



รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report

ประจำปีการศึกษา 2566

หน่วยงาน คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สาวิตรี วงศ์ตั้งถิ่นฐาน สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา นาสินพร้อม สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	กรรมการและเลขานุการ

สารบัญ

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

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Theme – Process Items

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Strength)

- ผู้นำระดับสูงของคณะฯ นำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม ทบทวนทุกปีในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ โดยประชุมกับทีมผู้บริหาร ตัวแทนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน สื่อสารกับบุคลากร ให้ความสำคัญที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ กำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบที่ครอบคลุมและรอบด้าน การดำเนินการดังกล่าวของผู้นำระดับสูง อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมการเปลี่ยนแปลง (SC6)

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (OFI)

- คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญต่าง ๆ ให้มีความเป็นระบบและประสิทธิผลมากขึ้น เช่น กระบวนการที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาพแวดล้อมสร้างเพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ กระบวนการดำเนินงานเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม ที่เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวันของคณะฯ กระบวนการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น กระบวนการรับฟังของกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการให้เหนือความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า กระบวนการกำหนดการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งหรือคู่เทียบ ซึ่งอาจนำไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขัน กระบวนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ กระบวนการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม กระบวนการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบันเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลัก ในการบูรณาการองค์ความรู้ กระบวนการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุผลที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น กระบวนการประเมินความผูกพันให้ได้สารสนเทศที่เกื้อหนุนการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรสมรรถนะสูง กระบวนการออกแบบและปรับปรุง การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อส่งมอบคุณค่าไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินงานให้กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถทำซ้ำได้ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง อาจทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการอย่างสม่ำเสมอ

- การดำเนินการของคณะฯ อาจยังไม่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กรหรือสนับสนุนการดำเนินงานของกระบวนการอื่นๆ ในหลายด้าน เช่น การนำผลการประเมินผู้นำระดับสูงไปใช้เพื่อไปทบทวนในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของผู้บริหารแต่ละคน และปรับปรุงระบบการนำองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของมหาวิทยาลัย การกำหนดแผนทรัพยากรและแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ และการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อให้สามารถติดตาม ปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุแผนปฏิบัติการและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มไปใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และ บริการ และการจัดการความสัมพันธ์ของลูกค้าทุกกลุ่ม การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรทุกกลุ่มเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานตามค่านิยม Intention: มุ่งมั่น

Key Theme – Result Items

- ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวที่มีแนวโน้มที่ดี เช่น ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น หลักสูตรที่ผ่านการกำกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำหลังจบการศึกษา ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ สป อว. ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สอบผ่านการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ ด้านลูกค้า เช่น ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ ร้อยละความพึงพอใจของชุมชน ร้อยละความพึงพอใจของศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการของคณะ ด้านบุคลากร เช่น ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร จำนวนการลาออกของบุคลากร ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน หรือด้านกายภาพทั่วไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร ด้านการนำองค์กร และกำกับดูแลองค์กร เช่น ร้อยละหลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐาน สกอ.และกรอบ มคอ. ร้อยละการจัดทำผลการสอบนิเทศ ร้อยละหลักสูตรที่ได้รับการทบทวนกระบวนการตัดเกรดและประเมินผล ข้อร้องเรียนด้านมาตรฐานและจริยธรรมวิจัย ผลการดำเนินการที่ดีดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จตามพันธกิจ

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ในหลายด้านที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามพันธกิจขององค์กร ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการ ที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญตามความต้องการของลูกค้าที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรหลายเรื่อง เช่น สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด, มีสมรรถนะวิชาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้, มีรายได้ระหว่างเรียน, เป็นผู้ประกอบการ, ต่อยอดองค์ความรู้สู่การทำงานทางวิชาการและวิชาชีพ, ทำตามสัญญาการรับทุนวิจัย ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์การปรับปรุงหลักสูตร, ผลลัพธ์การเรียนรู้, ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่, ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดเครือข่ายอุปทานของผู้ส่งมอบ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ, ร้อยละการบรรจุบุคลากรต่อกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน, จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น, การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร, ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร, อัตราคงอยู่ของบุคลากรใหม่, การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลด้านการสื่อสารกับผู้เรียน, ลูกค้าและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ, ผลการประเมินผู้ประเมินระดับสูง ด้านงบประมาณ, การเงิน, การตลาด, การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม ในหลายผลลัพธ์สภาพคล่อง, ความสามารถในการทำกำไร, ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์, เงินทุนสำรอง, การมีผลลัพธ์ที่ครบถ้วนดังกล่าวจะช่วยให้ สามารถประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับผลการดำเนินการไม่ดี ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ เช่น จำนวนนักศึกษาใหม่ ระดับ ปวส. จำนวนนักศึกษาใหม่ ระดับปริญญาตรี จำนวนนักศึกษาใหม่ ระดับบัณฑิตศึกษา, ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตตาม กรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)ด้านลูกค้า เช่น ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตร, รายวิชาที่นักศึกษาประเมินการจัดการเรียนการสอนและได้รับคะแนน 4 คะแนนขึ้นไปด้านการเงิน, ตลาดและกลยุทธ์ เช่น งบประมาณเงินรายได้, ร้อยละของผู้สมัครเข้าศึกษาที่ตัดสินใจลงทะเบียนกับ คณะบริหารศาสตร์ ในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท, ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุตาม เป้าหมาย, ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามเป้าหมาย, การวิเคราะห์สาเหตุและปรับปรุง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องอาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ บรรลุพันธกิจได้

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ กำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม โดยพิจารณาถึงความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตรคู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ตลอดจนสังคม และทิศทางการพัฒนาและนโยบายที่สำคัญของประเทศ และได้ถ่ายทอดยังบุคลากร แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ “มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านบริหารศาสตร์ เพื่อบูรณาการการพัฒนาท้องถิ่น”
- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ โดยประเด็นที่สื่อสาร กลุ่มเป้าหมายวิธีการสื่อสารหลักความถี่ผู้รับผิดชอบ ดังตารางที่ 1.1ข-1 การมีแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ระบบ ที่ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม เช่น การกำหนดนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติงานในทุกภารกิจเป็นไปตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร แนวทางการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม กระบวนการสอดส่องดูแลที่เป็นรูปธรรมรวมถึงการคาดการณ์ที่สำคัญเพื่อการป้องกันปัญหา การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร และสนับสนุนค่านิยมด้านมุ่งสร้างคุณค่าของงาน อย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ โดยไม่พบวิธีการดำเนินการ การบูรณาการด้านการกำกับติดตามการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาความคล่องตัวของสถาบัน เพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ การมีกระบวนการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จที่เป็นระบบ จะช่วยให้ผู้นำระดับสูงสามารถดำเนินการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้สถาบัน มีผลการดำเนินการที่ดีทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนการปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรและนำไปสู่การปฏิบัติ กรอบระยะเวลาในการปฏิบัติ ความถี่ในการกำกับติดตาม ตัวชี้วัดที่สำคัญและรายงานผลการดำเนินงานอย่าง

