



MAHASARAKHAM
UNIVERSITY

สรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565
(1 กรกฎาคม 2565 – มิถุนายน 2566)

โดย
งานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
กองแผนงาน

ผ่านสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาฬัฒศาสรคาม
คราวประชุมครั้งที่ 11/2566
วันอังคารที่ 24 พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงาน EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน	1
▪ การดำเนินงานกิจกรรมโครงการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน.....	1
▪ การจัดทำ (ร่าง) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน	3
▪ การประเมินตนเองตามผลลัพธ์มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	6
ส่วนที่ 2 การประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2565 ระดับคณะ.....	23
▪ หัวข้อและคะแนนของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	24
▪ แนวทางการประเมินให้คะแนน สำหรับหมวด 1 –6	25
▪ แนวทางการประเมินให้คะแนน สำหรับหมวด 7	26
▪ แนวทางการให้คะแนนภาพรวมกระบวนการ (Process Scoring Band) และภาพรวมผลลัพธ์ (Result Scoring Band)	27
▪ รายชื่อคณะกรรมการและกำหนดวันประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับคณะ	28
ส่วนที่ 3 สรุปผลประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับคณะ โดยคณะกรรมการประเมิน	30
▪ คะแนนเฉลี่ยผลประเมินด้วยเกณฑ์ EdPEX	30
▪ ระดับการประเมินภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) ระดับการประเมินภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) และ คะแนนรวม (Total Score)	30
▪ บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) ปีการศึกษา 2565.....	31
ภาคผนวก	65
ภาคผนวก ก ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565	66

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมหาสารคามดำเนินการขับเคลื่อน EdPEX ปีการศึกษา 2565 มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นปีการศึกษา และสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

1) ดำเนินโครงการกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อน EdPEX ทั้งระดับคณะและสถาบัน จำนวน 15 โครงการ กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การถอดบทเรียน การประชุม การอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ และการให้คำปรึกษา coaching เช่น กิจกรรมถอดบทเรียน EdPEX ระดับคณะ ปีการศึกษา 2564 กรณีผู้ประเมิน และ กรณีคณะที่รับการประเมิน การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (MSU EdPEX Network) ร่วมกับคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย การอบรม Retreat ผู้ประเมิน EdPEX (ผู้ประเมินภายในมหาวิทยาลัย) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารองค์กรตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ การให้คำปรึกษา coaching เป็นกลุ่มตามระดับพัฒนาการ

2) ดำเนินการขับเคลื่อน EdPEX ระดับสถาบันที่สำคัญ ได้แก่ การวิพากษ์รายงานการประเมินตนเองระดับสถาบัน โดยที่ปรึกษา (Coach) 2 ท่าน คณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดำเนินการ/ปรับปรุงแก้ไข SAR ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา และจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน เพื่อเตรียมรับการประเมิน ในช่วงเดือนธันวาคม 2566

3) ดำเนินการประเมิน EdPEX ระดับคณะ (ปีที่ 2) ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2566 จำนวน 20 คณะ (คณะแพทยศาสตร์ประเมินตนเองตามแนวทางการประเมิน EdPEX ปีการศึกษา 2565) พบว่า มีคณะที่มีระดับการประเมินภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) ระดับ 1 จำนวน 19 คณะ ระดับ 2 จำนวน 1 คณะ คือคณะแพทยศาสตร์ และ ระดับการประเมินในภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) อยู่ในระดับ 1 ทุกคณะ ซึ่งคณะที่ได้คะแนนรวม (Total Score) สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) คณะแพทยศาสตร์ (245 คะแนน) 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ (198 คะแนน) 3) คณะเภสัชศาสตร์ (184 คะแนน) 4) คณะเทคโนโลยี (177 คะแนน) และ 5) คณะศึกษาศาสตร์ (167 คะแนน) ซึ่งมีรายละเอียดผลประเมินด้วยเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2564 และ ปีการศึกษา 2565 ดังนี้

3.1) ระดับการประเมินภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) ระดับการประเมินภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) และ คะแนนรวม (Total Score)

ที่	คณะ	Process Scoring Band				Result Scoring Band				Total Score (คะแนนเต็ม 1,000)	
		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565
		Band	Score	Band	Score	Band	Score	Band	Score		
1	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	84	1	100	1	37	1	51	121	151
2	คณะศึกษาศาสตร์	1	98	1	104	1	41	1	63	139	167
3	คณะการบัญชีและการจัดการ	1	76	1	84	1	54	1	45	130	129
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์	1	57**	1	72	1	28	1	39**	85	111**
5	คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม	1	64	1	81	1	60	1	45	124	126
6	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง	1	73	1	83	1	45	1	51	118	134
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	1	72	1	83	1	51	1	50	123	133
8	คณะนิติศาสตร์	1	73	1	73	1	25	1	55	98	128

ที่	คณะ	Process Scoring Band				Result Scoring Band				Total Score (คะแนนเต็ม 1,000)	
		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565
		Band	Score	Band	Score	Band	Score	Band	Score		
9	คณะวิทยาศาสตร์	1	74	1	83	1	53	1	60	127	143
10	คณะเทคโนโลยี	1	108	1	122	1	51	1	55	159	177
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	114*	1	120	1	61*	1	78*	175	198
12	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์	1	64	1	75	1	33	1	51	97	126
13	คณะวิทยาการสารสนเทศ	1	90	1	86	1	55	1	71	145	157
14	คณะสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรศาสตร์	1	85	1	87	1	51	1	61	136	148
15	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	1	69	1	66**	1	56	1	66	125	132
16	คณะแพทยศาสตร์	1	-	2	175*	1	-	1	70	200	245*
17	คณะเภสัชศาสตร์	1	86	1	110	1	57	1	74	143	184
18	คณะพยาบาลศาสตร์	1	80	1	94	1	51	1	65	131	159
19	คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	60	1	75	1	52	1	50	112	125
20	คณะสัตวแพทยศาสตร์	1	60	1	70	1	23**	1	56	83	126
	เฉลี่ยภาพรวม		74		93		44		58	129	150

หมายเหตุ * คะแนนสูงสุด **คะแนนต่ำสุด

3.2) ข้อเสนอแนะภาพรวม

Strength (จุดแข็ง) ภาพรวม	OFl (โอกาสในการพัฒนา) ภาพรวม
<p>ด้านกระบวนการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่างๆ หลากหลายช่องทาง การสร้างสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน <p>ด้านผลลัพธ์ ผลลัพธ์ในบางเรื่องเป็นไปตามหรือสูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น</p>	<p>ด้านกระบวนการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายกระบวนการสำคัญๆ ไม่พบการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติในหลายกระบวนการสำคัญๆ ไม่พบกระบวนการประเมินและปรับปรุงในหลายกระบวนการสำคัญๆ <p>ด้านผลลัพธ์ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ (missing result)</p>

ส่วนที่ 1

ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงาน EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เริ่มนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาเป็นกรอบแนวคิด/เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพ ระดับสถาบัน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 ตามมติสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม คราวประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2563 จนถึงปัจจุบันนับเป็นปีที่ 3 ซึ่งตามแนวทางของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว) กำหนดสำหรับหน่วยงานที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน ปีที่ 3 ต้องจัดส่งรายงานประเมินตนเองด้วยเกณฑ์ EdPEX ฉบับสมบูรณ์ ตามรูปแบบที่กำหนด พร้อมจัดส่งข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set: CDS) เข้าสู่ระบบ CHE QA Online โดยคณะกรรมการจะพิจารณาและสุ่มตรวจเยี่ยม ณ สถานที่จริง นั้น

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน EdPEX มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 โดยในปีการศึกษา 2565 สามารถสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. การดำเนินงานกิจกรรมโครงการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน

ในปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน จำนวน 15 โครงการกิจกรรม ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน
1	ทุกคณะรับการตรวจประเมิน EdPEX ปีการศึกษา 2564 ตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ก.ย. -ต.ค. 65	คณะได้รับทราบจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX
2	สรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ (EdPEX) ปีการศึกษา 2564 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย	23 พ.ย. 65 และ 25 พ.ย. 65	คณะจัดทำแผนพัฒนาองค์กร ตามแนวทาง EdPEX ต่อไป
3	กิจกรรมถอดบทเรียน EdPEX ระดับคณะ ปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 1. กรณีผู้ประเมิน 2. กรณีคณะที่รับการประเมิน	25 ต.ค. 65 และ 28 ต.ค. 65	มหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการประเมิน EdPEX
4	โครงการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หัวข้อ การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	14-15 พ.ย. 65	คณะสามารถวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองหรือรายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในด้วยเกณฑ์ EdPEX และสามารถนำไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพเพื่อการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้
5	คณะจัดทำแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ธ.ค. 65	คณะมีแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน
6	การวิพากษ์ใบสมัครโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: EdPEX200 รุ่น 10	6 ธ.ค. 65	มีหน่วยงานที่ส่งใบสมัคร EdPEX200 รุ่น 10 จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ 1) ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) คณะเภสัชศาสตร์ 3) คณะวิทยาศาสตร์ 4) คณะเทคโนโลยี 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 6) คณะวิทยาการสารสนเทศ 7) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ 8) คณะศึกษาศาสตร์ 9) คณะการบัญชีและการจัดการ 10) คณะสัตวแพทยศาสตร์
7	มหาวิทยาลัยจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (MSU EdPEX Network) ร่วมกับคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1	28 ธ.ค. 65	- มหาวิทยาลัยมีแผนในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน - มีคณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
8.	การอบรมให้ความรู้และให้คำปรึกษา (Coaching) การดำเนินงาน EdPEX ปีการศึกษา 2565ระดับคณะและระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 1 (โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มละ 1 วัน)	30 ม.ค. 66 3 ก.พ. 66 13 ก.พ. 66	1. ระดับคณะ ได้ทบทวนแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และได้แนวทางในการดำเนินงานตามแผน 2. ระดับสถาบัน ได้แนวทางในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง เพื่อนำไปยกร่างรายงานการประเมินตนเอง
9	การสัมมนาเพื่อวิพากษ์การเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX สำหรับคณะที่ผ่าน Screening EdPEX 200 รุ่น 10 (คณะเภสัชศาสตร์ และ คณะวิศวกรรมศาสตร์)	14 และ 15 ก.พ. 66	คณะสามารถจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ที่มีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ และสามารถจัดส่งรายงานไปยัง สป.อว.ได้ตามเวลาที่กำหนด
10	การอบรมให้ความรู้และให้คำปรึกษา (Coaching) การดำเนินงาน EdPEX ปีการศึกษา 2565ระดับคณะและระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 2 (โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มละ 1 วัน)	16 ก.พ. 66 15 มี.ค. 66 17 มี.ค. 66	1. ระดับคณะ ได้แนวทางในการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้เกิดการบูรณาการ (Integration) นวัตกรรม (Innovation) และผลกระทบที่เกิด (Impact) 2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ของคณะ 3. ระดับสถาบัน ได้ข้อเสนอแนะจากการวิพากษ์โครงสร้างองค์กร ระดับสถาบัน จากที่ปรึกษาและได้แนวทางปรับแก้ไขการเขียนรายงานการประเมินตนเอง ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
11	ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับสถาบัน	5 เม.ย. 66	1. มีการมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบและข้อมูล ประเด็นที่สำคัญ ให้ปรับแก้ไขข้อมูล/ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา 2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบแนวทางการปรับปรุง

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	สรุปผลการดำเนินงาน
			แก้ไขระบบและข้อมูลประเด็นที่สำคัญ เพื่อปรับแก้ไขในรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ระดับสถาบัน
12	การอบรมให้ความรู้และให้คำปรึกษา (Coaching) การดำเนินงาน EdPEX ปีการศึกษา 2565ระดับคณะและระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 3 (โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มละ 1 วัน)	1. พ.ค. 66 3 พ.ค. 66 16. พ.ค. 66	1. ระดับคณะ ได้แนวทางในการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้เกิด การบูรณาการ (Integration) นวัตกรรม (Innovation) และผลกระทบที่เกิด (Impact) 2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 3. ระดับสถาบัน ได้ข้อเสนอแนะจากการวิพากษ์โครงสร้างองค์กร ระดับสถาบัน จากที่ปรึกษาและได้แนวทางปรับแก้ไข การเขียนรายงานการประเมินตนเอง ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
13	โครงการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หัวข้อ การวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ : Output Outcome Impact	13 ก.ค. 66 และ 9 ส.ค. 66	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และความเข้าใจในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ และการวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
14	โครงการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หัวข้อ การอบรม Retreat ผู้ประเมิน EdPEX (ผู้ประเมินภายในมหาวิทยาลัย)	20 ส.ค. 66	ผู้ประเมินมีความรู้ความเข้าใจในการให้คะแนนการประเมินกระบวนการ ADLI การให้คะแนนการประเมินผลลัพธ์ LeTCL การเขียน Key Theme และความมั่นใจในการตรวจประเมินด้วยเกณฑ์ EdPEX เพิ่มมากขึ้นทำให้มีความมั่นใจในการทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการตรวจประเมินระดับคณะ
15	โครงการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หัวข้อ การบริหารองค์กรตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์	24 ส.ค. 66	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และได้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารองค์กรตามแนวทางเกณฑ์ EdPEX จากมหาวิทยาลัยที่ได้การยอมรับ

