



แผนพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX Improvement Plan) ปีการศึกษา 2566

(จากผลตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 เมื่อวันที่ 20-21 ธันวาคม 2566)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โดย กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มีนาคม 2567

เนื้อหา

ส่วนที่		หน้า
1	สรุปผลการตรวจประเมิน Feedback Report EdPEX ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ปีการศึกษา 2565	3
2	แผนพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX Improvement Plan) ปีการศึกษา 2566	10

ส่วนที่ 1

สรุปผลการตรวจประเมิน Feedback Report EdPEX ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ให้มหาวิทยาลัยสามารถเลือกระบบประกันคุณภาพ หรือสร้าง หรือพัฒนาระบบประกันคุณภาพของตนเองขึ้นมาได้ โดยยึดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา และมติสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562 ให้ความเห็นชอบระบบประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ โดยใช้แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 เป็นต้นไป และมติสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2563 เห็นชอบให้ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้ระบบประกันคุณภาพตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นไป โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สปอว.) ได้กำหนดให้หน่วยงานที่ใช้ EdPEX ดำเนินงานใน 3 ปีแรก คือ ปีที่ 1 จัดทำแผนพัฒนาองค์กร ปีที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร และปีที่ 3 รายงานการประเมินตนเองด้วยเกณฑ์ EdPEX ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งปีการศึกษา 2565 เป็นปีที่ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคามใช้เกณฑ์ EdPEX เป็นปีที่ 3 นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้รับการตรวจประเมิน EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระหว่างวันพุธที่ 20 - วันพฤหัสบดีที่ 21 ธันวาคม 2566 เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย 1) ศาสตราจารย์ นายแพทย์บวรศิลป์ เขาวานชื่น ประธานกรรมการ 2) รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงสุพินดา คุณมี กรรมการ 3) รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรการ กรรมการ และ 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันทแพทย์หญิงรัชฎา ฉายจิต กรรมการ โดยผลการประเมินภาพรวม 156 คะแนน (เต็ม 1,000 คะแนน) ระดับพัฒนาการ Early Development มีรายละเอียดปรากฏดังนี้

บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

Process Strength

- 1) ผู้นำระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการของมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ และการเป็นมหาวิทยาลัย Global and Frontier Research องค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยฯ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร รวมถึงคณะ ศูนย์ สถาบัน สำนัก มีศักยภาพสูง และมีความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานภายนอก ทำให้หลักสูตรทุกหลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐาน หลายหลักสูตรเป็นที่นิยมของผู้เรียนและมีความร่วมมืออย่างดีกับผู้ประกอบการ ารรับนิสิตใหม่ได้ตามแผนในปี 2566 มีการส่งเสริมงานวิจัยทั้งทุนวิจัยภายในและภายนอก ศูนย์วิจัยที่มีศักยภาพสูงหลายศูนย์ ส่งผลให้จำนวนบทความวิจัยทั้ง ISI & Scopus จำนวนสิ่งประดิษฐ์ และจำนวนเงินสะสมประจำปีของมหาวิทยาลัยฯ สูงขึ้น

Process OFI

- 1) มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ หลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น วิธีการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญที่ประสานสอดคล้องทั้งมหาวิทยาลัยฯ และทุกพันธกิจ วิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่มหาวิทยาลัยฯ จำเป็นต้องมี การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด

และช่วงเวลาการบรรลุที่ชัดเจนของวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย” ที่เชื่อมโยงไปยังเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่สำคัญทั้ง 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ วิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน วิธีการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ รวมถึงการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนที่สำคัญ วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง

วิธีการถ่ายทอด

แผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติเป็นของแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว การจัดทำแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ วิธีการออกแบบระบบงาน วิธีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ การวิเคราะห์เสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และการดำเนินการโดยรวมของมหาวิทยาลัยฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยฯ เอาชนะความท้าทาย ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ซืดความสามารถในการแข่งขัน และบรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น

- 2) มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงแนวทางการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ในทุกส่วนและหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น การตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง ทั้งกลุ่มนิสิตระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา ผู้เรียนของหลักสูตรระยะสั้น ผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก/ผู้ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ผู้ให้บริการวิชาการภายนอก/ชุมชน/ผู้รับบริการ ผู้ป่วย/ญาติผู้ป่วย นิสิตต่างชาติ และส่วนตลาด การกำหนดระบบงานและจัดทำข้อกำหนดของทุกกระบวนการที่สำคัญ การสร้างความผูกพันและขับเคลื่อนปัจจัยความผูกพันในทุกกลุ่มบุคลากร กระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ เป็นต้น กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยฯ ได้
- 3) มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงวิธีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญทั้งในระดับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ตามหมวดผลลัพธ์ที่สำคัญ วิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ที่เกิดจากการวิเคราะห์ Gap analysis และการใช้ข้อมูลการเทียบเคียง วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ การประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลผลิตได้มากยิ่งขึ้น

Result Strength

- 1) มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์บางเรื่องที่ดีและตอบสนองต่อการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ **ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า** เช่น จำนวนการพัฒนาหลักสูตรใหม่ จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ในปี 2564 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาและมีงานทำในภูมิภาคฯ และสัดส่วนผลงานวิจัยที่นำมาใช้ประโยชน์ฯ **ด้านลูกค้า** เช่น ระดับความพึงพอใจของวิจัยและบริการวิชาการ และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต **ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร** เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติทรงคุณค่าจากหน่วยงานภายนอก **ด้านการนำองค์กรและรับผิดชอบต่อสังคม** เช่น ค่าคะแนนรวมของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก Time Higher Education (THE) ด้านการจัดการศึกษาที่เท่าเทียม (SDGs 4) ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย **ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์** เช่น ร้อยละของผู้เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยฯ ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่บริการ ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนการมุ่งมั่นดำเนินการเพื่อตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่สร้างความยั่งยืนให้กับสังคม (SDGs)

Result OFI

- 1) มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ **ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** ซึ่งอาจจะรวมถึง ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการสำคัญตามข้อกำหนดของกระบวนการและความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าอื่นหลายเรื่องทั้งในด้านกระบวนการผลิตบัณฑิต กระบวนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม กระบวนการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกระบวนการบริการสุขภาพ **ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** ซึ่งอาจจะรวมถึง ผลลัพธ์ความพึงพอใจของนิสิตบัณฑิตศึกษา นิสิตต่างชาติ ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการฯ ตามที่ระบุในตารางที่ OP-7 ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และผลลัพธ์ส่วนใหญ่ของความความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามที่ระบุในตารางที่ OP-7 **ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร** ซึ่งอาจจะรวมถึง ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตามที่อธิบายในหัวข้อ 5.1 ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน สิทธิประโยชน์ (ที่นอกเหนือจากความพึงพอใจของบุคลากรด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) รวมถึงความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจบุคลากรใหม่ ความพึงพอใจและความผูกพัน ในบางหัวข้อ เช่น นโยบาย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่รอบด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน **ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร** ซึ่งอาจจะรวมถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุเป้าประสงค์ของวิสัยทัศน์ ผลการประเมินระบบการนำองค์กร ผลการประเมินสภามหาวิทยาลัยฯ และคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และผลการปรับปรุงระบบการนำองค์กรจากผลการประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง **ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ** ซึ่งอาจจะรวมถึง ผลลัพธ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องของสาขาต่างๆ กฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการจัดศึกษา และด้านการวิจัย ตามตารางที่ OP-6 หรือกฎหมายอื่นที่สำคัญของมหาวิทยาลัยฯ **ด้านสังคม** เช่น ผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยฯ **ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์** ซึ่งอาจจะรวมถึง ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์ ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนและการบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียน หรือเป็นร้อยละของงบประมาณ ต้นทุนที่ลดลงต่อผู้เรียน ผลตอบแทนจากกองทุนที่เป็นผลจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลลัพธ์ด้านการเงินที่เกี่ยวกับสภาพคล่อง ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ (ตารางที่ 2.1-3) รวมถึงผลลัพธ์ที่แสดงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยฯ การแสดงผลลัพธ์ในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ได้สารสนเทศความก้าวหน้าในการบรรลุแผนกลยุทธ์ในแต่ละพันธกิจ เพื่อนำไปวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในภาพรวมให้ดีขึ้น
- 2) มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์หลายเรื่องที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย แนวโน้มไม่ดีหรือไม่คงที่ ได้แก่ **ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ** เช่น ร้อยละการได้งานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ลดลงต่อเนื่องและต่ำกว่าเป้าหมาย อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ตีพิมพ์ ลดลงในปี 2565 เงินสนับสนุนการวิจัยจากต่างประเทศต่ำกว่าเป้าหมายทุกปี จำนวนหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาผู้เรียนเป็นผู้ประกอบการ ไม่ได้ตามเป้าหมายทุกปี จำนวนการเคลื่อนย้ายของอาจารย์/นักวิจัย และนิสิต ต่ำกว่าเป้าหมายทุกปี จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก และจำนวนงานวิจัยที่เสร็จภายในกำหนดเวลา แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ **ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อระดับการเรียนการสอน ระดับความพึงพอใจต่อการ