ต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่างๆ หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน ผู้นำระดับสูงใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ โดยได้กำหนดประเด็นสำคัญในการกำกับดูแล วิธีการกำกับดูแล และผลลัพธ์การดำเนินงานตามตาราง 1.2ก(1)-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์
- คณะฯ มีแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ โดยจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง และดำเนินงานผ่านขั้นตอนดังนี้ 1) พิจารณาและระบุประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่างๆ 2) จัดลำดับความสำคัญของผลกระทบและความถี่ที่เกิดขึ้น 3) กำหนดการติดตาม ควบคุมความเสี่ยง และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และ 4) วิเคราะห์บทวนผลจากรายงานการบริหารความเสี่ยง ตามตารางที่ 1.2ข (1)-1 แนวทางดังกล่าวอาจสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการประจำคณะฯ เช่น ไม่พบการดำเนินการที่เป็นระบบที่ระบุขั้นตอน แนวทาง กลไกในการประเมินแต่ละระดับ ไม่พบวิธีการประเมินคณะกรรมการประจำคณะฯ ไม่ชัดเจนว่ามีการใช้ผลการประเมินในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารอย่างไร ไม่พบการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะฯ การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้ผู้นำระดับสูงสามารถปรับปรุงระบบการนำองค์กรและพัฒนากระบวนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ
- ไม่พบแนวทางหรือกระบวนการและตัวชี้วัดที่สำคัญที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งสถาบัน เช่น ไม่พบขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด การถ่ายทอดกระบวนการเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ไม่พบการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับความร่วมมือในด้านการเรียนการสอน ไม่ชัดเจนถึงการส่งเสริมจริยธรรมในด้านบริการวิชาการ รวมทั้งไม่ชัดเจนถึงวิธีการติดตามและดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยทำให้มั่นใจว่าพันธกิจทุกด้านของคณะฯ มีการปฏิบัติตามจริยธรรม เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบ ของการดำเนินงานเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม ที่เป็นส่วนหนึ่ง

ของกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวันของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางการกำหนดเรื่องความ
ผาสุกของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์อย่างไร มีแนวทางการนำค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร มา
วางแผนการดำเนินงานด้านความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมอย่างไร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการคำนึงถึง
การสร้างความสุขของสังคมที่นำไปเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติการประจำวัน หรือการดำเนินการใน
กระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะอย่างไร ไม่ชัดเจนว่าคณะฯนำสมรรถนะหลักมาปรับใช้เพื่อการสร้าง
ประโยชน์ และความผาสุกของสังคมอย่างไร การมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมค่านิยม Volunteer
จิตอาสา Item Reference

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชน เช่น ไม่พบแนวทาง หรือเกณฑ์พิจารณากำหนดชุมชน
สำคัญ ไม่พบว่าชุมชนสำคัญคือชุมชนใด ไม่พบแนวทางการดำเนินงาน สืบหาความต้องการของชุมชน เพื่อ
วางแผนจัดโครงการเพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ไม่พบการใช้ความเชี่ยวชาญของอาจารย์
หรือสมรรถนะหลักของคณะ เพื่อดำเนินงาน การดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนความได้เปรียบเชิงกล
ยุทธ์ SA4: บุคลากรเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ โดย คกก.จัดทำกลยุทธ์ดำเนินการวางแผน 4 ระยะตามแผนภาพที่ 2.1ก(1)-1 และ ตารางที่ 2.1ก(1)-1 คือ SPP1: การกำหนดทิศทางองค์กร SPP2: การจัดทำกลยุทธ์ SPP3 การถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ SPP4: การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์ PEST Analysis เพื่อค้นหาบริบทเชิงกลยุทธ์โดย ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และทบทวนระบบงาน ผู้นำทุกระดับถ่ายทอดสื่อสารแผนพัฒนาคณะฯ และแผนปฏิบัติการไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ
- คณะ มีแนวทางการพิจารณาตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยคณะฯ หรือหน่วยงานภายนอก คือ 1) หากกระบวนการมีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและวิสัยทัศน์ขององค์กร จะเป็นผู้ดำเนินการเอง เช่น CP1.1 กระบวนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร 2) หากกระบวนการไม่สอดคล้องสมรรถนะหลักจะพิจารณาจากสมรรถนะหลักของคู่ความร่วมมือ เช่น CP1.4 กระบวนการจัดการศึกษาในส่วนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เนื่องจากการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะพร้อมทำงานมีความจำเป็นต้องฝึกประสบการณ์จากสถานประกอบการจริง
- คณะมีมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และค่าคาดการณ์ ตารางที่ 2.1ข (1)-1

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกระตุ้นและพิจารณาการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ เช่น มีวิธีการในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไร มีวิธีการตัดสินใจอย่างไรว่าโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดจะเป็นความเสี่ยงที่นำลงทุน วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจบ่งชี้โอกาสในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศที่สำคัญเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น การรวบรวมปัจจัยภายนอกและเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจเกิดขึ้น แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสารสนเทศ แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการเป็นระบบอย่างไร ในการทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สร้างความสมดุลกับความต้องการที่หลากหลายในสถาบัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มีวิธีพิจารณาความสำเร็จของพันธ