2. การจัดทำ (ร่าง) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน

กองแผนงาน โดยคณะกรรมการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ 164/2566 ลงวันที่ 17 มกราคม 2566 ได้จัดทำ (ร่าง) รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน โดยมีหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ข้อมูลเพื่อนำมาสรุปผลการดำเนินงานภาพรวม ระดับสถาบัน ตามหมวด 1 ถึง หมวด 6 และรายงานผลลัพธ์ หมวด 7 ซึ่งนำเสนอเพื่อให้ที่ปรึกษาได้วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ ในกิจกรรมการอบรมให้ความรู้และให้คำปรึกษา (Coaching) การดำเนินงาน EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับคณะและระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2 ครั้ง ดังนี้

1. การวิพากษ์ (ร่าง) รายงานการประเมินตนเอง(SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน โดย รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงสุพินดา คุณมี ที่ปรึกษา ในวันที่ 15 มีนาคม 2566 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารบรมราชกุมารี

2. การวิพากษ์ (ร่าง) รายงานการประเมินตนเอง(SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน โดย รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรกร ที่ปรึกษา ในวันที่ 17 มีนาคม 2566 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารบรมราชกุมารี

ซึ่งกองแผนงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อปรับปรุงข้อมูลและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปผลจากการวิพากษ์ (ร่าง) รายงานการประเมินตนเอง(SAR) ตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับสถาบัน จากที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน ดังนี้

สรุปประเด็นจากข้อเสนอแนะการให้คำปรึกษา (coaching)

ข้อมูลที่ต้องปรับหรือเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลใน SAR	ประเด็นสำคัญจากข้อเสนอแนะที่ต้องมีการทบทวนหรือขับเคลื่อนให้มีข้อมูลการดำเนินการต่อไป
<ul style="list-style-type: none"> ■ Generation บุคลากรแยกสายวิชาการและสายสนับสนุน ■ กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์เพิ่มเติม การดำเนินการตามตาราง OP-4 ■ ข้อมูลสิทธิประโยชน์จำแนกตามกลุ่ม/ประเภทบุคลากร ■ วิธีการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ายุติธรรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ■ กิจกรรมการทบทวน/ปรับปรุงการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ายุติธรรม ■ ตัวอย่างการพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละกระบวนการจากการรับฟังเสียง ■ ตัวอย่างประเด็นข้อเสนอแนะและการนำไปปรับปรุงจากเสียงลูกค้า ■ ตัวอย่างการจัดการข้อร้องเรียนแต่ละกระบวนการ ■ การประเมินขีดความสามารถบุคลากรแต่ละกลุ่มเพื่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ ■ ตัวชี้วัดของการเป็น คนเก่ง และ คนดี ■ การจัดการผลการปฏิบัติงานบุคลากร นำไปสู่แผนพัฒนารายบุคคล IDP 	<ul style="list-style-type: none"> ■ การทบทวน CC/ SA/ SC/ SOP ■ การทบทวน/สำรวจ ข้อมูลปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ■ การทบทวนแผนบุคลากรระยะสั้น ระยะยาว ให้ตอบโจทย์ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ (ตาราง 2.2-1) ■ แผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง Talent Pool ■ การวิเคราะห์กลยุทธ์ ตามตาราง Strategic Goal Aligned with Objectives, Action Plans and Measures ■ การประเมินผลการดำเนินงานคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร (สภามหาวิทยาลัย) ■ แผนการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน ■ ระบบการนำองค์กร ■ ระบบการจัดการข้อร้องเรียน ■ การพัฒนาระบบเก็บข้อมูลกับบุคลากรและนิสิต ประกอบตัวชี้วัดผลลัพธ์หมวด 7 ■ การดำเนินงานตามระบบการจัดการความรู้ ■ ระบบการสร้างความสุขของสังคม ระบบการสนับสนุนชุมชน ■ ระบบการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้า ■ การเลือกคู่เทียบ ■ Update ข้อมูลตัวชี้วัดผลลัพธ์หมวด 7

ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Coach) และปรับปรุงข้อมูลในรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX ระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 เพื่อรับการประเมินจากคณะกรรมการตรวจประเมินในช่วงเดือนธันวาคม 2566

3. การประเมินตนเองตามผลลัพธ์มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กฎกระทรวงมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 หมวด 3 มาตรฐานการดำเนินการ เพื่อให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ ข้อ 16 วงเล็บ 5 กำหนดสถาบันอุดมศึกษาที่มีการติดตามและรายงานผลลัพธ์ที่สำคัญทุกปี ได้แก่ (ก) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม และผลลัพธ์ตามพันธกิจที่สถาบันอุดมศึกษาประกาศ ต่อสาธารณะ (ข) ด้านการทำประโยชน์ให้ท้องถิ่นและสังคม (ค) ด้านความพึงพอใจและของของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย (ง) ด้านบุคลากร ทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (จ) ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ(ฉ) ด้านการเงิน การงบประมาณ และความคงอยู่หรือเพิ่มขึ้นของผู้รับบริการ ซึ่งผลลัพธ์ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ทั้ง 6 ด้านนี้ สอดคล้องครอบคลุมกับการดำเนินงาน EdPEX หมวด 7 ทั้ง 5 ด้านของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ในการนี้ กองแผนงานได้รวบรวมข้อมูลผลลัพธ์ปัจจุบัน ปีการศึกษา 2565 และเปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี เพื่อให้เห็นแนวโน้มการดำเนินงาน และข้อมูลผลลัพธ์นี้จะถูกนำไปบันทึกในระบบฐานข้อมูล CHE QA Online ต่อไป ตามที่ สปอว. ได้กำหนดเงื่อนไขให้ทุกสถาบันต้องดำเนินการ เพื่อที่คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา จะได้ใช้ฐานข้อมูลฯ นี้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป มีรายละเอียดผลลัพธ์ดังนี้

ความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์หมวด 7 EdPEX กับ ผลลัพธ์ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา

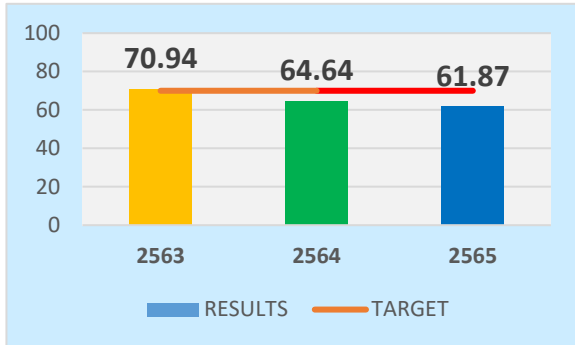
ผลลัพธ์หมวด 7 EdPEX	ผลลัพธ์ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา
7.1 ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	(ก) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม และผลลัพธ์ตามพันธกิจที่สถาบันอุดมศึกษาประกาศต่อสาธารณะ
7.2 ด้านลูกค้า	(ค) ด้านความพึงพอใจและของของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย
7.3 ด้านบุคลากร	(ง) ด้านบุคลากร ทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
7.4 ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	(ข) ด้านการทำประโยชน์ให้ท้องถิ่นและสังคม (จ) ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
7.5 ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	(ฉ) ด้านการเงิน การงบประมาณ และความคงอยู่หรือเพิ่มขึ้นของผู้รับบริการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามขอรายงานการประเมินตนเองตามผลลัพธ์ตามแนวทาง EdPEX ดังนี้

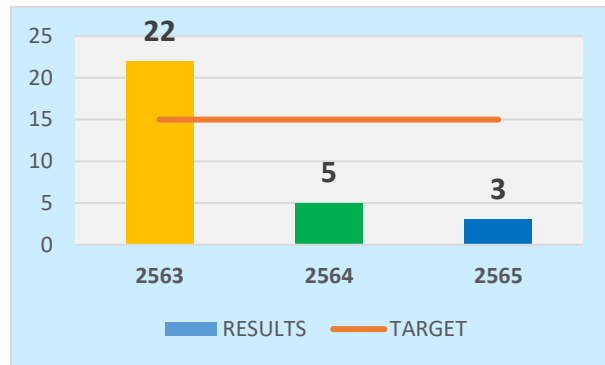
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

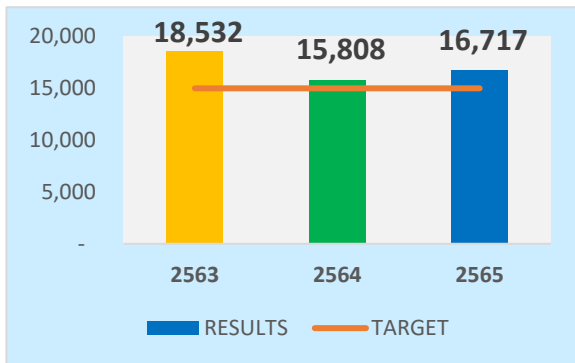
7.1ก-1-1 ร้อยละการได้งานทำบัณฑิตระดับปริญญาตรี



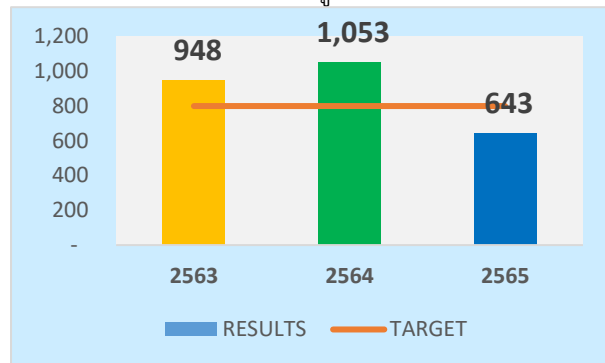
7.1ก-1-2 ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำในต่างประเทศหรือตลาดอาเซียน



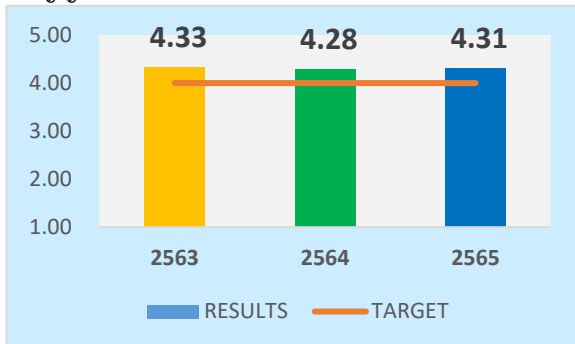
7.1ก-1-3 เงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิต



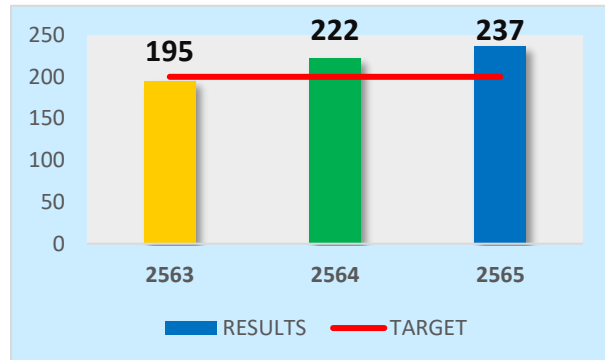
7.1ก-1-4 จำนวนบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ



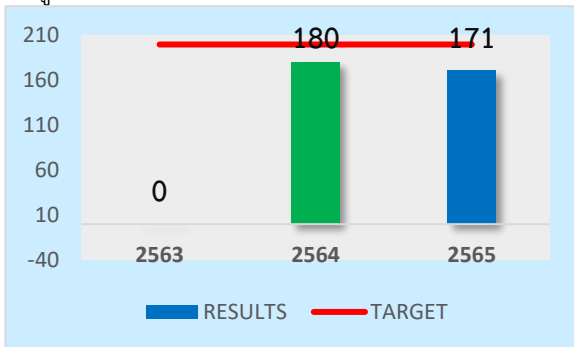
7.1ก-1-5 คะแนนความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี



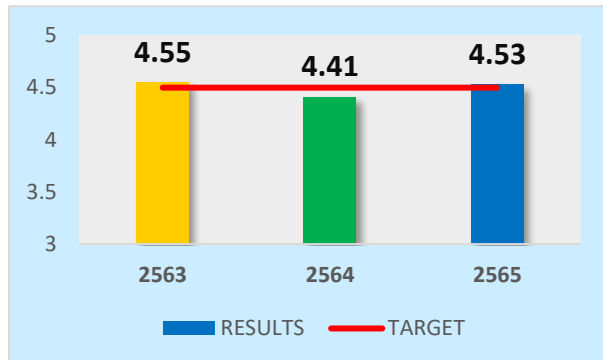
7.1ก-1-6 จำนวนรางวัลที่นิตินิตได้รับในระดับชาติและนานาชาติ