บริการของมหาวิทยาลัยฯ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น อัตราการรับรู้ของบุคลากร ผู้เรียน ที่มีต่อค่านิยมของมหาวิทยาลัยฯ รายงานผลลัพธ์เพียงปีเดียว ไม่แสดงเป้าหมายและแนวโน้ม ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวนข้อร้องเรียนจากการละเมิดกฎหมาย/ข้อบังคับ แนวโน้ม ไม่สม่ำเสมอ ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการค้นหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และ บรรลุวิสัยทัศน์ได้ดียิ่งขึ้น

- 3) ผลลัพธ์ที่สำคัญเกือบทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบ และ/หรือ ระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และแสดงผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ การแสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ อาจจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สร้างเสริมสรณะหลักตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ ได้ดียิ่งขึ้น คະណែนผลการตรวจประเมิน

รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ



SCAN QR Code เล่ม Feedback Report ฉบับเต็ม

สรุปผลการประเมินคุณภาพ Band Number

	Total Points	Percentage Score	Score	Scoring Band
Summary of Criteria Items	Possible	0–100%	(A x B)	Band
	Column A	Column B	Column C	Column D
Category 1 (Process)				
1.1	70	20	14	2
1.2	50	20	10	2
Category Total	120		24	
Category 2 (Process)				
2.1	45	20	9	2
2.2	40	15	6	2
Category Total	85		15	
Category 3 (Process)				
3.1	40	20	8	2
3.2	45	20	9	2
Category Total	85		17	
Category 4 (Process)				
4.1	45	15	7	2
4.2	45	15	7	2
Category Total	90		14	
Category 5 (Process)				
5.1	40	15	6	2
5.2	45	15	7	2

Category Total	85	13
-----------------------	-----------	-----------

Category 6
(Process)

6.1	45	10	5	2
6.2	40	10	4	2

Category Total	85	9
-----------------------	-----------	----------

Process Scoring Band ↓

SUBTOTAL Cat. 1-6	550	92	1
--------------------------	------------	-----------	----------

Category 7
(Results)

7.1	120	15	18	2
7.2	80	15	12	2
7.3	80	15	12	2
7.4	80	10	8	2
7.5	90	15	14	2

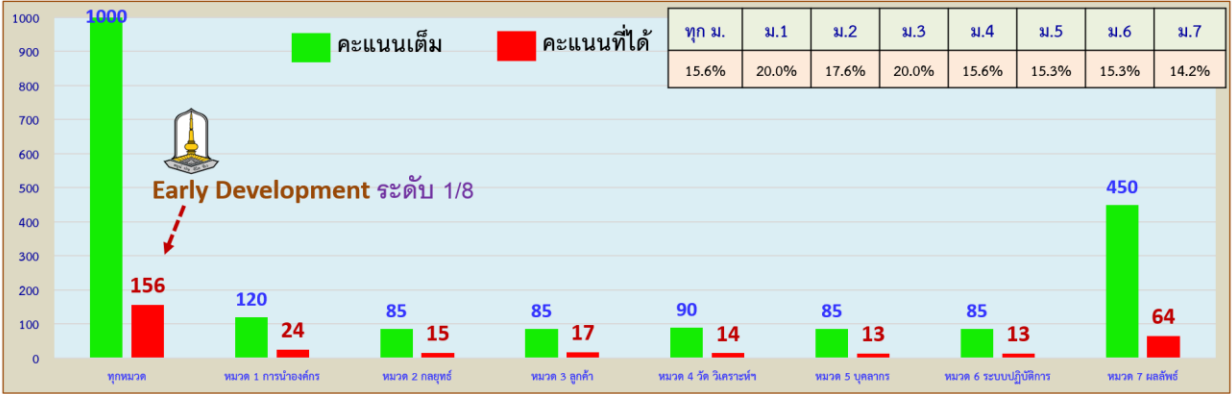
Results Scoring Band ↓

SUBTOTAL Cat. 7	450	64	1
------------------------	------------	-----------	----------

GRAND TOTAL (D)	1,000	TOTAL SCORE	156
------------------------	--------------	--------------------	------------

คะแนนผลการประเมิน EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (เต็ม 1000 คะแนน) ปีที่ 1

คะแนนหมวดกระบวนการ และ ผลลัพธ์	ปีการศึกษา
	2565
กระบวนการหมวด 1-6 (550 คะแนน)	92
ผลลัพธ์หมวด 7 (450 คะแนน)	64
ทุกหมวด (1000 คะแนน)	156



ส่วนที่ 2

แผนพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX Improvement Plan) ปีการศึกษา 2566

Story Board: การวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ หน่วยงานกองประชาสัมพันธ์ฯ มมส.