กิจอย่างไร มีการพิจารณาใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สมดุล อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ จัดทำแผนปฏิบัติการต่อเนื่องจากขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ใน SPP3 ขั้นตอนที่ 7 (ภาพที่ 2.1-1) โดยในแต่ละเป้าประสงค์จะมีการกำหนดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์และโครงการ จากนั้นจะทำการตรวจสอบความเชื่อมโยงของ ตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการว่าจะสามารถผลักดันตัวชี้วัดในระดับเป้าประสงค์ให้บรรลุเป้าหมายได้ แนวทางเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการให้สำเร็จตามพันธกิจ
- คณะมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติใน SPP3 ขั้นตอนที่ 10 โดย 1) จัดทำแผนปฏิบัติการพร้อมกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ 2) กำหนดวิธีการถ่ายทอด 3) ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ 4) กำกับติดตามผ่านตัวชี้วัดความสำเร็จ 5) ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ กำหนดขั้นตอนการถ่ายทอด 2 ระดับ คือ คณบดีถ่ายทอดให้กับ SL และ SL ถ่ายทอดสู่ทีมงานและ บุคลากร โดยการจัดประชุมชี้แจงและลงนามในคำรับรองปฏิบัติราชการ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ เช่น แนวทางการจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การวิเคราะห์ความเสี่ยง ของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นและแนวทางการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าสามารถดำเนินการและสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จได้
- ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ เพื่อพัฒนาให้มีทักษะอันจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานและแผนงานที่เกี่ยวข้องที่จะสามารถสนับสนุนความสำเร็จของแผนงาน การแสดงแผนบุคลากรที่จำเป็นให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ จะช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในจำนวนที่เพียงพอแก่การสนับสนุนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จได้
- ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้นำมาใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คะแนน ITA ร้อยละความสำเร็จของการบริหารงานตามกรอบ TOR ของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัย ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นการประเมินความสำเร็จในระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าระดับคณะฯ การกำหนดตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ ทบทวน ประเมินขีดความสามารถและผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่างๆได้อย่างถูกต้อง

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้เห็นโอกาสในการวางแผนเพื่อรองรับการคาดการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการรับรู้และปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น แนวทางการติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายใน แนวทางการพิจารณาถึงสถานการณ์บังคับที่มีผลกระทบรุนแรงและเร่งด่วนฉุกเฉิน การปรับแผนปฏิบัติการเมื่อพบว่าผลการดำเนินการของคู่แข่งหรือคู่เทียบมากกว่าค่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีความคล่องตัวและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรับฟังผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีในปัจจุบัน โดยมีการกำหนดประเภทลูกค้ำ วิธีรับฟังเสียงของลูกค้ำ และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ดังตารางที่ 3.1ก(1)-1 กลุ่มลูกค้ำผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเภทข้อมูล ผู้รับผิดชอบ การใช้ประโยชน์ ปีการศึกษา 2566 มีการเพิ่มเติมการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) จากผู้ใช้บัณฑิต การรับฟังความเห็นจากนักศึกษา ผ่านกระบวนการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ระดับรายวิชา เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การดำเนินการดังกล่าวมีส่วนช่วยให้คณะฯสามารถตอบสนองได้ตรงความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบว่าคณะมีการรับฟังผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมในกลุ่มที่สำคัญ เช่น ลูกค้ำนักศึกษา ระดับ ปวส. นักศึกษา ระดับปริญญาตรี นักศึกษา ระดับบัณฑิตตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร รวมทั้งไม่พบสารสนเทศที่ได้จากการรับฟังลูกค้ำแต่ละกลุ่มเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ หากมีการรับฟังเสียงของลูกค้ำในกลุ่มที่สำคัญอาจจะส่งผลให้คณะฯ สารสนเทศเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่ได้
- ไม่พบว่าคณะฯมีวิธีการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้สารสนเทศในการนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร เช่น มีวิธีการรับฟังเสียงอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ มีรอบเวลาในการรับฟังอย่างไร การรับฟังตามตารางที่ 3.1ก(1)-2 ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มลูกค้ำ มีเพียงนักเรียน ม.6 และ ปวช.การดำเนินการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี อย่างเป็นระบบ อาจจะส่งผลให้คณะฯ สารสนเทศเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มุ่งเน้นลูกค้ำในอนาคตได้
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนด/จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด การค้นหาข้อมูลใช้วิเคราะห์จำแนกความต่าง/ความเหมือนที่ของกลุ่มลูกค้ำเพื่อกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ เช่น การจัดกลุ่มลูกค้ำกลุ่มผู้รับบริการวิจัย กลุ่มผู้รับบริการ ที่มีความต้องการเหมือนกันหรือแตกต่างกันเพื่อใช้ตัดสินใจว่าควรจัดกลุ่มอย่างไร รวมทั้งคณะมีการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่กำหนดในโครงสร้างองค์กร แต่ไม่พบการจำแนกกลุ่มลูกค้ำที่สอดคล้องบริการที่สำคัญดังกล่าว การดำเนินที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้เห็นโอกาสสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อกำหนดหลักสูตรและบริการที่สำคัญตามโครงสร้างองค์กร รวมทั้งไม่พบว่าใช้สารสนเทศจากการรับฟังเสียงของลูกค้ำมาใช้ในการจัด