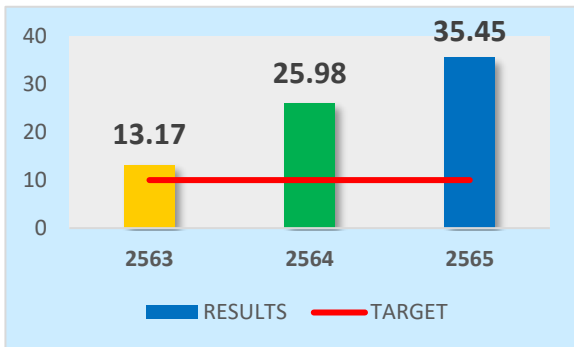
7.1ก-1-7 จำนวนนิสิตที่มีโอกาสเดินทางไปแลกเปลี่ยนผ่านกิจกรรมการฝึกงานการฝึกประสบการณ์การเก็บข้อมูลวิจัยในต่างประเทศ



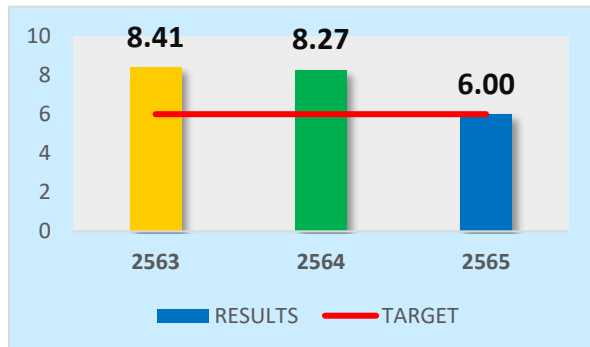
7.1ก-1-8 คะแนนความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา



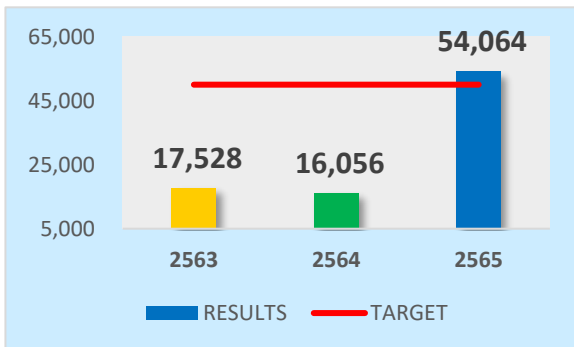
7.1ก-1-9 ร้อยละผลงานวิจัยนิตระดับบัณฑิตศึกษาได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติ



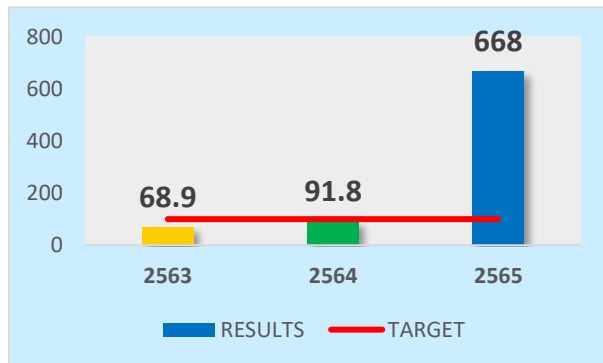
7.1ก-2-1 อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์



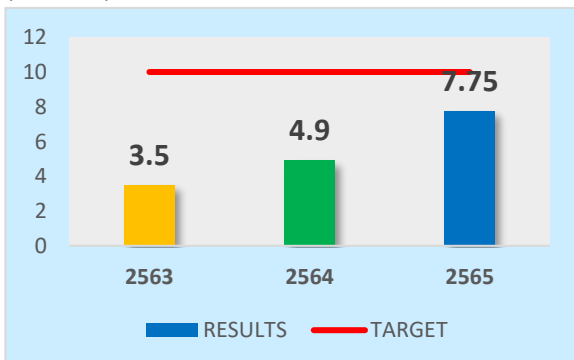
7.1ก-2-4 งบประมาณด้านการวิจัยต่อหัวบุคลากร



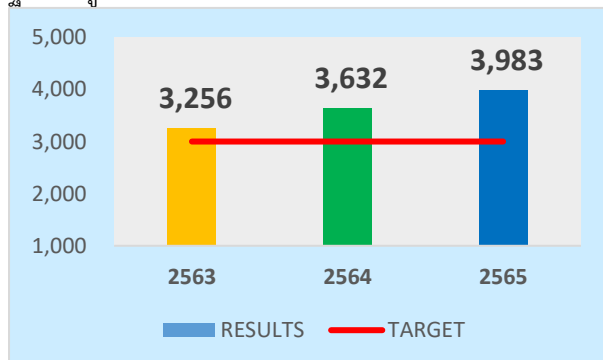
7.1ก-2-5 เงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากในประเทศ (นอกมหาวิทยาลัย) (ล้านบาท)



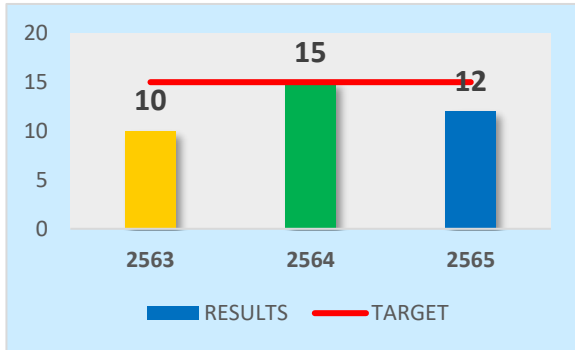
7.1ก-2-6 เงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากต่างประเทศ (ล้านบาท)



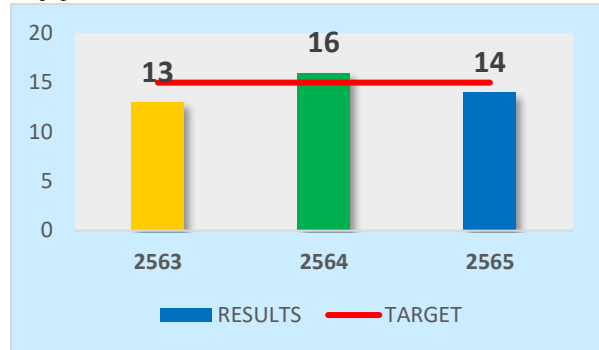
7.1ก-2-7 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ



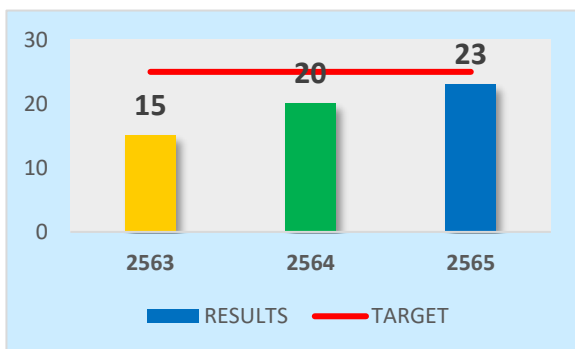
7.1ก-2-8 ร้อยละงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ต่อ
ผลงานวิจัยทั้งหมด



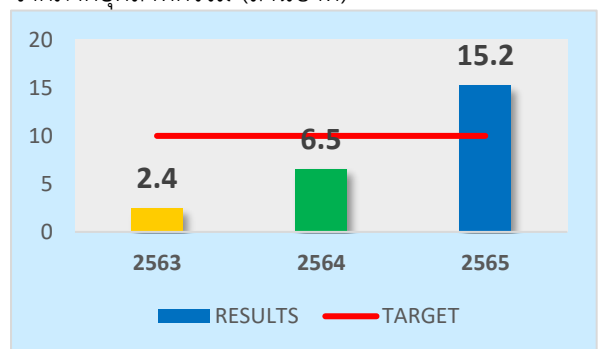
7.1ก-2-9 จำนวนผลงานที่ได้รับการจดทรัพย์สินทาง
ปัญญา



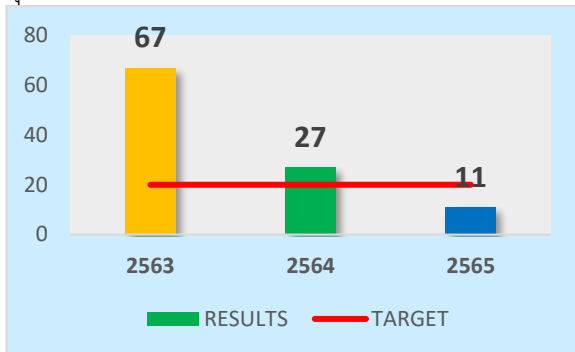
7.1ก-2-10 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น



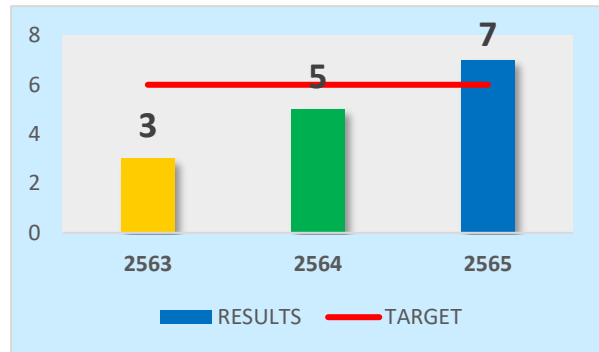
7.1ก-2-11 เงินที่ได้รับการสนับสนุนการทำวิจัย
จากภาคอุตสาหกรรม (ล้านบาท)



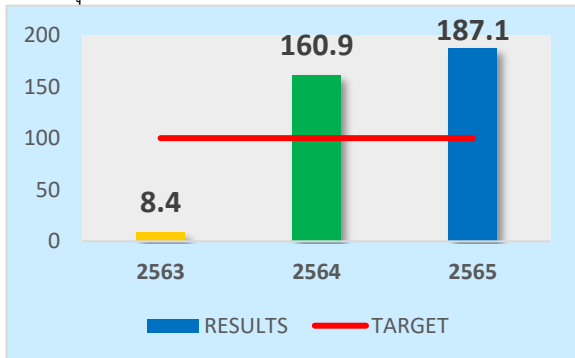
7.1ก-2-12 จำนวนผู้ประกอบการในธุรกิจและ
อุตสาหกรรมที่ได้รับการพัฒนาก่อให้เกิดความเข้มแข็ง



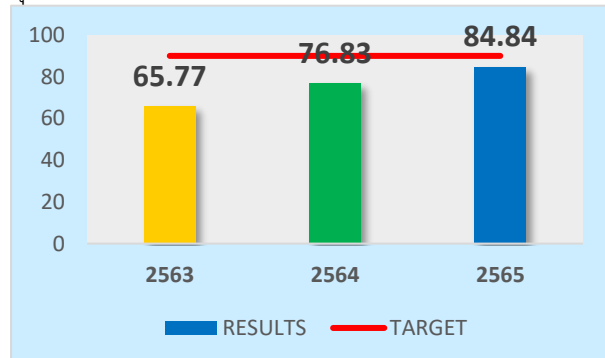
7.1ก-3-1 จำนวนชุมชนและสังคมที่ได้รับบริการวิชาการ
แล้วก่อให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้



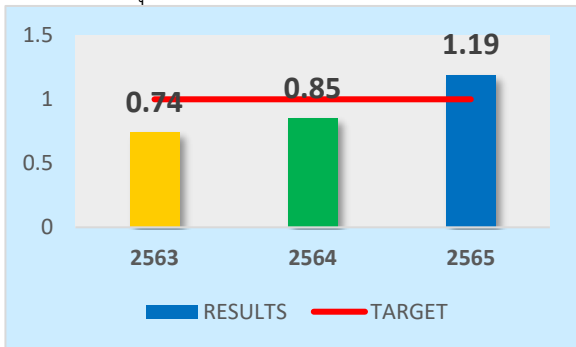
7.1ก-3-2 จำนวนเงินทุนด้านบริการวิชาการที่ได้รับจาก
แหล่งทุนภายนอก (ล้านบาท)



7.1ก-4-1 ระยะเวลาการรอคอยของผู้ป่วยโรงพยาบาล
สุทธาเวช (นาที)



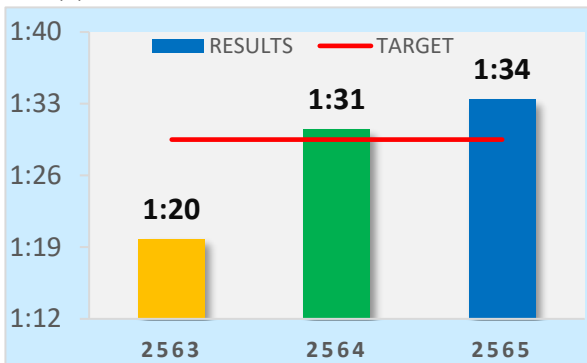
7.1ก-4-2 อัตราส่วนเงินหมุนเวียน (Current ratio)
โรงพยาบาลสุทธาเวช



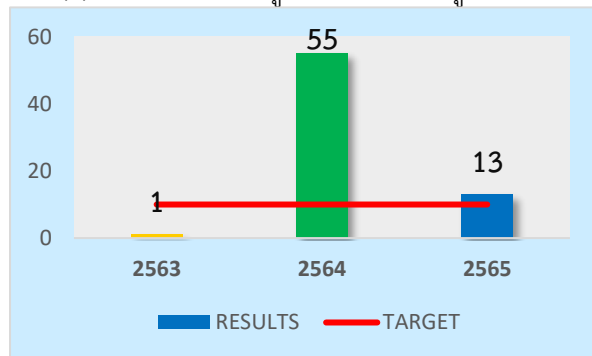
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