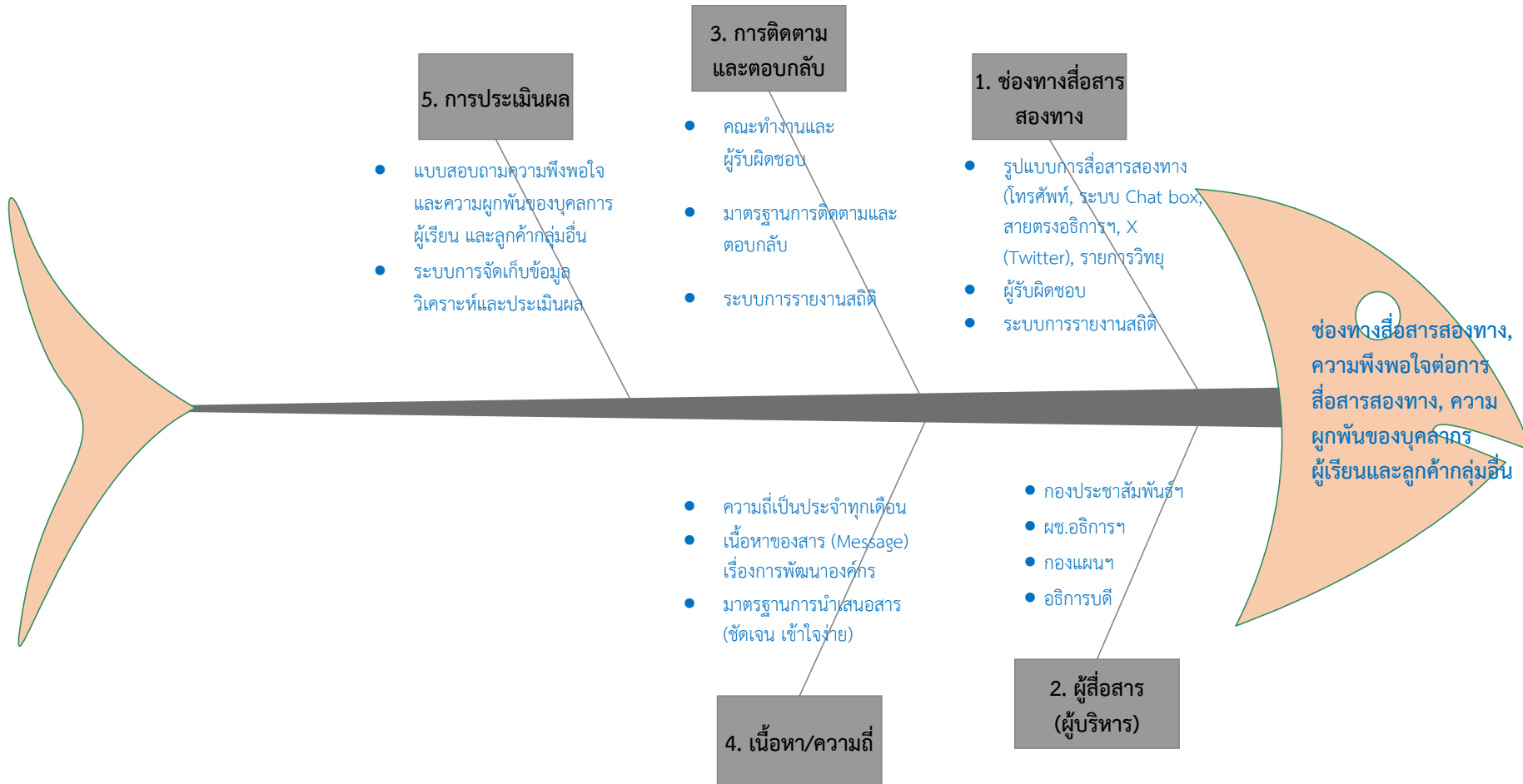
หมวดที่เกี่ยวข้อง: หมวด 1 (1.1ข)	Rating: ช่วงเวลาที่ดำเนินการและติดตาม (โปรตรระบุ วัน เดือน ปี)		
Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.1ข การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน (กับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น) (ลูกค้ากลุ่มอื่นตาม OP คือลูกค้ากระบวนการวิจัย บริการวิชาการ สุทธาเวช รพ.สัตว์)	วันที่เริ่มดำเนินการ	การติดตามครั้งที่ 1	การติดตามครั้งที่ 2
	เม.ย.67	ก.ค.67	ก.ย.67
Owner: ผู้รับผิดชอบหลัก กองประชาสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ	Target : จำนวนช่องทางการสื่อสารในลักษณะสองทาง (Leading Indicator) ระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารองค์กร (Leading Indicator) ระดับความผูกพันของบุคลากร (Lagging Indicator) ระดับความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Lagging Indicator)		
	Organization Result: ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น /องค์กรจะได้อะไรจากการปรับปรุงดังกล่าว ความร่วมมือ/ความรักมหาวิทยาลัยของบุคลากร, ความเข้าใจต่อการตัดสินใจที่สำคัญและ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น, ภาพลักษณ์/ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย		
Contributing Factor: ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา 1. ช่องทางสื่อสารสองทาง 2. ผู้สื่อสาร (ผู้บริหาร) 3. การติดตามและตอบกลับ 4. เนื้อหา/ ความถี่ 5. การประเมินผล	Process: กระบวนการที่จะดำเนินการ การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร		
Strength: จุดแข็ง 1. มีช่องทางการสื่อสาร (Channal) ที่หลากหลาย 2. มีสาร (Message) ที่หลากหลาย 3. มีบุคลากรที่มีความสามารถผลิตสื่อได้มีคุณภาพ 4. มีอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับผลิตสื่อที่มีคุณภาพ 5. เครือข่ายประชาสัมพันธ์ภายนอก	Area for Improvement: จุดที่ต้องปรับปรุง 1. การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา 2. การสื่อสารถึงการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย 3. การสื่อสารโดยตรงในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้มีผลการดำเนินการที่ดี 4. การสื่อสารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น		

Gap Closer Action: วิธีการจัดการกับอุปสรรคหรือการทำให้อุปสรรคหมดไป: การปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร					
Follower Process: วิธีการกำกับติดตาม					
Action (what)	Responsibility (Who)	Time (When)	Leading Indicator (ต้องแสดงเป็นตัวเลขหรือจำนวน)	Lagging Indicator	ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับ
1. การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา	หัวหน้ากลุ่มงานประชาสัมพันธ์	เมษายน 67	จำนวนช่องทางการสื่อสาร (Chanel) ที่มีการสื่อสารสองทาง	ร้อยละของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีระดับความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสารสองทางในระดับดีมาก	1) จำนวนช่องทางการสื่อสาร (Chanel) ที่มีการสื่อสารสองทางจำนวน 5 ช่องทาง 2) ร้อยละของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ำอื่นที่มีระดับความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสารสองทางในระดับดีมาก จำนวนร้อยละ 50
2. การสื่อสารถึงการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย	หัวหน้ากลุ่มงานประชาสัมพันธ์	พฤษภาคม 67	จำนวนสก็๊ปข่าวประชาสัมพันธ์ (Scoop News) การพัฒนามหาวิทยาลัยนำเสนอต่อบุคลากร ผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่น	ร้อยละของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารถึงการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในระดับดีมาก	1) จำนวนสก็๊ปข่าวประชาสัมพันธ์ (Scoop News) การพัฒนามหาวิทยาลัยนำเสนอต่อบุคลากร ผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่น เดือนละ 1 ครั้ง 2) ร้อยละของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารถึงการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในระดับดีมาก จำนวนร้อยละ 50
3. การสื่อสารโดยตรงในการจูงใจบุคลากร เพื่อให้มีผลการดำเนินการที่ดี	หัวหน้ากลุ่มงานประชาสัมพันธ์	มิถุนายน 67	จำนวนสาร (Message) ที่จูงใจบุคลากรเพื่อให้มีผลการดำเนินการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยระดับดีมาก	1) จำนวนสาร (Message) ที่จูงใจบุคลากร เพื่อให้มีผลการดำเนินการที่ดี เดือนละ 1 ครั้ง 2) ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยระดับดีมาก จำนวนร้อยละ 50
4. การสื่อสารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	หัวหน้ากลุ่มงานประชาสัมพันธ์	มิถุนายน 67	จำนวนสาร (Message) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	ร้อยละของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยระดับดีมาก	1) จำนวนสาร (Message) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เดือนละ 1 ครั้ง 2) ร้อยละของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยระดับดีมาก จำนวนร้อยละ 50

ผังก้างปลา (Fishbone diagram)

Topic: เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.1 การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน (กับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Contributing Factors ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา



แบบฟอร์ม Story Board : การวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ

ชื่อหน่วยงาน/ฝ่าย.....กองบริการการศึกษา.....