การศึกษา วิจัย และบริการวิชาการอย่างไร การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบมีในกระบวนการการสร้างความผูกพันที่ครอบคลุมผู้เรียน ผู้รับบริการในปัจจุบันและผู้รับบริการในอนาคตลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามที่แสดงในตาราง 3.2ก(1)-1 การดำเนินการกระบวนการสร้างความผูกพันอาจช่วยเพิ่มโอกาสในการหาลูกค้ำกลุ่มใหม่ๆได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- คณะฯมีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน ตามตารางที่ 3.2ก(2)-1 เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ จำแนกตามกลุ่ม ความคาดหวังให้บริการของคณะช่องทางในการเข้าถึงสารสนเทศและฐานข้อมูลสำหรับนักศึกษา ทรัพยากรการเรียนรู้ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ตามตาราง 3.2ข(1)-1 โดยมีวิธีการที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มลูกค้ำ และกำหนดแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถปรับปรุงกระบวนการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ แก้ไขความไม่พึงพอใจ และสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่องร้องเรียน การคัดกรองข้อร้องเรียน จัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของข้อร้องเรียน การวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงในการเกิดข้อร้องเรียนลักษณะเดียวกันในอนาคต กระบวนการที่เป็นระบบอาจช่วยลดความไม่พึงพอใจ เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคณะฯ
- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ทำให้มั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เช่น ไม่พบว่ามีการถ่ายทอดให้เกิดการปฏิบัติทั้ง ในส่วนการจัดการศึกษา และการปฏิบัติตามพันธกิจอื่น ๆ รวมทั้งไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบในการ ไม่พบการเสริมสร้างประสบการณ์และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนกลุ่มอื่น รวมถึงส่วนตลาด การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมการนำองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะมีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวมของคณะ โดยคณะฯ มีระบบการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก โดยเริ่มจากการพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในทุกระดับองค์กร ตั้งแต่คณะ สาขาวิชา งาน และระดับบุคคล พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบและรอบการติดตามผล ตัวชี้วัดได้รับการวิเคราะห์ประเมินผลเป็นรายไตรมาส และมีการปรับปรุงในแต่ละปีเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและเป้าหมายหลัก เช่น การพัฒนาตัวชี้วัดใหม่ในปี 2566 เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถติดตามผลการดำเนิน การให้เป็นไปตามเป้าหมายและจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ
- คณะเริ่มมีแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง คณะฯ ใช้วิธีเลือกคู่เทียบและประเด็นเปรียบเทียบโดยพิจารณาจากพันธกิจและบริบทขององค์กร เช่น การเปรียบเทียบกับคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันในด้านการบริหารจัดการ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงเปรียบเทียบครอบคลุมหลากหลายประเด็น เช่น ผลงานวิจัย การพัฒนาบุคลากร และงบประมาณวิจัย ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อลดช่องว่าง (Gap) และใช้ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงพัฒนายุทธศาสตร์ในรอบปีถัดไปอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถใช้ข้อมูลเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ ตัวอย่างเช่น ไม่พบการแสดงลักษณะและวิธีเทียบ รวมถึงเป้าหมายที่สะท้อนความสำเร็จ การแสดงถึงวิธีการวิเคราะห์ตัววัดต่าง ๆ เครื่องมือในการวิเคราะห์ ผู้รับผิดชอบ ความถี่ รวมถึงแสดงตัวอย่างผลการทบทวนวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินการ
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต และการปรับปรุงผลการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น วิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของตัววัดต่าง ๆ โดยนำผลการดำเนินการที่ผ่านมาไปวิเคราะห์แนวโน้มการเติบโตด้วยเครื่องมือที่น่าเชื่อถือ โดยคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของผลการทบทวนผลการดำเนินการว่าเรื่องใดที่มีความสำคัญต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหรือต้องนำไปสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะมีคุณภาพ คณะฯ มีระบบการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ การศึกษา การวิจัย การบริหารจัดการ และข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีกระบวนการรับประกันความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย และความปลอดภัยของข้อมูล เช่น การยืนยันก่อนบันทึก การสำรองข้อมูลเป็นประจำ การใช้ระบบฐานข้อมูลกลาง (ESS, NRIIS) และการกำกับดูแลโดยงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลตอบสนองต่อพันธกิจและวัตถุประสงค์ของคณะฯ ได้อย่างครบถ้วน การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
- คณะฯ เริ่มมีระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน คณะฯ มีระบบจัดการความรู้ที่ครบถ้วน เริ่มจากการระบอบุคลากรที่จำเป็น การรวบรวม สร้าง และถ่ายทอดผ่านกิจกรรม เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ที่ได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนางาน เช่น การออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อสนับสนุนพันธกิจการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับการมีระบบจัดการความรู้ที่จะช่วยให้คณะสามารถพัฒนางาน การเรียนการสอน และบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบรรลุพันธกิจด้านการศึกษาและสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ ไม่พบวิธีการในการค้นหาหน่วยงานหรือการปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น รวมถึงวิธีการในการค้นหาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน วิธีการในการค้นหาที่เป็นระบบ อาจจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการกำหนดว่าโอกาสใดจะแสวงหาการสร้างนวัตกรรม ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการทำให้ทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการแสวงหาโอกาสเหล่านี้ ความไม่ชัดเจนในกระบวนการกำหนดโอกาสและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการสร้างนวัตกรรมอาจทำให้คณะฯ สูญเสียโอกาสในการพัฒนาเชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยสายวิชาการจะพิจารณาจากศักยภาพ ความสามารถ คุณวุฒิปริญญาตามสาขาวิชา และทักษะด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ความสามารถในด้านวิชาการและการสอน เมื่อผ่านการคัดเลือกจะ ปฐมนิเทศ มีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน มีพี่เลี้ยงสำหรับสอนงาน การมีระบบที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความผูกพันในระยะยาว คณะเริ่มมีแนวทางในการทำให้สถานที่ทำงานมีสภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร คณะมีขั้นตอนการสำรวจความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม เช่น การปรับปรุงห้องทำงานและระบบความปลอดภัย รวมถึงมีระบบประเมินความพึงพอใจและนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินขีดความสามารถที่คณะฯ จำเป็นต้องมี ไม่พบการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ วิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม ความสอดคล้องกับแผนบุคลากรที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ รวมถึงวิธีการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรได้คำนึงถึงความต้องการด้านขีดความสามารถที่กำลังเปลี่ยนด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กร ระบบงาน หลักสูตรและบริการวิชาการใหม่ ๆ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ไม่พบวิธีการวิเคราะห์และระบุประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถและอัตรากำลัง การลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น การมอบหมายผู้รับผิดชอบ รอบระยะเวลา การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายได้
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผล ไม่ชัดเจนในการเตรียมบุคลากรให้มีขีดความสามารถสำหรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและระบบงาน การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการที่ดี

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีกระบวนการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อย่างไร แม้ว่าจะมีการสำรวจความพึงพอใจ แต่ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการนำผลการสำรวจมาใช้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการอย่างเป็นรูปธรรม ความไม่ชัดเจนในกระบวนการสนับสนุนบุคลากรผ่านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการไม่ใช้ผลสำรวจความพึงพอใจมาปรับปรุง อาจลดความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและการรักษาบุคลากรในระยะยาว

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯเริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และการประเมินความผูกพัน คณะฯ ใช้การประชุม การสอบถามรายบุคคล และการสำรวจโดยมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และมีการประเมินความผูกพันทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น แบบประเมินผล อัตราการคงอยู่ และผลการแนะนำบุคลากร การทราบระดับความผูกพันของบุคลากรอาจช่วยให้คณะฯ นำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานของคณะฯ และนำสู่การปรับปรุงการสร้างความผูกพันของบุคลากร
- คณะฯมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี คณะฯเริ่มจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (KPI) กับคนบดในต้นปีงบประมาณ ซึ่งกำหนดสัดส่วนภาระงานที่ชัดเจนระหว่างงานสอน งานวิจัย งานวิชาการ และงานบริหาร จากนั้นดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปลายปีเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และทบทวนข้อกำหนดพร้อมปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริงในปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุมคณะฯ หรือโครงการสานสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและยกระดับผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและองค์กรอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน ไม่พบข้อมูลที่แสดงถึงวิธีการสื่อสาร 2 ทางกับบุคลากร รวมทั้งประเด็นที่จะสื่อสาร และกำหนดการที่จะสื่อสาร การมีวิธีการในการสื่อสารในลักษณะ 2 ทาง โดยกำหนดเรื่องที่จะสื่อสารให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม สื่อสารให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของคณะฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงาน