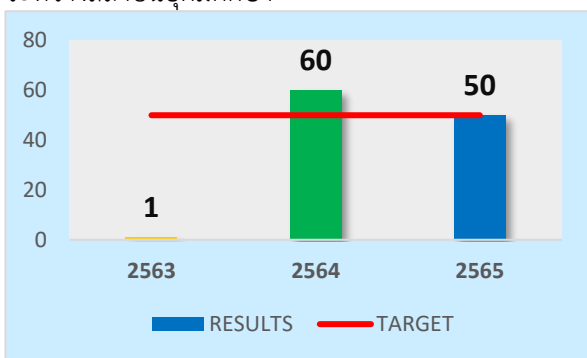
7.1ข(1)-1-1 จำนวนอาจารย์ต่อนิสิต



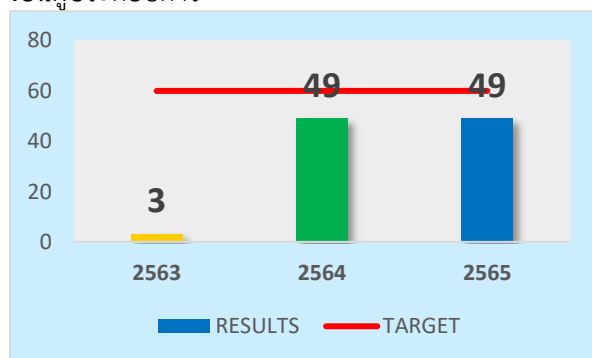
7.1ข(1)-1-2 จำนวนหลักสูตรที่ร่วมผลิตกับผู้ประกอบการ



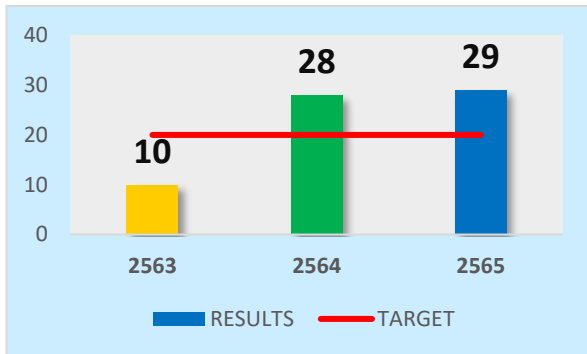
7.1ข(1)-1-3 จำนวนหลักสูตรที่มีความร่วมมือ
ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา



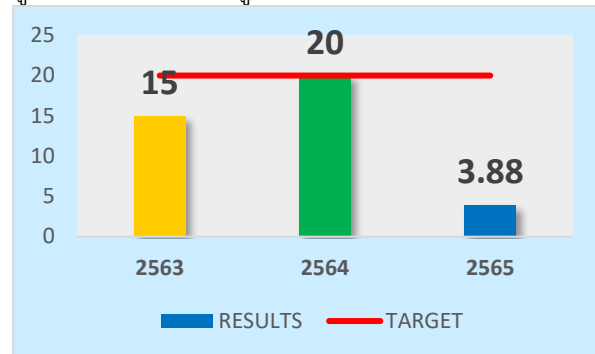
7.1ข(1)-1-4 จำนวนหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาผู้เรียน
เป็นผู้ประกอบการ



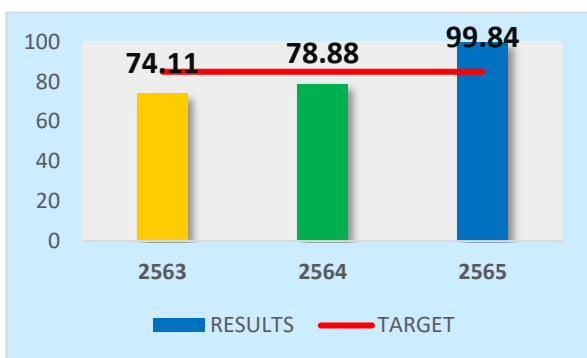
7.1ข(1)-1-5 จำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอน กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ



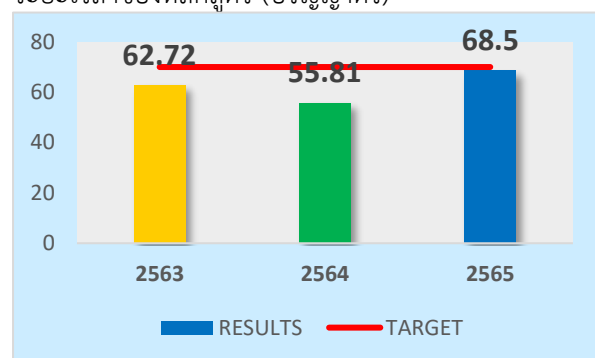
7.1ข(1)-1-6 ร้อยละของรายวิชาที่ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการในหลักสูตร



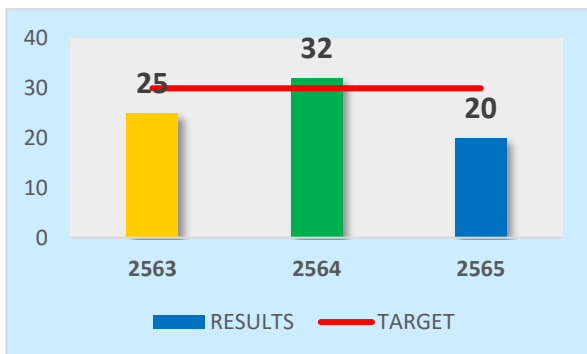
7.1ข(1)-1-7 อัตราการคงอยู่ของนิสิต



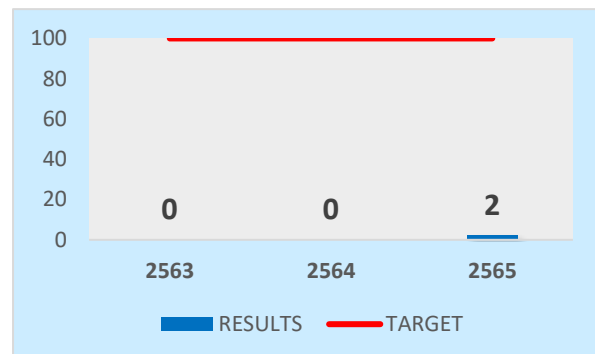
7.1ข(1)-1-8 ร้อยละของการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร (ปริญญาตรี)



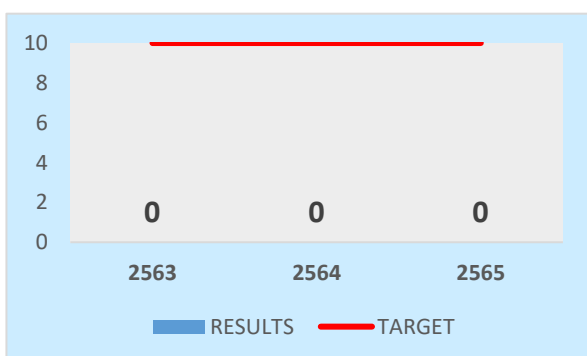
7.1ข(1)-1-9 จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่สร้างรายได้



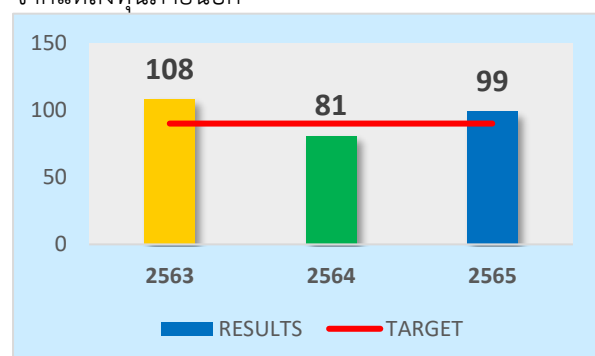
7.1ข(1)-2-1 จำนวนการเคลื่อนย้ายของอาจารย์/นักวิจัยและนิสิต นักศึกษา



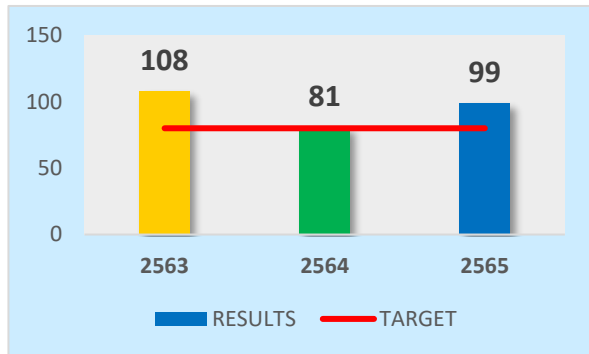
7.1ข(1)-2-2 ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ



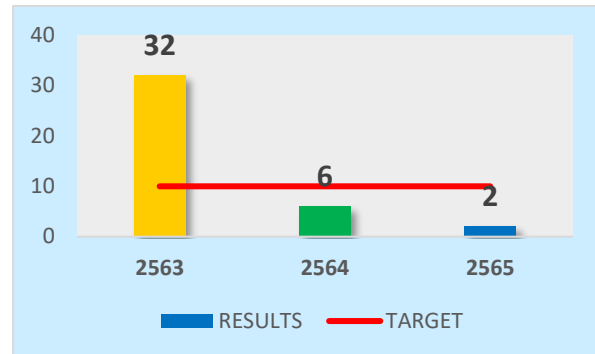
7.1ข(1)-2-3 จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก



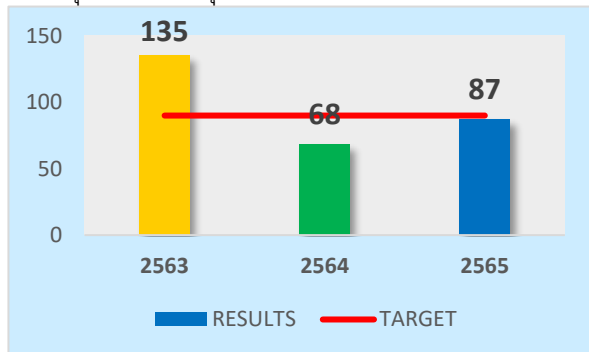
7.1ข(1)-2-4 จำนวนงานวิจัยที่เสร็จภายในกำหนดเวลา
ต่อจำนวนวิจัยทั้งหมด



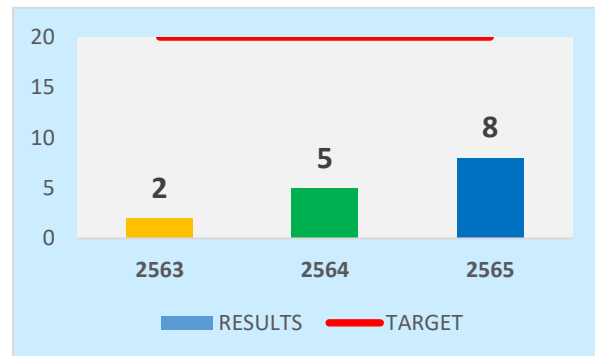
7.1ข(1)-2-5 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจาก
ต่างประเทศ



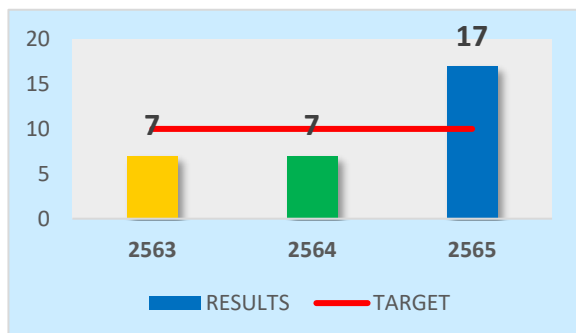
7.1ข(1)-2-6 จำนวนข้อเสนอโครงการบริการวิชาการที่
ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก



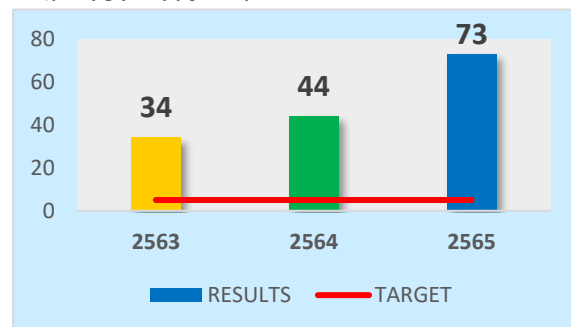
7.1ข(1)-3-1 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่เสร็จ
ภายในกำหนดเวลาต่อจำนวนโครงการบริการวิชาการ
ทั้งหมด