<p>หมวดที่เกี่ยวข้อง: หมวด 3 (3.1ก)</p>	<p>Rating: ช่วงเวลาที่ดำเนินการและติดตาม (โปรดระบุ วัน เดือน ปี)</p>		
<p>Topic : ชื่อหัวข้อที่ต้องปรับปรุง การวิเคราะห์เสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต)</p>	<p>วันที่เริ่มดำเนินการ</p>	<p>การติดตามครั้งที่ 1</p>	<p>การติดตามครั้งที่ 2</p>
	<p>ก.พ. 67</p>	<p>เม.ย. 67</p>	<p>มิ.ย. 67</p>
<p>Owner: ผู้รับผิดชอบหลัก กองบริการการศึกษา</p>	<p>Target: เป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ (จะต้องเป็นตัวเลข หรือ คำร้อยละ หรือ จำนวน) 1. เป้าหมายการรับฟังเสียงนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) จำนวน 1,000 คน 2. สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามข้อเสนอแนะ ของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) อย่างน้อย 5 ประเด็น</p>		
	<p>Organization Result: ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น /องค์กรจะได้ ะไรจากการปรับปรุงดังกล่าว มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาหรือปรับปรุง กระบวนการการรับนิสิตใหม่ ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และตรงตามความต้องการของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต)</p>		
<p>Contributing Factor:ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รูปแบบกระบวนการรับฟังเสียง 2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/นวัตกรรม 3. สิ่งอำนวยความสะดวก 4. การประชาสัมพันธ์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูแนะแนว 	<p>Process: กระบวนการที่จะดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดแผน เป้าหมาย กิจกรรม และตัวชี้วัด 2. มีการรับฟังเสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) ทั่วประเทศ 3. มีการวิเคราะห์เสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) 4. มีการติดตามการดำเนินงาน 5. มีการดำเนินการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการการรับนิสิตใหม่ 		
<p>Strength: จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล 2. มีระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม 3. มีการจัดเก็บข้อมูลการรับฟังเสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) 	<p>Area for Improvement : จุดที่ต้องปรับปรุง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์สภาพ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการพัฒนากระบวนการการรับฟัง 2. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังเสียงเชิงลึก 3. การติดตามผลการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการศึกษาจากข้อมูลการรับฟังเสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) 		

Gap Closer Action: วิธีการจัดการกับอุปสรรคหรือการทำให้อุปสรรคหมดไป

1. การออกแบบ/การบูรณาการการทำงานในด้านารรับฟังเสียงจากคณะด้านการรับเข้าศึกษา
2. การพัฒนารูปแบบการรับฟังเสียงที่สามารถตรวจสอบได้แบบ Real Time
3. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมที่สามารถรับฟังเสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Follower Process : วิธีการกำกับติดตาม

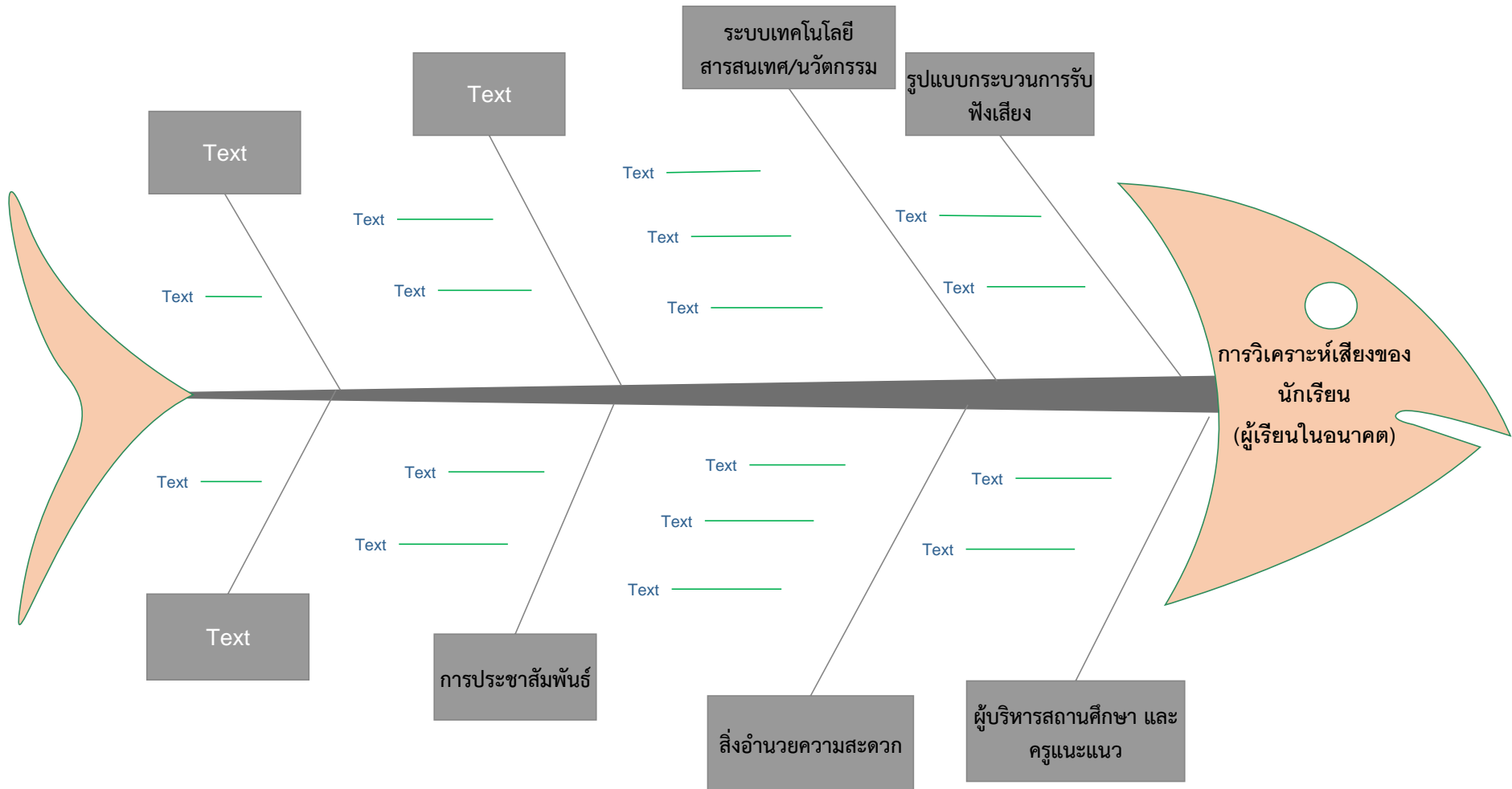
Action (what) กิจกรรมที่จะดำเนินการมี อะไรบ้าง	Responsibility (Who) ใครรับผิดชอบ	Time (When)	Leading Indicator (ตัวชี้วัด ควบคุมระหว่าง ดำเนินการ)	Lagging Indicator (ผลลัพธ์สุดท้าย)	ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับหลังจากดำเนินการใน แต่ละกิจกรรม
1. มีการกำหนดแผน เป้าหมาย กิจกรรม และ ตัวชี้วัด	- รองอธิการบดี - ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่าย วิชาการ - ผู้อำนวยการ	ก.พ.2567	จำนวนกิจกรรมและ ตัวชี้วัด	แผนการ ดำเนินงาน	มีแผนการดำเนินงาน เป้าหมาย กิจกรรม และตัวชี้วัดการ รับฟังเสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต)
2. มีการรับฟังเสียงของ นักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) ทั่วประเทศ	- ผู้อำนวยการ และบุคลากร	ก.พ.2567	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการรับ ฟังเสียง	มีกลุ่มเป้าหมายการรับฟังเสียงที่ครอบคลุมทั่วประเทศ
3. มีการวิเคราะห์เสียงของ นักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต)	- เจ้าหน้าที่	มี.ค.2567	ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล	ข้อมูลสนับสนุน การตัดสินใจและ การพัฒนา	สามารถพยากรณ์หรือนำข้อมูลมาสนับสนุน เพื่อประกอบ การตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. มีการติดตามการ ดำเนินงาน	- ผู้อำนวยการ และบุคลากร	มิ.ย.2567	ผลการดำเนินการ/ ข้อมูลการดำเนินงาน	การพัฒนา/ ปรับปรุง	สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการการรับนิสิตใหม่ ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และตรงตาม ความต้องการของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต)

5. มีการดำเนินการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการการรับนิสิตใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - รองอธิการบดี - ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ - ผู้อำนวยการ 	ก.ค.2567	ข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการ	การพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถออกแบบการทำงานในด้านการรับฟังเสียงจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้ 2. สามารถพัฒนารูปแบบการรับฟังเสียงที่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้แบบ Real Time 3. สามารถพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมที่สามารถรับฟังเสียงของนักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
---	--	----------	----------------------------	-------------------------------------	---

ผังก้างปลา (Fishbone diagram)

Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.6 การวิเคราะห์เสียงของลูกค้า (ผู้เรียนในอนาคต) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Contributing Factors



Story Board : การวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ หน่วยงานกองกิจการนิสิต

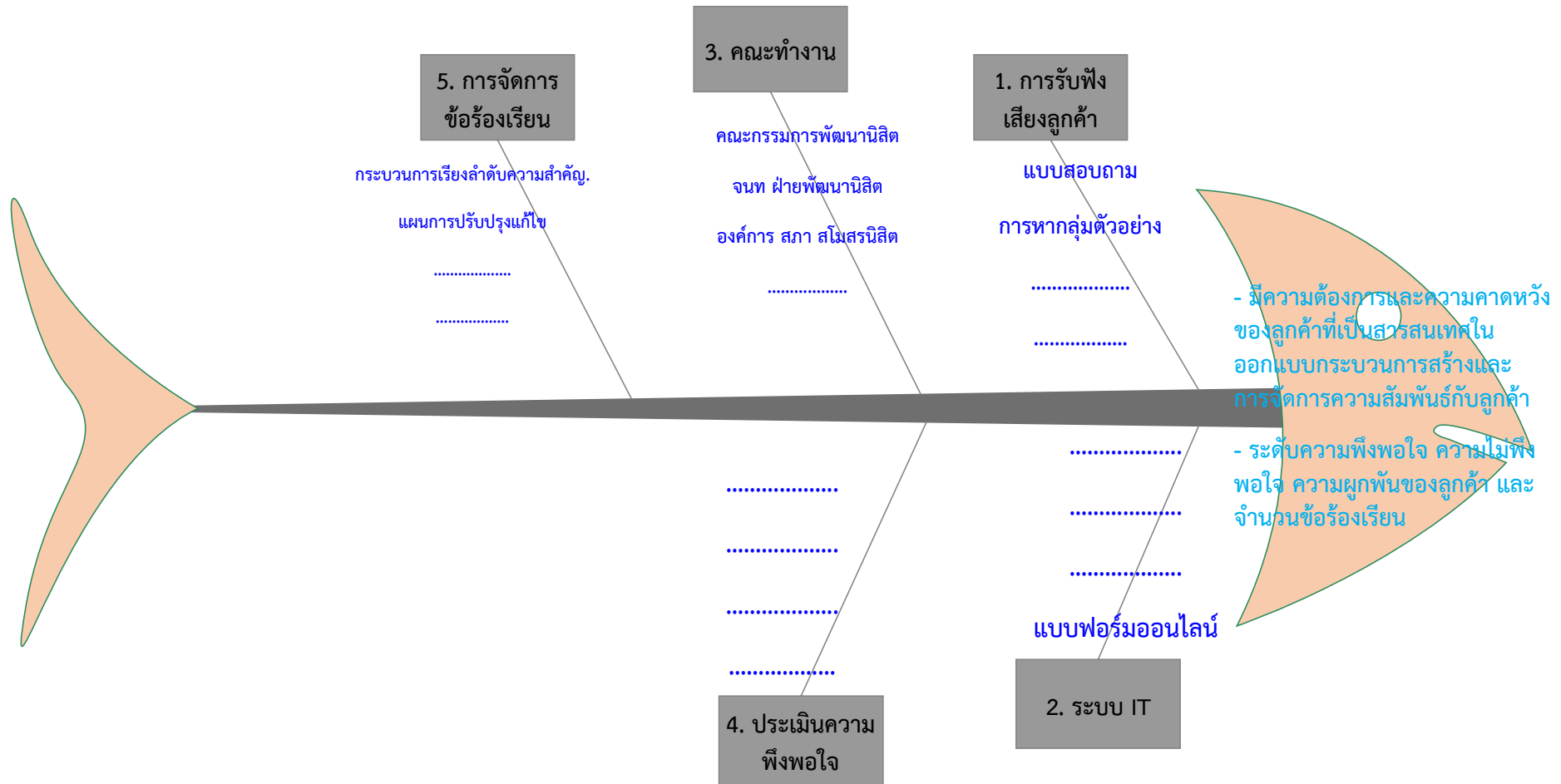
หมวดที่เกี่ยวข้อง: หมวด 3 (3.1ก)		Rating: ช่วงเวลาที่ดำเนินการและติดตาม (โปรดระบุ วัน เดือน ปี)			
Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.6 การวิเคราะห์เสียงของลูกค้ำ (นิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร)		วันที่เริ่มดำเนินการ	การติดตามครั้งที่ 1	การติดตามครั้งที่ 2	
		ก.พ.67	พ.ค.67	ก.ค.67	
Owner: ผู้รับผิดชอบหลัก นายมนตรี เหมียวโกกองกิจการนิสิต		Target: - มีความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำที่เป็นสารสนเทศในการออกแบบกระบวนการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ำ - ระดับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของลูกค้ำ และจำนวนข้อร้องเรียน			
		Organization Result: ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น /องค์กรจะได้อะไรจากการปรับปรุงดังกล่าว 1) นิสิตได้พัฒนาตามทักษะสำคัญ 9 ด้าน 2) จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร 3) ความเชื่อมั่น/ชื่อเสียงต่อมหาวิทยาลัยด้านการสนับสนุนและพัฒนานิสิตด้วยกิจกรรมนอกหลักสูตร			
Contributing Factor: ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา 1. การรับฟังเสียงลูกค้ำ 2. ระบบ IT 3. คณะทำงาน 4. ประเมินความพึงพอใจ 5. การจัดการข้อร้องเรียน		Process: กระบวนการที่จะดำเนินการ การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำ (นิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร)			
Strength: จุดแข็ง มีคณะกรรมการพัฒนานิสิตช่วยในการเข้าถึงนิสิต กลุ่มเป้าหมาย (ผู้บริหาร จนท สโมสรนิสิตทุกคนะ)		Area for Improvement : จุดที่ต้องปรับปรุง 1. การกำหนดสารสนเทศที่ต้องการและกลุ่มลูกค้ำ 2. การกำหนดวิธีการและแผนการรับฟังเสียงของลูกค้ำที่เหมาะสม 3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 4. การวางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ำ 5. การดำเนินงานและประเมินผลตามแผนฯ			
Gap Closer Action: วิธีการจัดการกับอุปสรรคหรือการทำให้อุปสรรคหมดไป: ศึกษากระบวนการการรับฟังเสียงลูกค้ำของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศ หมวดที่ 3 EdPEX หรือ TQA					
Follower Process : วิธีการกำกับติดตาม					
Action (what)	Responsibility (Who)	Time (When)	Leading Indicator (ต้องแสดงเป็นตัวเลขหรือจำนวน)	Lagging Indicator	ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับ
1. การกำหนดสารสนเทศที่ต้องการและกลุ่มลูกค้ำ	คณะกรรมการพัฒนานิสิต	ก.พ.67			มีแบบสอบถามความต้องการหรือเสียงของลูกค้ำ