ของบุคลากร การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากร และส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีได้

- คนๆ หนึ่งไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบของการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคนๆ หนึ่ง ไม่พบวิธีการที่คนๆ หนึ่งใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการและความคาดหวังในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคนๆ หนึ่ง แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจเอื้อต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคนๆ หนึ่ง
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร ไม่พบการมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อการพัฒนางานและสนับสนุนการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีระบบพี่เลี้ยงบุคลากรที่ใหม่ พี่เลี้ยงนักวิจัย การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของคนๆ หนึ่ง
- ไม่ชัดเจนว่าคนๆ หนึ่งมีวิธีการทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ความไม่ชัดเจนในกระบวนการส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่หลากหลายอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความรู้สึกไม่เป็นธรรม และลดความผูกพันของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและรักษาความสามารถในองค์กร

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะมีแนวทางในการออกแบบหลักสูตร เช่น ออกแบบหลักสูตรตามแนวทางของ Outcome-Based Education (OBE) โดยสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดแรงงาน ผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษา ศิษย์เก่า รวมถึงความต้องการตามบริบทของท้องถิ่น และคู่ความร่วมมือในการร่วมพัฒนาหลักสูตร นำข้อมูลทักษะในอนาคต (Skill Mapping) มาวิเคราะห์ในการออกแบบรายวิชา การดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนให้การออกแบบหลักสูตรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบเพื่อจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและการบริการ โดยไม่พบวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและการบริการจากปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการอย่างไร มีผู้รับผิดชอบในการจัดทำข้อกำหนดคือใคร รวมทั้งแนวทางที่นำเสนอในรายงานเป็นขั้นตอนการวิเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ มากกว่าการจัดทำข้อกำหนด วิธีการที่เป็นระบบอาจทำให้คณะฯ สามารถสนับสนุนลูกค้าในกลุ่มงานบริการเหล่านี้ให้ได้รับคุณค่าและการบริการตามความต้องการและความคาดหวัง
- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบเพื่อออกแบบ การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด เช่น ไม่พบว่ามีวิธีการออกแบบการศึกษาทุกช่วงวัยสามารถมาศึกษาหาความรู้ได้ การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น การบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างองค์ความรู้ การประยุกต์ศาสตร์ด้านบริหารและเทคโนโลยีให้กับชุมชนท้องถิ่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะสามารถส่งมอบคุณค่า จากบริการที่สำคัญไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบข้อกำหนดของกระบวนการ ไม่พบว่ามีแนวทางในการออกแบบข้อกำหนดกระบวนการ จากปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ไม่พบแนวทางการออกแบบข้อกำหนดและการแสดงข้อกำหนดของกระบวนการสนับสนุน การมีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัย ฯ สามารถส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างไร และมีการนำผลการติดตามตัวชี้วัดมาวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงอย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถกำกับติดตามความสำเร็จของแต่ละกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่ชัดเจนว่าคณะนำวิธีการ PDCA EdPEX และ KM ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการ เสริมสร้างสมรรถนะหลักของสถาบัน และลดความแปรปรวนของกระบวนการ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดย 1. การคัดเลือกผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่ 2. การยกระดับผลการดำเนินงานและการสนับสนุนเชิงกลยุทธ์ 3. การลดความเสี่ยงและเสริมสร้างความคล่องตัว 4. การสร้างความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยเพิ่มผลิตภาพและเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ
- คณะฯ มีวิธีการในการจัดการด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดย 1. การป้องกันอุบัติเหตุและรักษาความปลอดภัย ตรวจสอบสภาพแวดล้อม จัดทำรายการความเสี่ยงและปรับปรุงพื้นที่ให้ปลอดภัย 2. การตรวจสอบและวิเคราะห์หาสาเหตุของเหตุการณ์ผิดพลาด วิเคราะห์หาสาเหตุ (Root Cause Analysis) 3. การฟื้นฟูสภาพแวดล้อมการทำงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน วิธีการดังกล่าว จะช่วยให้บุคลากร ผู้เรียน มีสภาพแวดล้อมปลอดภัยและมั่นคง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าการจัดการต้นทุน และปฏิบัติการต่างๆ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ไม่พบการกระบวนการวิเคราะห์ต้นทุนการดำเนินการหลักสูตร บริการ หรือการดำเนินการ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงทรัพยากรของกระบวนการทำงานที่ไม่ได้เพิ่มผลิตภาพ วิธีการและจัดการต้นทุนโดยรวมของคณะ การใช้เครื่องมือคุณภาพรวมทั้งกระบวนการทบทวนกระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ การดำเนินการที่เป็นระบบในกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น การบ่งชี้โอกาสของความเสี่ยงจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน มาตรการในการรับมือกับภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โอกาสในการพึ่งพาผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ตลอดจนการติดตามและวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัด แนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดต่างๆ และสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- ไม่พบการแนวทางที่เป็นระบบของการบริหารความเสี่ยง เช่น ไม่ชัดเจนว่า มีการดำเนินการ มีการนำแนวทางของการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานอย่างไร มีการการระบุความเสี่ยง การประเมิน การควบคุม ติดตามผลการดำเนินงานอย่างไร การดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิผลจะเอื้อให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามพันธกิจ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ

Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะมีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าในระดับที่ดีและมีแนวโน้มที่ดีขึ้นบางเรื่อง เช่น หลักสูตรที่ผ่านการกำกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำหลังจบการศึกษา ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ สป อว. ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สอบผ่าน การทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ ร้อยละนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายผ่านการทดสอบตามมาตรฐานเกณฑ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ม. กำหนด ความพึงพอใจของผู้ประกอบการสหกิจศึกษาต่อ นักศึกษา จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสาร วิชาการที่มีมาตรฐาน ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายวิจัย ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ได้รับผลการประเมินความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไป การซ่อมแผนกรณีเกิดอัคคีภัยในอาคารสูง ระยะเวลาการซ่อมหนีอัคคีภัย ร้อยละการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นไปตามข้อกำหนด ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ส่งมอบตรงเวลา ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญตามความต้องการของลูกค้าที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรหลายเรื่อง เช่น สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด, มีสมรรถนะวิชาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้, มีรายได้ระหว่างเรียน, เป็นผู้ประกอบการ, ต่อยอดองค์ความรู้สู่การทำงานทางวิชาการและวิชาชีพ, ทำตามสัญญาการรับทุนวิจัย, ผลการวิจัยนำไปใช้ประโยชน์, ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์การปรับปรุงหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดเครือข่ายอุปทานของผู้ส่งมอบ ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่สำคัญบางเรื่อง เช่น การโดนโจมตีทางไซเบอร์และป้องกันไม่สำเร็จ (ครั้ง) ร้อยละของการบริหารความเสี่ยงที่ควบคุมได้ การแสดงผลลัพธ์ในเรื่องเหล่านี้อาจช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะ
- คณะมีระดับและแนวโน้มที่ไม่ดี เช่น จำนวนนักศึกษาใหม่ ระดับ ปวส. จำนวนนักศึกษาใหม่ ระดับปริญญาตรี จำนวนนักศึกษาใหม่ ระดับบัณฑิตศึกษา ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตตาม กรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ร้อยละหลักสูตรที่รับนักศึกษาได้ตามแผน ร้อยละของบุคลากรที่มีโครงการวิจัยตรงสาขา ร้อยละของบุคลากรที่มีโครงการวิจัย จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- มีผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ในด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ ร้อยละความพึงพอใจของชุมชน ร้อยละความพึงพอใจของศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการของคณะ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- มีผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่คงที่ ในด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารหลักสูตร รายวิชาที่นักศึกษาประเมินการจัดการเรียนการสอนและได้รับคะแนน 4 คะแนนขึ้นไป
- ไม่แสดงผลลัพธ์หลายตัว ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ความพึงพอใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนและการดำเนินชีวิตในสถานศึกษาที่ดี ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจตามที่ระบุในตาราง 3.2ข(1)-1 เช่น ความพึงพอใจต่อการจัด โครงการกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการวิจัย ความพึงพอใจต่อการรับบริการ ความพึงพอใจต่อช่องทางการรับรู้ข่าวสารคณะฯและหลักสูตร

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

STRENGTHS

- คณะฯมีระดับและแนวโน้มของผลลัพธ์ด้านบุคลากรดีขึ้น เช่น ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร จำนวนการลาออกของบุคลากร ความพึงพอใจต่อระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศในการทำงาน หรือด้านกายภาพทั่วไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในคณะอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การแสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีระดับและแนวโน้มดีขึ้นในหลายมิติสะท้อนถึงความสำเร็จของคณะในการสร้างความผูกพัน พัฒนาขีดความสามารถ และสนับสนุนบุคลากร ซึ่งช่วยเสริมศักยภาพองค์กรในการบรรลุพันธกิจและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันมีระดับผันผวน คือ ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในด้านบุคลากร เช่น ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน การประเมินบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จำนวนบุคลากรที่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ร้อยละของหลักสูตรที่อาจารย์เป็นไปตามกรอบมาตรฐานการเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ ร้อยละการบรรจุบุคลากรต่อกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรที่ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน ประกอบด้วยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับความพึงพอใจระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบรักษาความปลอดภัย ความปลอดภัยของบุคลากร จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ จำนวนบุคลากรที่เจ็บป่วยจากการทำงาน ด้านความผูกพันของบุคลากรและการรักษาบุคลากรไว้ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ร้อยละการลาออก/ไม่ต่อสัญญาของบุคลากร อัตราคงอยู่ของบุคลากรใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษาอังกฤษ ด้าน IT ร้อยละของบุคลากรสายผู้สอนที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ และ/หรือนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายการขาดการแสดงผลลัพธ์สำคัญในด้านบุคลากรอาจทำให้คณะฯ ไม่สามารถติดตามและปรับปรุงขีดความสามารถ ความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีผลลัพธ์นำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละหลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐาน สกอ.และกรอบ มคอ. ร้อยละการจัดทำผลการสอบผิตพลาต ร้อยละหลักสูตรที่ได้รับการทบทวนกระบวนการตัดเกรดและประเมินผล ข้อร้องเรียนด้านมาตรฐานและจริยธรรมวิจัย ร้อยละของโครงการที่ผ่านการรับรองจริยธรรมต่อโครงการที่ยื่นขอทั้งหมด ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการรับรองจริยธรรมก่อนการดำเนินการวิจัย จำนวนโครงการที่ถูกร้องเรียน จำนวนข้อร้องเรียนต่างๆ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ที่สำคัญหลายด้าน เช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลด้านการสื่อสารกับผู้เรียน ลูกค้ำและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลด้านสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆโดยผู้นำระดับสูง

ผลลัพธ์ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมของการกำกับดูแลทางการเงินและด้านอื่น ๆ จากหน่วยงานภายนอก ผลการประเมินผู้ประเมินระดับสูง ผลลัพธ์ความสอดคล้องด้านกฎหมายตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผล ด้านประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และผลลัพธ์การสร้างประโยชน์ให้สังคมและผลลัพธ์ที่สะท้อนความความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม อาจจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะฯ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ผลลัพธ์ด้านการเงิน และตลาด มีระดับที่ดี เช่น รายรับงบประมาณแผ่นดิน ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณ รายได้จากการจัดการศึกษารายวิชาสหกิจศึกษา รายได้จากการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัย จำนวนแหล่งทุนวิจัย จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดหลายตัว เช่น สภาพคล่องความสามารถในการทำกำไร ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์ เงินทุนสำรอง การเพิ่มและลดทุนสำรองสะสม รายได้ตามพันธกิจ รวมทั้งผลลัพธ์ด้านการตลาดที่สำคัญ เช่น ส่วนแบ่งการตลาดของจำนวนนักศึกษาเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น หากคณะฯ มีผลลัพธ์ในด้านดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่จำเป็นในการทบทวนและปรับปรุงความคุ้มค่าในการดำเนินการด้านการเงินและการบริหารด้านการตลาด
- ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ที่มีผลลัพธ์น้อยกว่าปีที่ผ่านมา เช่น งบประมาณเงินรายได้ รายได้ค่าลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รายได้ค่าธรรมเนียมการศึกษา จำนวนเงินรายได้สะสม จำนวนนักศึกษาระดับปวส. ร้อยละของผู้สมัครเข้าศึกษาที่ตัดสินใจลงทะเบียนกับคณะบริหารศาสตร์ ในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุตามเป้าหมาย ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามเป้าหมาย