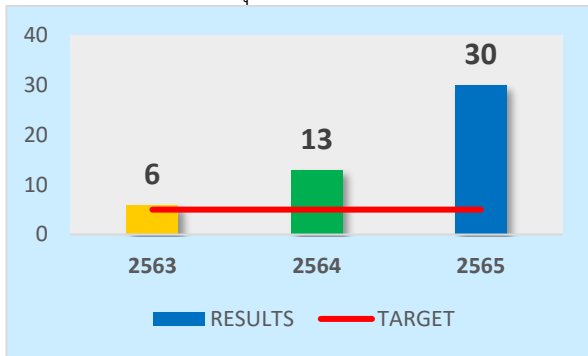
7.1ข(1)-3-2 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
ที่ถูกนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ภาคธุรกิจ



7.1ข(1)-3-3 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี
ที่ถูกนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้ แก่ชุมชนและสังคม
ผ่านการบริการวิชาการ

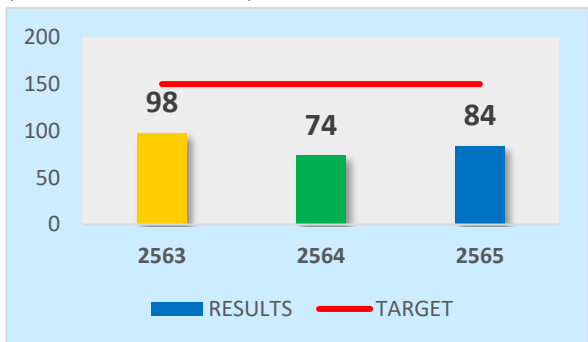


7.1ข(1)-3-4 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน
ภายนอกในการพัฒนาชุมชนและสังคม

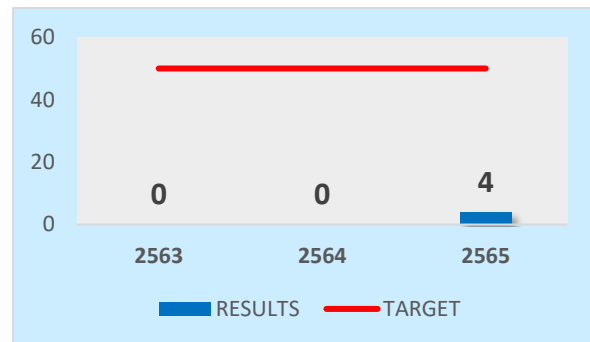


ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

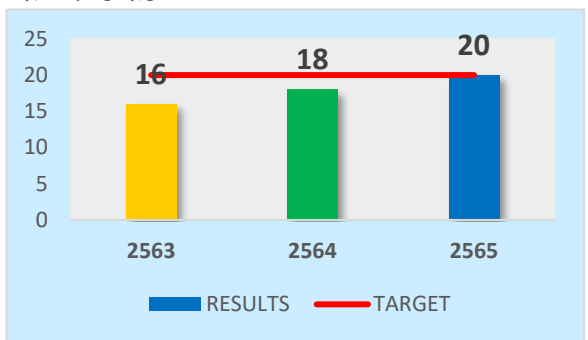
7.1ค-1 จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยนไปและมาต่างประเทศ
(Inbound-Outbound)



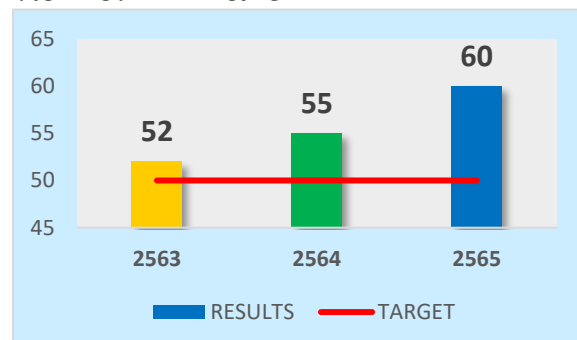
7.1ค-2 จำนวนนิสิตที่ไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
ต่างประเทศ



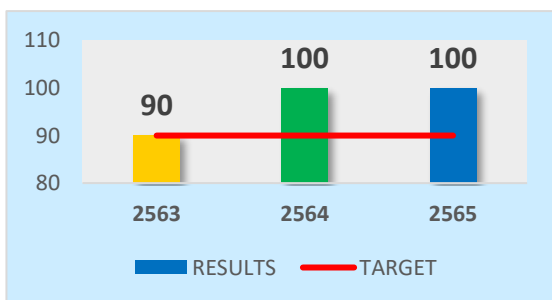
7.1ค-3 จำนวนประเทศที่มีนิสิตต่างชาติมาเรียน
ที่มหาวิทยาลัย



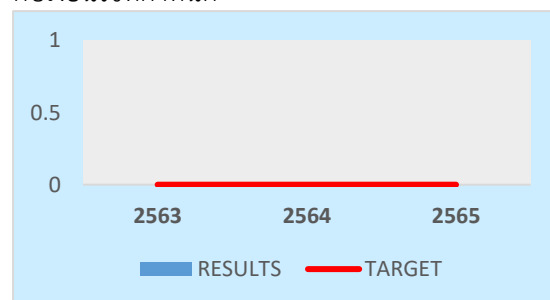
7.1ค-4 ร้อยละ MOU กับสถาบันการศึกษาและ
วิจัยต่างประเทศที่ Active



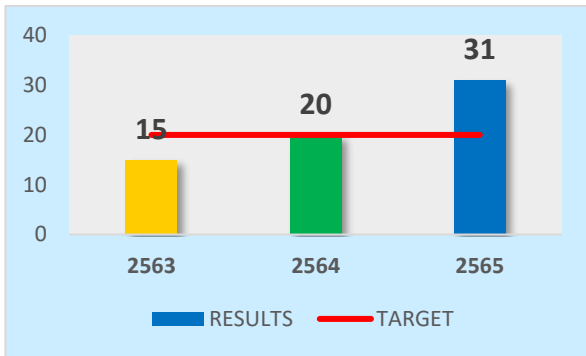
7.1ค-5 ร้อยละการส่งวัสดุอุปกรณ์ตามกำหนด



7.1ค-6 ร้อยละของผู้ส่งมอบจัดส่งวัสดุและครุภัณฑ์ไม่ตรง
กับเงื่อนไขที่กำหนด



7.1ค-7 จำนวนองค์กรหรือสถานประกอบการที่ร่วมผลิต
บัณฑิต

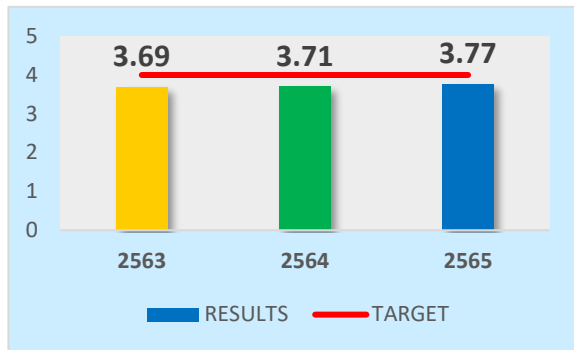


7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

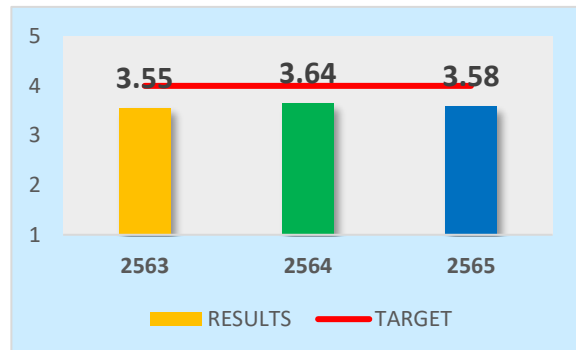
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

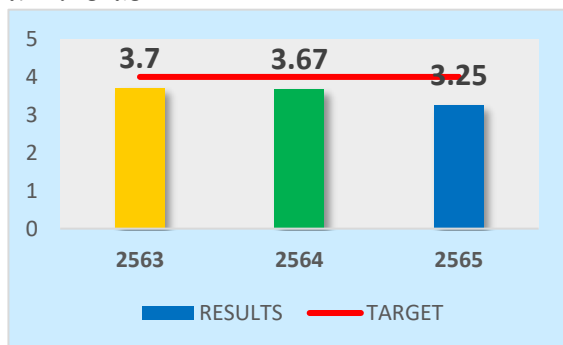
7.2ก(1)-1 คะแนนความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร



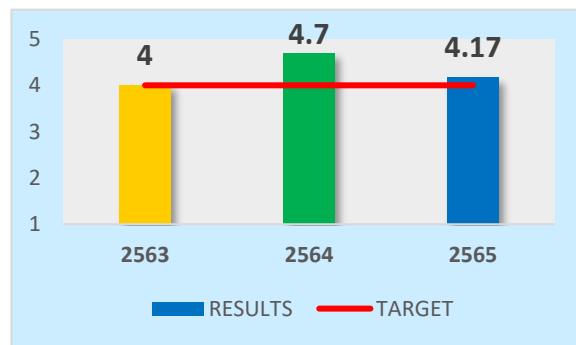
7.2ก(1)-2 คะแนนความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาต่อการบริหารทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอน



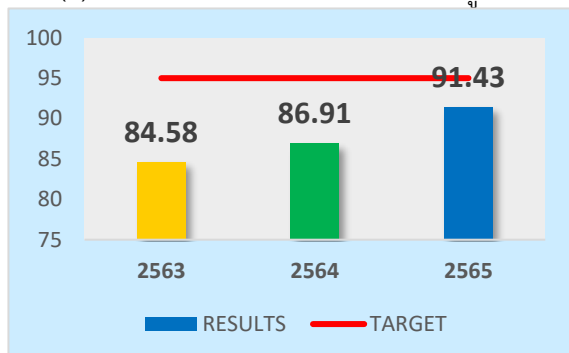
7.2ก(1)-3 คะแนนความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาต่อความปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัย



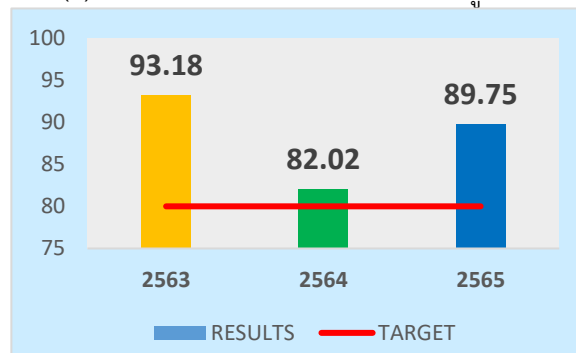
7.2ก(1)-4 คะแนนความพึงพอใจของนิสิตต่างประเทศระดับบัณฑิตศึกษาต่อการให้บริการ



7.2ก(1)-5 ร้อยละความพึงพอใจโดยรวมของผู้ป่วยใน

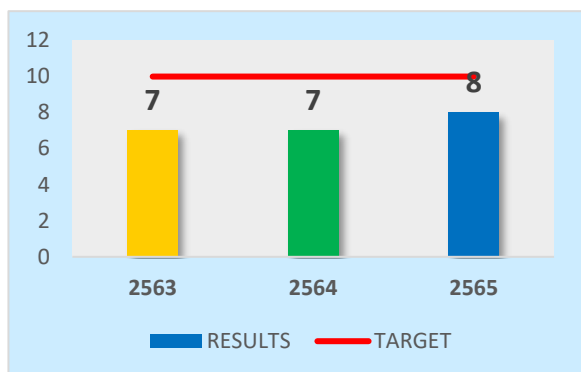


7.2ก(1)-5 ร้อยละความพึงพอใจโดยรวมของผู้ป่วยนอก

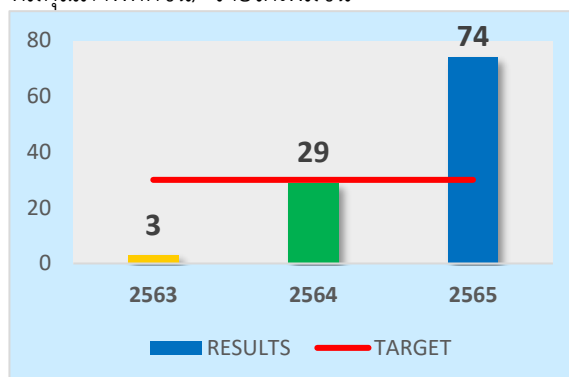


(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

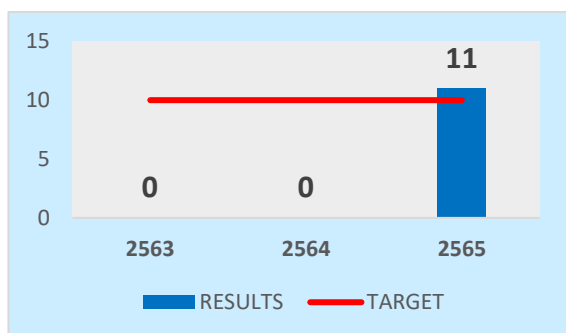
7.2ก(2)-1 จำนวนแหล่งทุนวิจัยภายนอกที่ให้ทุนซ้ำ