2. การกำหนดวิธีการและแผนการพึงเสีียงของลูกค้ำที่เหมะสม	งานกิจกรรมนิติต/งานบริหาร/กลุ่มงานบริการและส่วสตีภาพนิติต	มี.ค. 67			มีแผนการด้าเนินงานและมอบหมายผู้รับมิตชอบ
3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	งานกิจกรรมนิติต/งานบริหาร/กลุ่มงานบริการและส่วสตีภาพนิติต	พ.ค. 67			มี รายงานความด้อการเกียวกับทักษะที่นิติตด้อการพัฒนา มากที่สุดหรือจ้าเป็นมากที่สุด
4.การวางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนกรต่างๆ เพื่อสร้าความพึงพอใจให้กับลูกค้ำ	คณะกรรมการพัฒนานิติต/คณะกรรมการให้ค้ำปริักษาระดັบมหาวิทยาลัย	มี.ย.67			มีแผนพัฒนาพัฒนานิติต
5. การด้าเนินงานและประเมินผลตามแผนฯ	งานกิจกรรมนิติต/งานบริหาร/กลุ่มงานบริการและส่วสตีภาพนิติต	ก.ค.67			ได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนานิติตในปีถัดไป

ผังก้างปลา (Fishbone diagram)

Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.6 การวิเคราะห์เสียงของลูกค้า (กระบวนการพัฒนานิสิต) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Contributing Factors ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา



แบบฟอร์ม Story Board : การวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ กองการเจ้าหน้าที่ มมส.

หมวดที่เกี่ยวข้อง: หมวด 5.1 5.1ก(1)	Rating: ช่วงเวลาที่ดำเนินการและติดตาม (โปรดระบุ วัน เดือน ปี)			
Topic : ชื่อหัวข้อที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.10 การประเมินขีดความสามารถของบุคลากร	วันที่เริ่มดำเนินการ	การติดตามครั้งที่ 1	การติดตามครั้งที่ 2	การติดตามครั้งที่ 3
	เม.ย.67	ก.ค.67	ก.ย.67	(ถ้ามี)
Owner: ผู้รับผิดชอบหลัก กองการเจ้าหน้าที่	Target: เป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ (จะต้องเป็นตัวเลข หรือ คำร้อยละ หรือ จำนวน) input ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย input ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในแต่ละลักษณะงาน/ระดับ (Staffing Level)			
	Organization Result: ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น /องค์กรจะได้อะไรจากการปรับปรุงดังกล่าว ขีดความสามารถบุคลากรสอดคล้องกับระบบการทำงานทำให้งานของมหาวิทยาลัยบรรลุผล			
Contributing Factor: ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา 1. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2. แผนปฏิบัติการ 3. ลักษณะงาน/ระดับ 4. กลุ่ม/ประเภทบุคลากร	Process: กระบวนการที่จะดำเนินการ กระบวนการประเมินขีดความสามารถของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม			
Strength: จุดแข็ง 1.มหาวิทยาลัยมีการกำหนดสมรรถนะและระดับสมรรถนะ ข้าราชการและพนักงาน 2.มหาวิทยาลัยมีเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะในการวัดขีด ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ตามสภามหาวิทยาลัย กำหนด ปีละ 2 ครั้ง	Area for Improvement : จุดที่ต้องปรับปรุง 1. พัฒนารูปแบบและการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการประเมินขีดความสามารถบุคลากร 2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 3. การจัดทำหรือทบทวนเกณฑ์การประเมินขีดความสามารถของบุคลากร 4. การพัฒนาระบบการประเมินผล 5. การประเมินผลขีดความสามารถ 6. การสรุปผลการประเมินขีดความสามารถ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงในปีถัดไป			

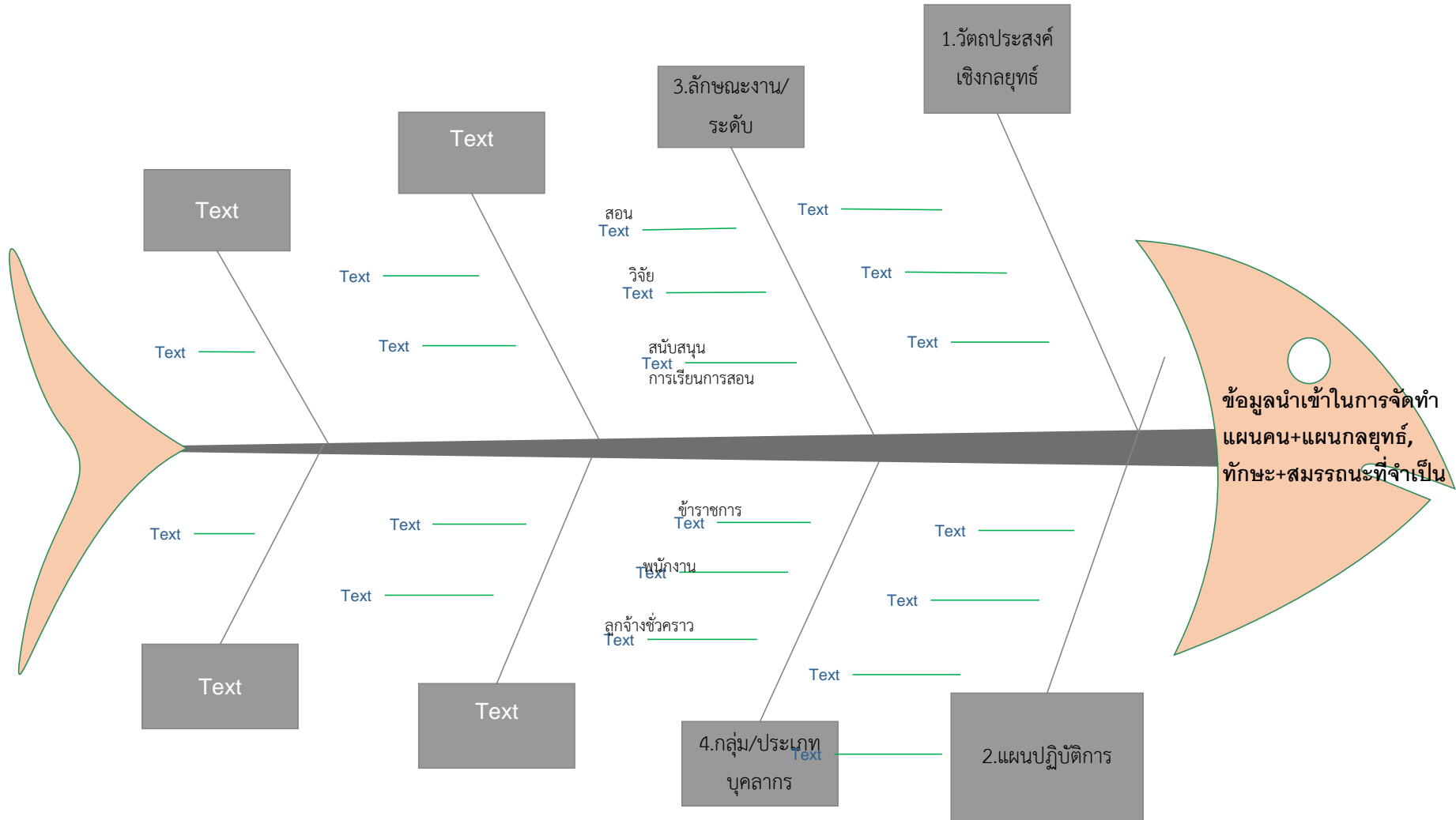
3.มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถ/สมรรถนะที่สามารถให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์					
Gap Closer Action: วิธีการจัดการกับอุปสรรคหรือการทำให้อุปสรรคหมดไป การปรับปรุงการประเมินขีดความสามารถของบุคลากร					
Action (what) กิจกรรมที่จะดำเนินการมีอะไรบ้าง	Responsibility (Who) ใครรับผิดชอบ	Time (When)	Leading Indicator (ตัวชี้วัด ควบคุมระหว่างดำเนินการ)	Lagging Indicator (ผลลัพธ์สุดท้าย)	ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับหลังจากดำเนินการในแต่ละกิจกรรม
1. พัฒนารูปแบบและการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการประเมินขีดความสามารถบุคลากร	นายธนพงศ์ รักษาพล	ก.พ.-ก.ย. 2567	ระดับความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบและการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการประเมินขีดความสามารถบุคลากร	มีเครื่องมือการประเมินขีดความสามารถที่เหมาะสม	
2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	นายธนพงศ์ รักษาพล	ก.พ.-ก.ย. 2567	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ	บุคลากรมีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	