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% คะแนน	ผลคะแนน	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	20	13	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10	2
รวมคะแนนหมวด 1	115		23	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	20	9	2
รวมคะแนนหมวด 2	90		18	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9	2
รวมคะแนนหมวด 3	85		15	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	15	6	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	20	9	2
รวมคะแนนหมวด 4	90		15	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	15	6	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7	2
รวมคะแนนหมวด 5	85		13	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ22				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	15	6	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	7	2
รวมคะแนนหมวด 6	85		13	
รวมคะแนนหมวด 1-6	550		97	1
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ	120	20	24	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	15	12	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	15	14	2
คะแนนรวมหมวด 7	450		74	1
คะแนนรวมทั้งหมด	1,000		171	1

ภาคผนวก

ตาราง Key Factor คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2566

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	ด้านการจัดการศึกษา แบ่งเป็น หลักสูตรระดับ ปวส. (3 หลักสูตร นศ. 67 คน): 1 หลักสูตรการบัญชี 2 หลักสูตรการจัดการ 3 หลักสูตรเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล รายได้ร้อยละ 5.90 หลักสูตรระดับปริญญาตรี (4 หลักสูตร นศ. 429 คน): 1 บธ.บ.การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (63 คน) 2. บธ.บ. บริหารธุรกิจ ((โครงการพิเศษ) 3. บัญชีบัณฑิต (ภาคพิเศษ) 4. บธ.บ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ รายได้ร้อยละ 85.86 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา: หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: ภาคพิเศษ โครงการพิเศษ รายได้ร้อยละ 8.24 การวิจัย ร้อยละรายได้ 11.97 ผลต้องค้ความรู้ใหม่ด้านบริหารศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล และงานสร้างสรรค์ สร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมสนับสนุนการพัฒนาในด้านเหล่านี้ ได้รับความเชื่อมั่นจากแหล่งทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง ด้านบริการวิชาการ ร้อยละรายได้ 2.95 grmjv จัดโครงการฝึกอบรมแบบให้เปล่าด้านชุมชนต้นแบบให้กับชุมชนหนองตอกแป้น ชุมชนป่านบุญ ชุมชนแพร่ผ้าย่านเหนือ จัดฝึกอบรมแบบสร้างรายได้ด้าน ITA ให้กับ ท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ จัดโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรทางการศึกษา ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร้อยละรายได้ 22.96 เพื่อจัดโครงการฮิต 12 คลอง 14 วิถีชุมชน โครงการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทำบุญและถวายเทียนพรรษาวันเข้าพรรษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจร่วมกับชุมชนดงปอ
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยม และวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์: มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและด้านบริหารศาสตร์ เพื่อบูรณาการการพัฒนาท้องถิ่น ค่านิยม: AS: ASGIVE ได้แก่ A: Agility พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง S: Smile ให้บริการด้วยรอยยิ้ม G: Growth พัฒนา I: Intention มุ่งมั่น V: Volunteer จิตอาสา E: Expertise เชี่ยวชาญ พันธกิจ : 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนมีจิตสำนึก มีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการเป็นผู้ประกอบการในท้องถิ่น 2) ส่งเสริมการศึกษาทุกช่วงวัยสามารถมาศึกษาหาความรู้ได้ (Lifelong Learning) การจัดการศึกษาทุกช่วงวัย 3) วิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 4) บริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างองค์ความรู้ การประยุกต์ศาสตร์ด้านบริหารและเทคโนโลยีให้กับชุมชนท้องถิ่น 5) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน 6) บริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง วัฒนธรรม ร่วมแรง ร่วมใจ เปลี่ยนแปลงสู่การแบ่งปัน
3. สมรรถนะหลัก	บูรณาการศาสตร์ทางด้านบริหารสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
4. บุคลากร	บุคลากรจำนวน 55 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 41 คน สายสนับสนุน 14 คน ปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อภารกิจของคณะฯ สายวิชาการ พัฒนาทักษะและเปิดโอกาสใช้ความสามารถ มอบหมายงานชัดเจน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สายสนับสนุน พัฒนาทักษะและโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานชัดเจน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
5. สินทรัพย์	<u>อาคารสถานที่:</u> อาคาร 2 หลัง มี ห้องบรรยาย 37 ห้อง และห้องปฏิบัติการ 25_

หัวข้อ	ข้อมูล
	<u>เทคโนโลยีและอุปกรณ์</u> คอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศของคณะและมหาวิทยาลัย ระบบเครือข่าย LAN และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไร้สายแบบ Wi-Fi เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ตัวกระจาย/สัญญาณ Wireless ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด <u>สินทรัพย์อื่นๆ</u> 1. อนุสิทธิบัตร ระบบเกษตรอัจฉริยะสำหรับติดตั้งให้กับโรงเรือนปลูกผัก 2. ลิขสิทธิ์ การบัญชีภาษีอากร 3. ลิขสิทธิ์ การควบคุมและตรวจสอบภายใน 4. ลิขสิทธิ์ เอกสารประกอบการสอนวิชา การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 1 5. ลิขสิทธิ์ เอกสารประกอบการสอนวิชา หลักการเขียนโปรแกรมอุปกรณ์เคลื่อนที่ 6. ลิขสิทธิ์ รุงอีสาน
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<u>การจัดการศึกษา</u> ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานอาชีวศึกษา พ.ศ. 2567 กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2563 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0 เกณฑ์มาตรฐานสาขาวิชาชีพของแต่ละหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ประกาศ/ระเบียบ/ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา ภาคปกติ ภาคพิเศษ โครงการพิเศษ <u>การวิจัยและบริการวิชาการ</u> พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย คุณสมบัติ จำนวนกรรมการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับดูแลการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2561 <u>การบริหาร</u> พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 ระเบียบการเบิกจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565
7. โครงสร้างองค์กร	คณะกรรมการประจำคณะ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีงานวิชาการและวิจัย หัวหน้าสาขา ตัวแทนอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และหัวหน้าสำนักงานคณบดี กำหนดทิศทางการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย พร้อมติดตามประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล โดยมอบหมายภารกิจให้รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีดำเนินงานตามพันธกิจ
8. ผู้เรียน ลูกค้า ความต้องการและความคาดหวัง	<u>ผู้เรียน</u> <u>นักศึกษา ระดับ ปวส.</u>: หลักสูตรมาตรฐาน สำเร็จการศึกษาตามกำหนด มีงานทำหลังเรียนจบ สมรรถนะวิชาชีพพร้อมใช้งาน <u>นักศึกษา ระดับปริญญาตรี</u>: ภาคพิเศษ/โครงการพิเศษ หลักสูตรมาตรฐาน สำเร็จตามกำหนด มีงานทำและรายได้ระหว่างเรียน สมรรถนะวิชาชีพพร้อมใช้งาน ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ <u>นักศึกษา ระดับบัณฑิต</u>: หลักสูตรมาตรฐาน สำเร็จการศึกษาตามเวลา ต่อยอดความรู้สู่วิชาการและวิชาชีพ สมรรถนะวิชาชีพพร้อมใช้งาน <u>ลูกค้ากลุ่มอื่น</u> <u>ผู้ให้ทุนวิจัย</u>: ทำตามสัญญาการรับทุนวิจัย ผลการวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง	<u>ผู้ปกครอง</u>: บุตร/ธิดาสำเร็จการศึกษาและประกอบอาชีพได้ การเรียนการสอนคุณภาพ สิ่งสนับสนุนการเรียนและชีวิตในสถานศึกษาที่ดี <u>ศิษย์เก่า</u>: การได้รับการชื่นชมจากมหาวิทยาลัย การได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งทางด้าน