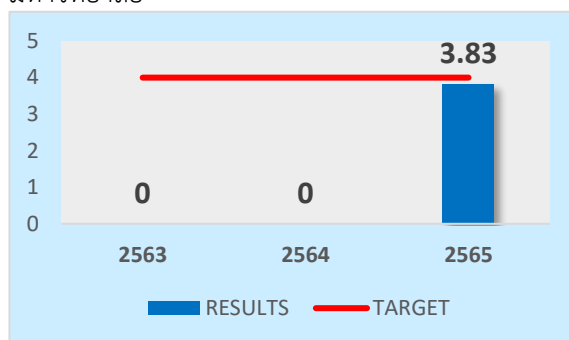
7.2ก(2)-2 จำนวนชุมชนเป้าหมายการบริการวิชาการที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น/ รายได้เพิ่มขึ้น



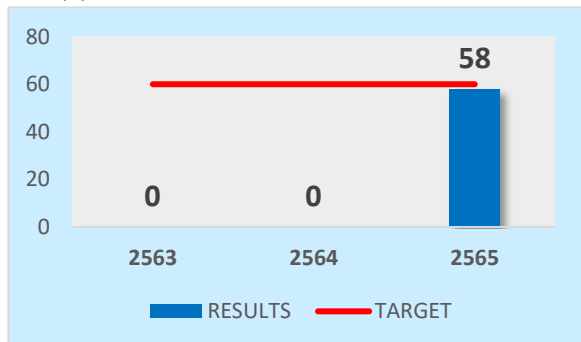
7.2ก(2)-3 จำนวนแหล่งทุนบริการวิชาการภายนอกที่ให้ทุนซ้ำ



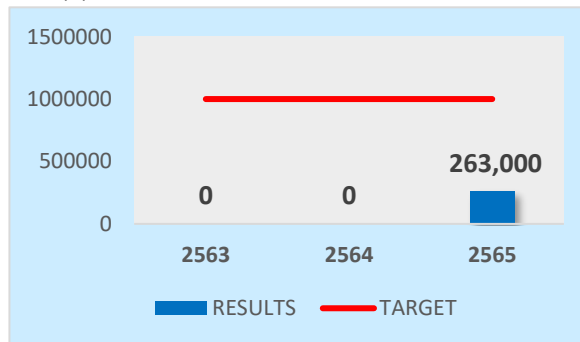
7.2ก(2)-4 คะแนนความพึงพอใจของผู้ปกครองนิสิตต่อมหาวิทยาลัย



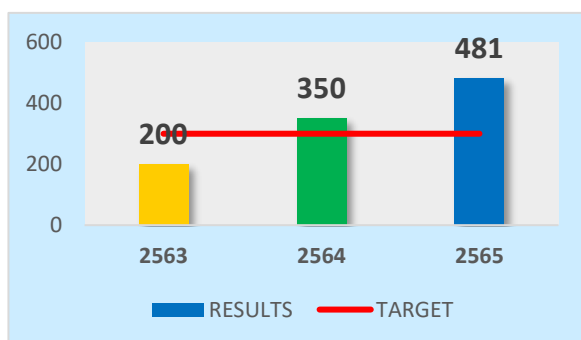
7.2ก(2)-5 จำนวนศิษย์เก่าที่บริจาค



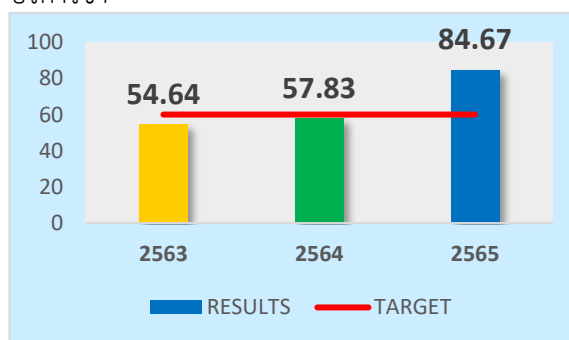
7.2ก(2)-6 จำนวนเงินที่ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า



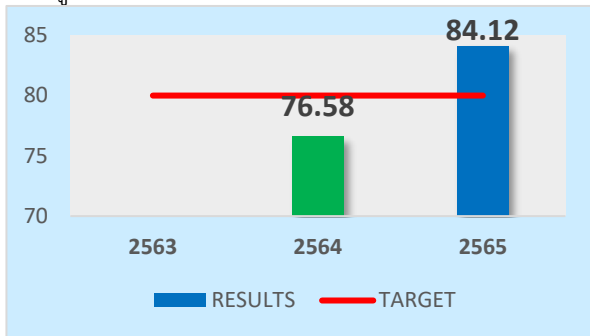
7.2ก(2)-7 จำนวนศิษย์เก่าที่เข้าร่วมกิจกรรม



7.2ก(2)-8 ร้อยละผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่จะมารับบริการซ้ำ



7.2ก(2)-9 ร้อยละผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่จะแนะนำให้
คนที่รู้จักมาใช้บริการ

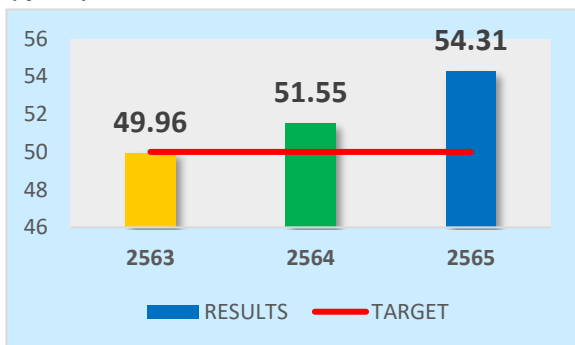


7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

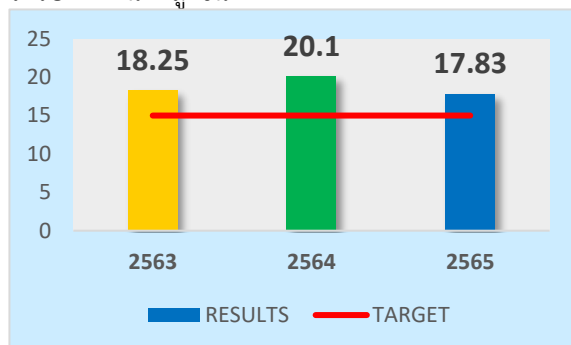
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

7.3ก(1)-1 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทาง
วิชาการ

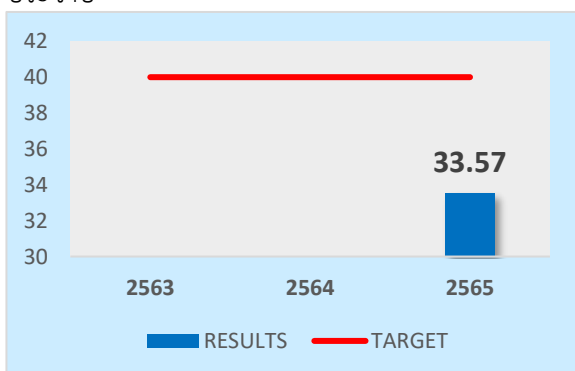


7.3ก(1)-2 ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่
ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

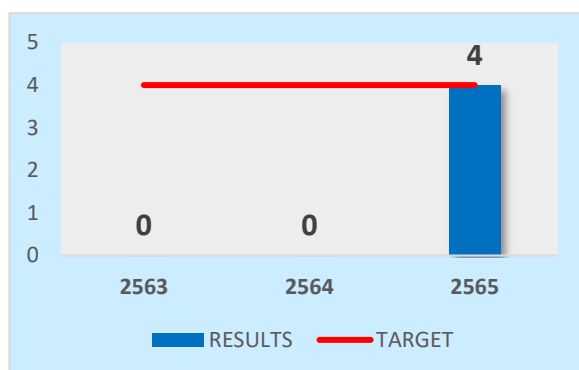


(2) บรรยากาศการทำงาน

7.3ก(2)-1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ
ประจำปี



7.3ก(2)-2 จำนวนอุบัติเหตุการณ์และอุบัติเหตุจากการ
ทำงาน



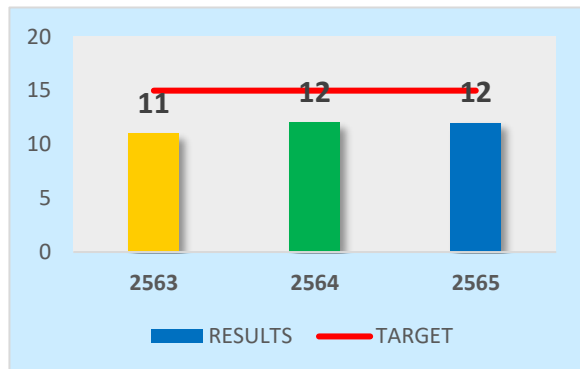
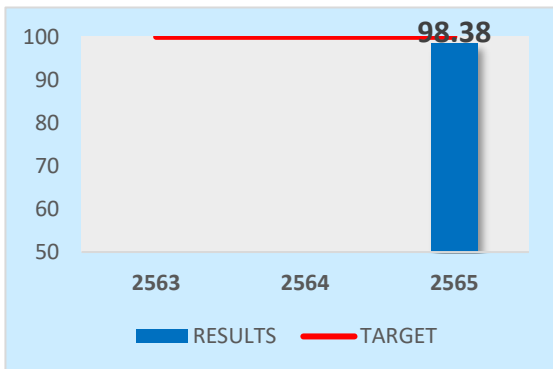
7.3ก(2)-3 คะแนนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากร - เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรกผ่านระบบ ASM
เท่ากับ 4.21 คะแนน

7.3ก(2)-4 คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ - เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรกผ่านระบบ ASM

เท่ากับ 3.98 คะแนน

7.3ก(2)-5 คะแนนความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและ ความปลอดภัย- เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรกผ่านระบบ ASM
เท่ากับ 4.06 คะแนน

7.3ก(2)-6 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกัน Covid

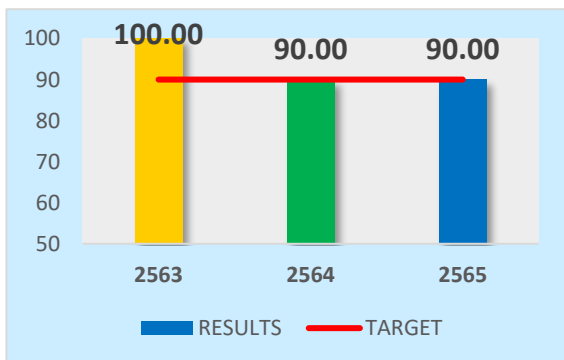


(3) ความผูกพันของบุคลากร

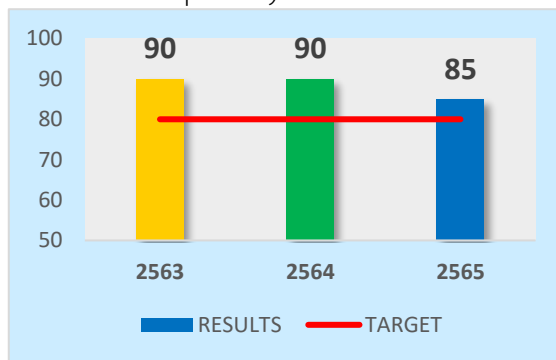
7.3ก(3)-1 คะแนนระดับความผูกพันของบุคลากร - เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรกผ่านระบบ ASM
เท่ากับ 4.31 คะแนน

(4) การพัฒนาบุคลากร

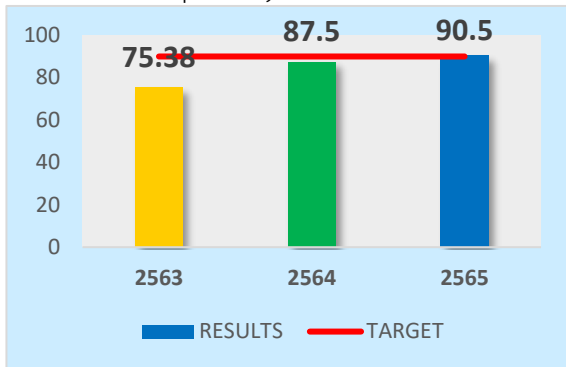
7.3ก(4)-1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร



7.3ก(4)-2 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตาม competency



7.3ก(4)-3 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตาม competency



7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

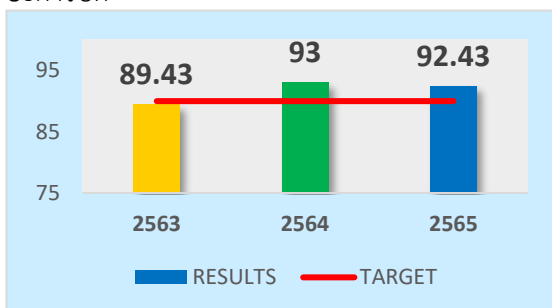
(1) การนำองค์กร

7.4ก(1)-1 ร้อยละบุคลากรที่รับรู้วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตาม – เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรกผ่านระบบ ASM เท่ากับ 4.43 คะแนน