3. การจัดทำหรือทบทวน เกณฑ์การประเมินขีด ความสามารถของบุคลากร	นายธนพงศ์ รักษาพล	ก.พ.-ก.ย. 2567	ระดับความสำเร็จ การจัดทำหรือ ทบทวนเกณฑ์การ ประเมินขีด ความสามารถของ บุคลากร	มีเกณฑ์การประเมินขีด ความสามารถที่เหมาะสมตาม สมรรถนะตำแหน่งงานของ บุคลากร	
4. การพัฒนาระบบการ ประเมินผล	นายธนพงศ์ รักษาพล	ก.พ.-ก.ย. 2567	ระดับความสำเร็จ การพัฒนาระบบการ ประเมินผล	มีระบบการประเมินผลที่เหมาะสม	
5. การประเมินผลขีด ความสามารถ	นายธนพงศ์ รักษาพล	ก.พ.-ก.ย. 2567	ระดับความสำเร็จ การประเมินผลขีด ความสามารถ	บุคลากรมีขีดความสามารถตาม สมรรถนะเพิ่มขึ้น	
6.การสรุปผลการประเมินขีด ความสามารถ เพื่อนำไป พัฒนาและปรับปรุงในปีถัดไป	นายธนพงศ์ รักษาพล	ก.พ.-ก.ย. 2567		ข้อมูลรายงานสรุปผลการประเมิน ขีดความสามารถ และนำไปพัฒนา และปรับปรุงในปีถัดไป	

ผังก้างปลา (Fishbone diagram)

Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.10 การประเมินขีดความสามารถของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Contributing Factors



Story Board : การวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ
หน่วยงาน กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

หมวดที่เกี่ยวข้อง: หมวด 6.1ก		Rating: ช่วงเวลาที่ดำเนินการและติดตาม (โปรดระบุ วัน เดือน ปี)			
Topic: เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 1.13 วิธีการออกแบบระบบงาน วิธีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ		วันที่เริ่มดำเนินการ	การติดตามครั้งที่ 1	การติดตามครั้งที่ 2	การติดตามครั้งที่ 3
		ก.พ.67	เม.ย.67	ก.ค.67	ก.ย.67
Owner: ผู้รับผิดชอบหลัก กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ		Target: เป้าหมายการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80			
		Organization Result: ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น /องค์กรจะได้อะไรจากการปรับปรุงดังกล่าว มีระบบและขั้นตอนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มขึ้น			
Contributing Factor: ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา 1. การรับฟังเสียงของลูกค้า 2. ยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านการวิจัยและนวัตกรรม /BCG/SDGs) 3. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (ด้านวิจัยและนวัตกรรม / การบริการวิชาการ 4. ระเบียบ/ประกาศหลักเกณฑ์ นโยบายของมหาวิทยาลัย 5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน		Process: กระบวนการที่จะดำเนินการ 1. การศึกษาและเข้าใจความต้องการ 2. การวางแผนรายละเอียดของระบบงาน วิเคราะห์กระบวนการและกฎหมาย กฎระเบียบ นโยบาย และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง 3. การออกแบบโครงสร้างและส่วนต่าง ๆ ของระบบงาน 4. การดำเนินงานและประเมินระบบงาน 5. การปรับปรุงระบบงานตามความต้องการ			
Strength: จุดแข็ง มีคณะกรรมการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ		Area for Improvement: จุดที่ต้องปรับปรุง 1. การประเมินระบบงาน 2. การปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ			
Gap Closer Action: วิธีการจัดการกับอุปสรรคหรือการทำให้อุปสรรคหมดไป: ศึกษาวิธีการออกแบบระบบงาน วิธีการจัดการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					
Follower Process: วิธีการกำกับติดตาม					
Action (what)	Responsibility (Who)	Time (When)	Leading Indicator (ต้องแสดงเป็นตัวเลขหรือจำนวน)	Lagging Indicator	ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับ
1. การประเมินระบบงาน	รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้าน การวิจัย /		กิจกรรมหลัก/ย่อยใน การปฏิบัติงาน	แผนการดำเนินงาน ระดับกิจกรรม	ทราบจุดบกพร่องและกระบวนการต้องที่ ได้รับการปรับปรุง

	บุคลากร				
2. การปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ	รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านการวิจัย / บุคลากร		จำนวนกระบวนงาน	กระบวนงานที่ได้รับการปรับปรุง	ขั้นตอนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

**Story Board : การวิเคราะห์เพื่อติดตามผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ
หน่วยงานกองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มมส.**

หมวดที่เกี่ยวข้อง: หมวด 3 (3.1ก)	Rating: ช่วงเวลาที่ดำเนินการและติดตาม (โปรตรระบุ วัน เดือน ปี)			
Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 2.1 การตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้า (ผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก / ผู้ใช้ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม/ผู้ให้บริการวิชาการภายนอก/ชุมชน/ผู้รับบริการ)	วันที่เริ่มดำเนินการ	การติดตามครั้งที่ 1	การติดตามครั้งที่ 2	การติดตามครั้งที่ 3
Owner: ผู้รับผิดชอบหลัก กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ	ก.พ.67	เม.ย.67	ก.ค.67	ก.ย.67
	Target 1. จำนวนเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอกเพิ่มขึ้น 2. จำนวนแหล่งทุนภายนอกที่ให้การสนับสนุนเงินทุนอย่างต่อเนื่อง			
	Organization Result: ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น /องค์กรจะได้อะไรจากการปรับปรุงดังกล่าว 1. มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับจากแหล่งทุนและเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของมหาวิทยาลัย 2. ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม/การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิชาการสอดคล้องความต้องการ แหล่งทุนหรือชุมชนเป้าหมายในการบริการวิชาการ 3. มหาวิทยาลัยมีรายได้เพิ่มขึ้น			
Contributing Factor:ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา 1. ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยและนวัตกรรม (ระดับชาติ) 2. แนวทางการ BCG/SDGs 3. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนด้านวิจัยและนวัตกรรม / การบริการวิชาการ (มหาวิทยาลัย) 4. ระเบียบ/ประกาศหลักเกณฑ์ ของแหล่งทุน/นโยบายของมหาวิทยาลัย 5. ศักยภาพนักวิจัยและนักบริการวิชาการ 6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน 7. กระบวนการในการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย	Process: กระบวนการที่จะดำเนินการ 1. พัฒนาระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า (ผู้ให้ทุน) 2. แสวงหาความร่วมมือกับแหล่งทุนภายนอก 3. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการติดตามและการดำเนินงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ 4. พัฒนาคุณภาพระบบการให้บริการ 5. วางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ /ข้อร้องเรียน 6. ดำเนินงานและประเมินผลตามแผน			