หัวข้อ	ข้อมูล
	วิชาการและวิชาชีพ <u>ผู้ใช้บัณฑิต</u> บัณฑิตมีมาตรฐานทางวิชาชีพ บัณฑิตมีภาวะความเป็นผู้นำ บัณฑิตมีจิตอาสา
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และข้อกำหนด	ผู้ส่งมอบ <u>บริษัท/ร้านค้า</u>: การส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพตามเวลาดำวยราคาที่เหมาะสม บริการหลังการขายที่สะดวกและรวดเร็ว ความโปร่งใสในการร่วมมือทางการค้า <u>บริษัทดูแลตรวจสอบสิทธิ์ขนส่งโดยสาร</u>: การดูแล และตรวจเช็คระบบสิทธิ์โดยสารให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการใช้งาน คู่ความร่วมมือ <u>แหล่งฝึกงาน/ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/สหกิจศึกษา/CWIE</u>: แหล่งฝึกประสบการณ์ได้มาตรฐานและสามารถรับนักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ตามแผน, การปฐมนิเทศและให้คำแนะนำแก่นักศึกษาระหว่างฝึกงาน และการนิเทศ <u>แหล่งทุนสนับสนุนการศึกษา/วิจัย</u> เช่น สกว. สกอ.วช. หน่วยงานเอกชน: หลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษา/ทุนวิจัยของแต่ละแหล่งทุน <u>หน่วยงานที่มี MOU</u> เช่น โรงเรียนเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน: การมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนนักศึกษา บุคลากร การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการตามข้อตกลงที่ทำร่วมกัน <u>หน่วยงานร่วมผลิตบัณฑิต</u>: ร่วมกำกับการเรียนการสอนให้นักศึกษาเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร
11. ลำดับในการแข่งขัน	คู่แข่งเป็นคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประเด็นเทียบเคียง ได้แก่ ร้อยละนักศึกษาแรกเข้าเทียบแผนรับ ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำใน 1 ปี จำนวนงานวิจัยตีพิมพ์ต่ออาจารย์ สัดส่วนอาจารย์มีตำแหน่งวิชาการ สัดส่วนอาจารย์จบปริญญาเอก งบวิจัยจากหน่วยงานภายนอก
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<u>การจัดการศึกษา</u> ความต้องการของผู้เรียนเปลี่ยนแปลง ต้องปรับหลักสูตรและวิธีการสอนให้ทันสมัย จำนวนผู้เรียนในระบบอุดมศึกษาลดลง ต้องขยายกลุ่มเป้าหมายสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น คนวัยทำงาน การเรียนรู้ออนไลน์จากสถาบันอื่นๆ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม <u>การวิจัย</u> มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กำหนดให้คณาจารย์ผลิตงานวิจัยควบคู่กับการสอน โดยสนับสนุนทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอก เน้นงานวิจัยที่ตอบโจทย์ท้องถิ่นและสอดคล้องนโยบายชาติ <u>บริการวิชาการ</u> คณะฯ พัฒนาโครงการบริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ โดยจัดอบรมด้านการศึกษา บริหารธุรกิจ และเทคโนโลยี ตามความเชี่ยวชาญ
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	รายงานการประเมินตนเองของ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ ฐานข้อมูลงานวิจัย SCOPUS ข้อมูล Admission ตามระบบ TCAS
14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SC1: ปรับการศึกษา (Education Transformation) SC2: ทุนสนับสนุน ผลงานวิจัยตีพิมพ์ และการใช้ประโยชน์งานวิจัย SC3: นวัตกรรมพัฒนาท้องถิ่นยกระดับคุณภาพชีวิต SC4: บริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ SC5: ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพิ่มรายได้พึ่งพาตนเอง SC6: บริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพรับมือการเปลี่ยนแปลง

หัวข้อ	ข้อมูล
15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SA1: หลักสูตรบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานและ Lifelong Learning SA2: เข้าถึงทุนวิจัย สร้างผลงาน ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม SA3: เครือข่ายความร่วมมือท้องถิ่นเข้มแข็งเพื่อพัฒนาชุมชน SA4: บุคลากรเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่ SA5: พัฒนาผลิตภัณฑ์ศิลปวัฒนธรรมอีสานเพิ่มรายได้ชุมชน SA6: ส่งเสริมบุคลากรสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น
16. โอกาสเชิงกลยุทธ์	SO1: พัฒนาหลักสูตรตอบโจทย์ภาครัฐ-เอกชน ทั้ง Lifelong Learning, Degree/Non-Degree, และ Up-skill/Re-skill SO2: วางทิศทางวิจัยสอดคล้องนโยบายประเทศและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ-สังคม SO3: สร้างมูลค่าเพิ่มให้ชุมชน SO4: เสริมความร่วมมือท้องถิ่น-ประเทศ ยกระดับการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม SO5: ผลงานสร้างสรรค์จากฐานวัฒนธรรม สร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพื้นที่ SO6: ส่งเสริมอาจารย์และบุคลากรสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	กระบวนการ PDCA, KM เกณฑ์ EdPEx แนวทาง OBE เกณฑ์ 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 : 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)

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 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