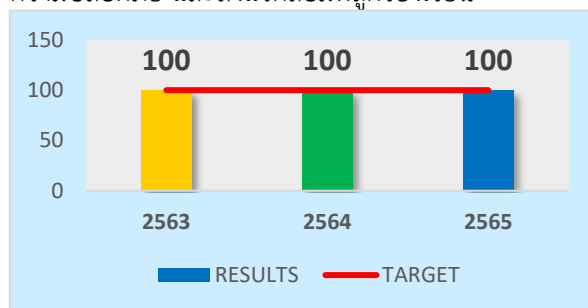
7.4ก(1)-2 คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารของผู้บริหาร – เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรกผ่านระบบ ASM เท่ากับ 4.47 คะแนน

(2) การกำกับดูแลองค์กร

7.4ก(2)-1 คะแนนผลประเมินการดำเนินงานของอธิการบดี

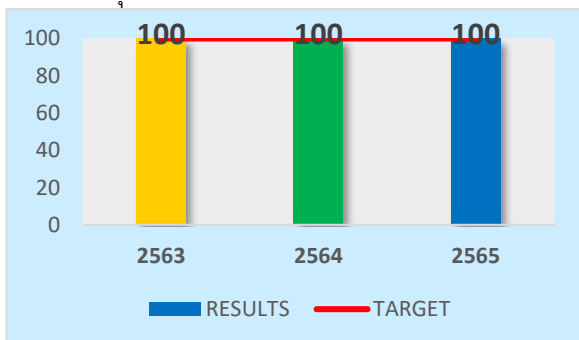


7.4ก(2)-2 จำนวนข้อร้องเรียนด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่ถูกร้องเรียน

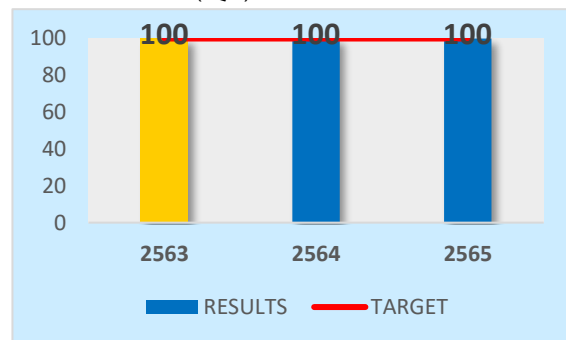


(3) กฎหมาย ภาวะเทียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

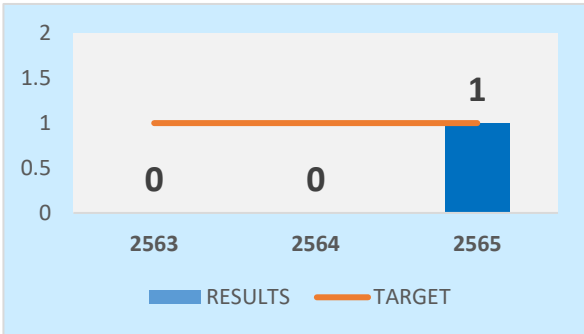
7.4ก(3)-1 ร้อยละหลักสูตรที่ครบวงจรปรับปรุงที่ได้รับการปรับปรุง



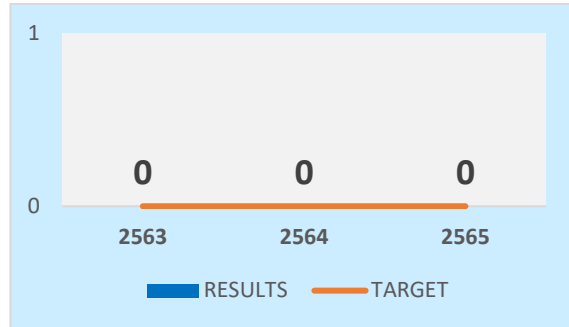
7.4ก(3)-2 ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (IQA)



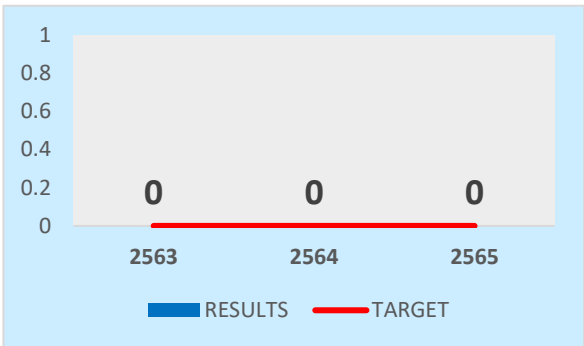
7.4ก(3)-3 จำนวนคณะที่ผ่านการคัดเลือกโครงการ EdPEX200



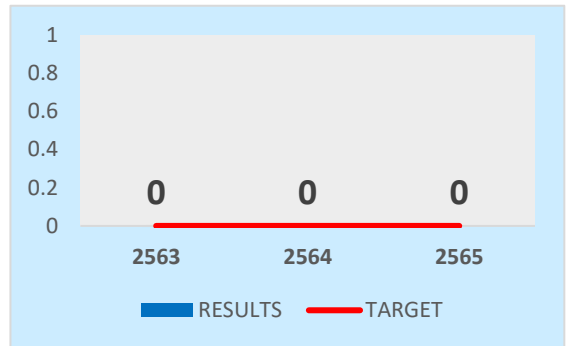
7.4ก(3)-4 จำนวนเรื่องที่ สตง. ให้ตรวจสอบ



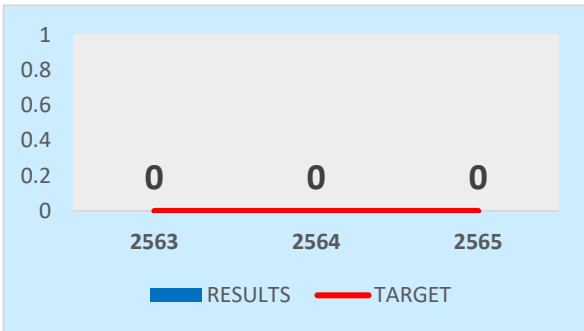
7.4ก(3)-5 จำนวนที่ถูกดำเนินคดีกรณีทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง



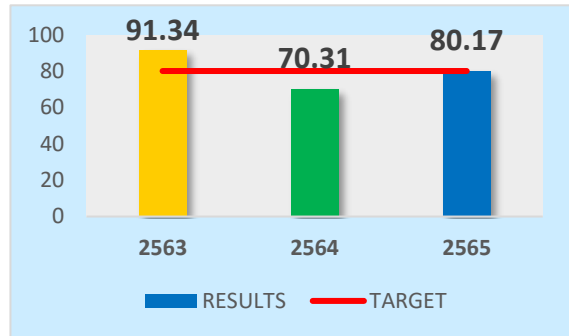
7.4ก(3)-6 จำนวนข้อร้องเรียนด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน



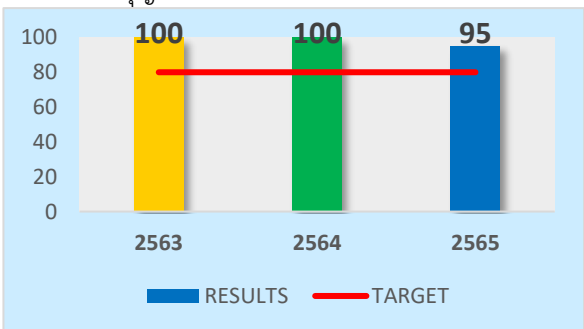
7.4ก(3)-7 จำนวนข้อร้องเรียนด้านมาตรฐานและจริยธรรมวิจัย



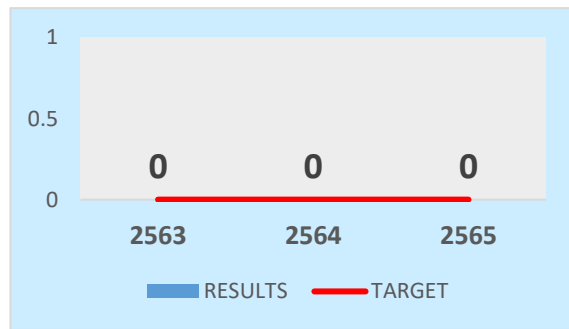
7.4ก(3)-8 ร้อยละโครงการที่ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัย



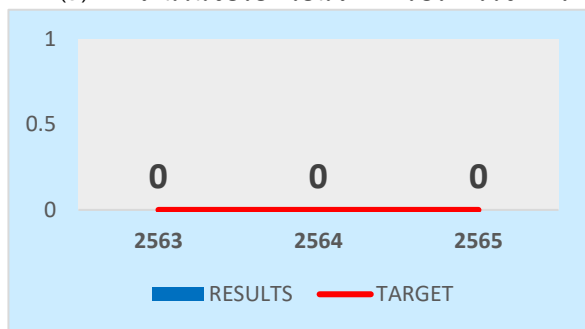
7.4ก(3)-9 ร้อยละของบุคลากรที่ทำงานวิจัยสัตว์ทดลองที่ได้รับใบอนุญาตใช้สัตว์เพื่องานวิทยาศาสตร์



7.4ก(3)-10 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ถูกร้องเรียน

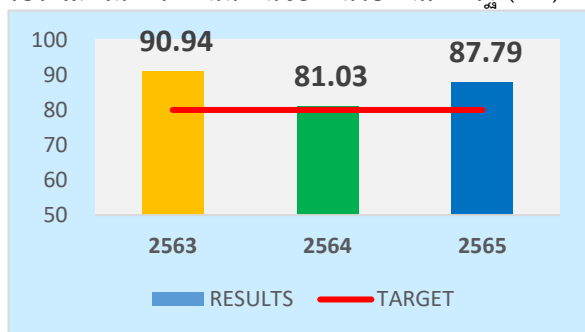


7.4ก(3)-11 จำนวนข้อร้องเรียนจากการบริการวิชาการ



(4) จริยธรรม

7.4ก(4)-2 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

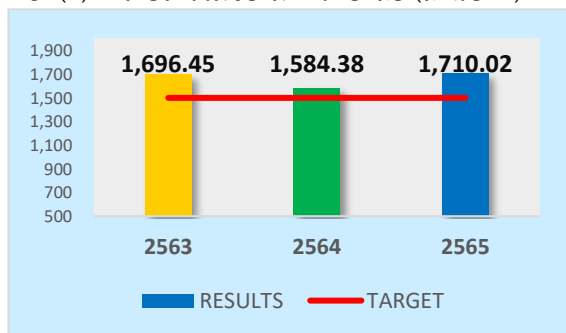


7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

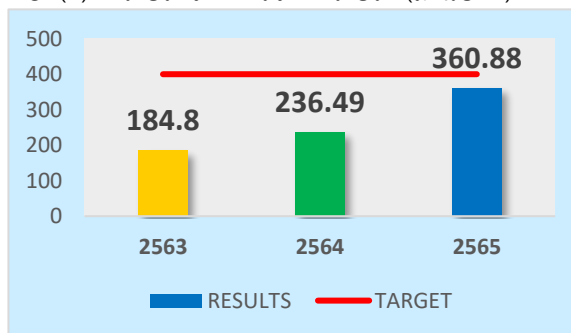
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

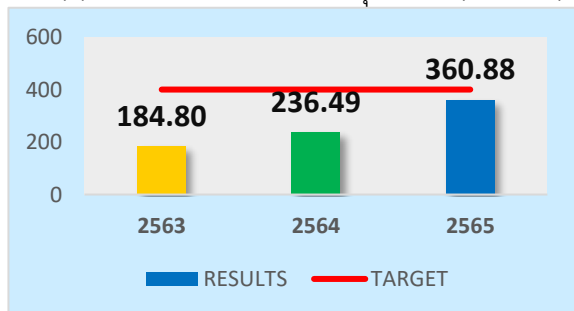
7.5ก(1)-1 รายได้รวมของมหาวิทยาลัย (ล้านบาท)



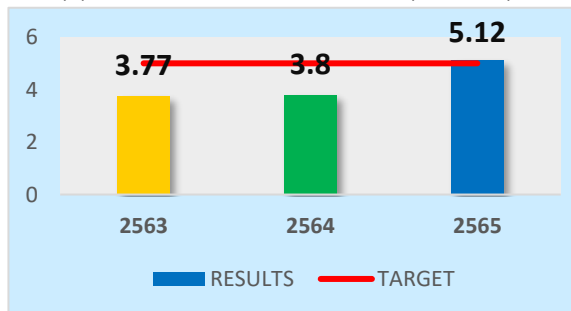
7.5ก(1)-2 รายได้จากการจัดการรายได้ (ล้านบาท)



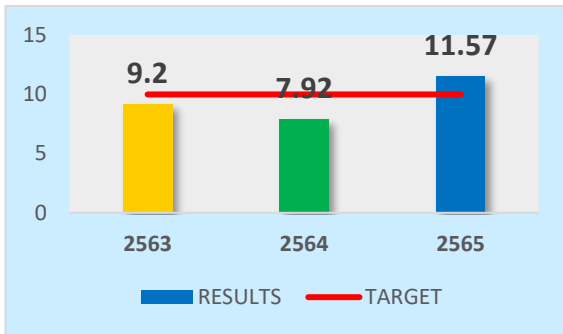
7.5ก(1)-3 รายได้จากโรงพยาบาลสุทธาเวช (ล้านบาท)