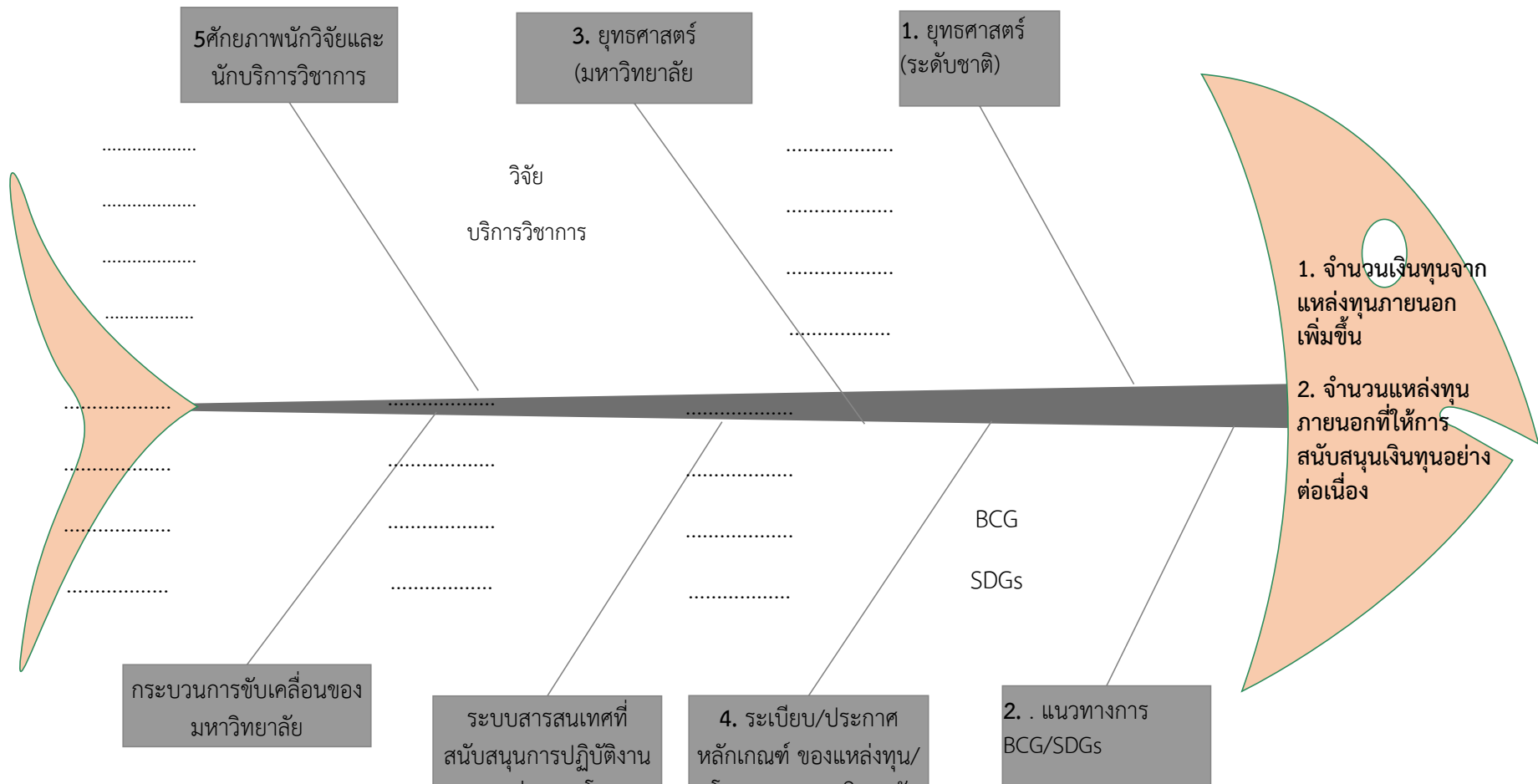
Strength: จุดแข็ง 1. มีทุน/ค่าตอบแทนในการสนับสนุนนักวิจัย 2. มีคณะกรรมการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ		Area for Improvement : จุดที่ต้องปรับปรุง 1. แผนขับเคลื่อนด้านวิจัยและนวัตกรรม 2. แผนงานบริการวิชาการ 3. การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/บริการวิชาการในการเข้าถึงแหล่งทุนภายนอก 4. การกำกับติดตามประสิทธิภาพดำเนินงาน 5. การพัฒนากลไกในการสนับสนุนการปฏิบัติของนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับแหล่งทุน			
Gap Closer Action: วิธีการจัดการกับอุปสรรคหรือการทำให้อุปสรรคหมดไป: ดำเนินการตามแผนงานและกระบวนการเพื่อการปฏิบัติที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า					
Follower Process : วิธีการกำกับติดตาม					
Action (what)	Responsibility (Who)	Time (When)	Leading Indicator (ต้องแสดงเป็นตัวเลขหรือจำนวน)	Lagging Indicator (ผลลัพธ์สุดท้าย)	ผลการดำเนินงานที่คาดว่าจะได้รับหลังการดำเนินการในแต่ละกิจกรรม
1. แผนงานขับเคลื่อนด้านวิจัยและนวัตกรรม	คณะกรรมการบริหารงานวิจัยฯ		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงานระดับกิจกรรม	มีกลุ่มเป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของแหล่งทุนและศักยภาพของมหาวิทยาลัย
2. แผนงานบริการวิชาการ	คณะกรรมการบริการวิชาการฯ		ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงานระดับกิจกรรม	มีกลุ่มเป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของแหล่งทุนและศักยภาพของมหาวิทยาลัย
3. การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย/บริการวิชาการในการเข้าถึงแหล่งทุนภายนอก	รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านการวิจัย / บุคลากร		จำนวนนักวิจัย/นักบริการที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	นักวิจัย/บริการได้รับการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม	1. นักวิจัยหรือนักบริการวิชาการมีศักยภาพพัฒนาข้อเสนอโครงการและได้รับการพิจารณาจากแหล่งทุน 2. ชุมชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการจากมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเชิงพื้นที่

4. การกำกับติดตามประสิทธิภาพ ดำเนินงาน	รองอธิการบดีที่ กำกับดูแลด้าน การวิจัย / บุคลากร		กิจกรรมหลัก/ย่อยใน การปฏิบัติงาน	ปัญหาได้รับการแก้ไข	สามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการ ทำงานที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน
5. การพัฒนากลไกในการสนับสนุนการ ปฏิบัติของนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	รองอธิการบดีที่ กำกับดูแลด้าน การวิจัย / บุคลากร		จำนวนฐานข้อมูลหรือ กระบวนการเชิงระบบ	ฐานข้อมูลหรือ กระบวนการเชิงระบบ	ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลด้าน การวิจัย/บริการวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพของ มหาวิทยาลัย
6. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับ แหล่งทุน	รองอธิการบดีที่ กำกับดูแลด้าน การวิจัย / บุคลากร		จำนวนแหล่งทุน	ความเชื่อมั่นของ แหล่งทุน	มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับและได้รับการ สนับสนุนเงินทุนจากแหล่งทุน

ผังก้างปลา (Fishbone diagram)

Topic : เรื่องสำคัญที่ต้องปรับปรุง Process OFI ข้อ 2.1 การตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้า (ผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก / ผู้ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม/ผู้ให้ทุนบริการวิชาการ ภายนอก/ชุมชน/ผู้รับบริการ)

Contributing Factors ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา



ผังก้างปลา (Fishbone diagram)

Process OFI ข้อ 1.13 วิธีการออกแบบระบบงาน วิธีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

Contributing Factors ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา