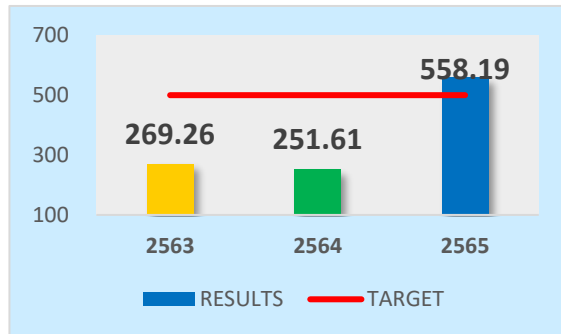
7.5ก(1)-4 รายได้จากโรงพยาบาลสัตว์ (ล้านบาท)



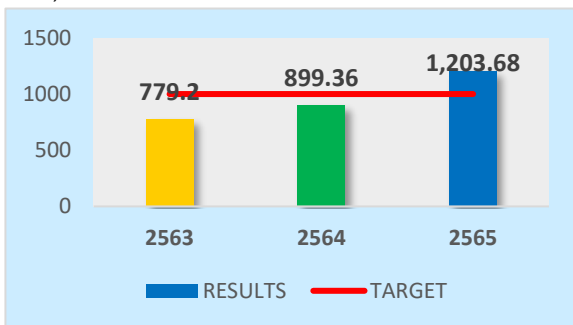
7.5ก(1)-5 รายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ (ล้านบาท)



7.5ก(1)-6 จำนวนเงินเหลือจ่ายสุทธิต่อปี (ล้านบาท)

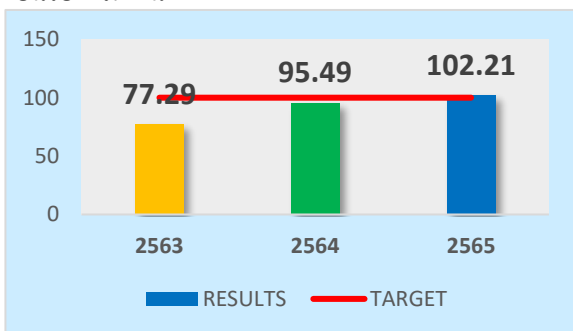


7.5ก(1)-7 จำนวนเงินสะสมประจำปีงบประมาณ (ล้านบาท)

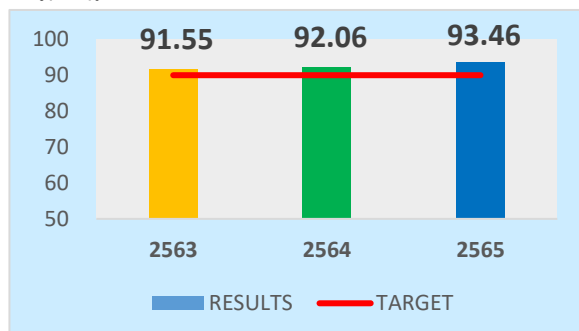


(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

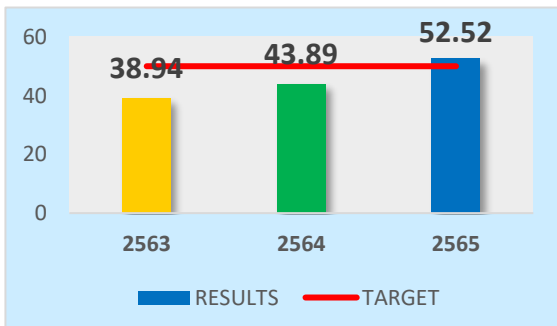
7.5ก(2)-1 ร้อยละของนิสิตใหม่ระดับปริญญาตรีที่เป็นไปตามแผน



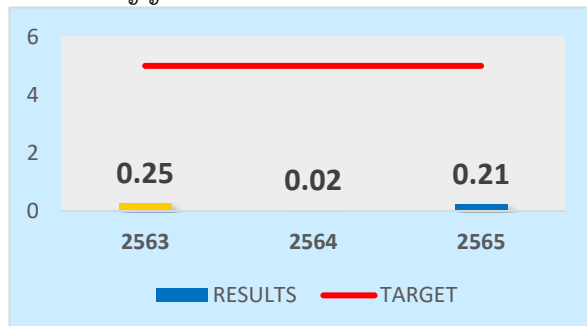
7.5ก(2)-2 ร้อยละของนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษาที่เป็นไปตามแผน



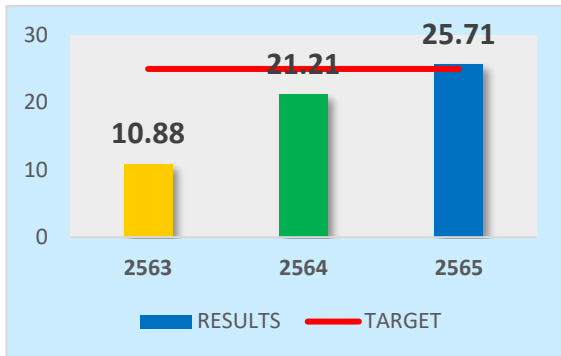
7.5ก(2)-3 ร้อยละของนิสิตปริญญาตรีที่มาจากภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



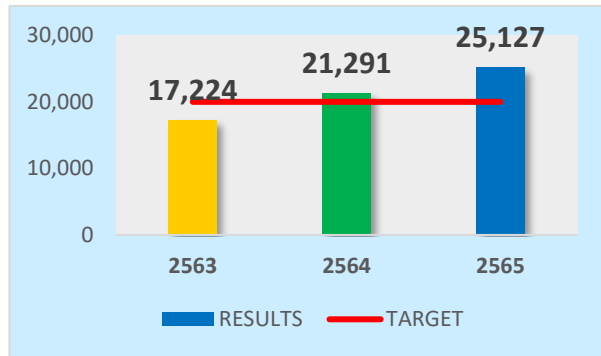
7.5ก(2)-4 ร้อยละของนิสิตปริญญาตรีชาวต่างประเทศต่อนิสิตปริญญาตรีทั้งหมด



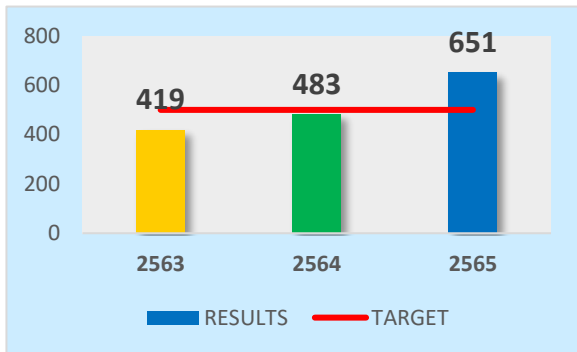
7.5ก(2)-5 ร้อยละของนิสิตบัณฑิตศึกษาชาวต่างประเทศต่อนิสิตบัณฑิตศึกษาทั้งหมด



7.5ก(2)-6 จำนวนผู้ป่วยนอก (OPD) โรงพยาบาลสุทธาเวช (คน)

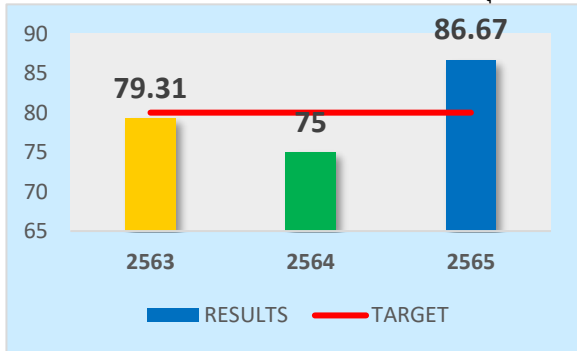


7.5ก(2)-7 จำนวนผู้ป่วยใน (IPD) โรงพยาบาลสุทธาเวช (คน)

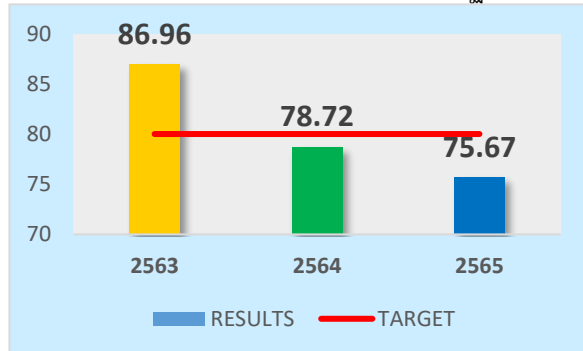


ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

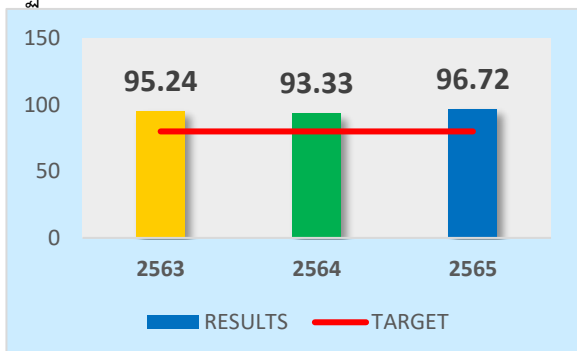
7.5ข-1 ร้อยละความสำเร็จตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์



7.5ข-2 ร้อยละความสำเร็จตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ



7.5ข-3 ร้อยละของโครงการกิจกรรมที่บรรลุตามปฏิบัติการ



ส่วนที่ 2

การประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2565 โดยกำหนดให้ทุกคณะ ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ภายในเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2566 โดยมี องค์ประกอบและ คุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจประเมิน มีดังนี้

(1) องค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจประเมิน

(1.1) ประธานคณะกรรมการตรวจประเมิน จำนวน 1 คน

(1.2) กรรมการตรวจประเมิน จำนวน 3 คน

(2) คุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจประเมิน

(2.1) ประธานคณะกรรมการตรวจประเมิน

- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย และ

- เป็น TQA Assessor หรือ EdPEX Assessor หรือ คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับ

คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สป.อว. และมีประสบการณ์ในการตรวจประเมิน

(2.2) กรรมการตรวจประเมิน

- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 2 คน โดยถ้าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคามต้องไม่สังกัด คณะที่รับการตรวจประเมิน และ

- เป็น TQA Assessor หรือ EdPEX Assessor หรือ คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับ คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สป.อว. หรือเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินของมหาวิทยาลัย มหาสารคาม หรือสถาบันอื่นๆ จัด

โดย มีคณะจำนวน 19 คณะ จากทั้งหมด 20 คณะ ที่ดำเนินการประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและ ระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ 1 คณะ คือคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ และระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้คณะที่ผ่านการประเมิน EdPEX 200 ของ สป.อว. สามารถเลือกดำเนินการตรวจประเมินตามประกาศนี้ หรือยกเว้นการตรวจประเมิน โดยให้จัดทำ แผนพัฒนาองค์กรตามแนวทางที่ สป.อว. กำหนด และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยรับทราบตามระยะเวลาที่ สป.อว.กำหนด

หัวข้อและคะแนนของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ตามคู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 -2566 ได้กำหนดหัวข้อและคะแนนของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ดังนี้

หมวด	หัวข้อ	คะแนน	
1	การนำองค์กร		120
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง	70	
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	
2	กลยุทธ์		85
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	
3	ลูกค้า		85
	3.1 ความต้องการความคาดหวังของลูกค้า	40	
	3.1 ความผูกพันของลูกค้า	45	
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		90
	4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	
5	บุคลากร		85
	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	
6	ระบบปฏิบัติการ		85
	6.1 กระบวนการทำงาน	45	
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	40	
7	ผลลัพธ์		450
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านบริการ	120	
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	
คะแนนรวม			1,000

แนวทางการประเมินให้คะแนน สำหรับหมวด 1-6

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	A : ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : แทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบันแต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25%	A : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลของคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L : เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 25%, 40% หรือ 45%	A : แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น L : เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A : มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กรรวมถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการ ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันระดับองค์กร I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100%	A : มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กรผ่านการสร้างนวัตกรรม โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งองค์กร ปรากฏหลักฐาน อย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรนี้เป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันความรู้ I : แนวทางมีการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ

แนวทางการประเมินให้คะแนน สำหรับหมวด 7

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

แนวทางการให้คะแนนภาพรวมกระบวนการ (Process Scoring Band) และภาพรวมผลลัพธ์ (Result Scoring Band)

2013 Scoring Band Descriptors

Band Score	Band Number	PROCESS Descriptors	Band Score	Band Number	RESULTS Descriptors
0-150	1	The organization demonstrates early stages of developing and implementing approaches to the basic Criteria requirements, with deployment lagging and inhibiting progress. Improvement efforts are a combination of problem solving and an early general improvement orientation.	0-125	1	A few results are reported responsive to the basic Criteria requirements, but they generally lack trend and comparative data.
151-200	2	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of the Criteria, but some areas or work units are in the early stages of deployment. The organization has developed a general improvement orientation that is forward-looking.	126-170	2	Results are reported for several areas responsive to the basic Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. Some of these results demonstrate good performance levels. The use of comparative and trend data is in the early stages.
201-260	3	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of most Criteria items, although there are still areas or work units in the early stages of deployment. Key processes are beginning to be systematically evaluated and improved.	171-210	3	Results address areas of importance to the basic Criteria requirements and accomplishment of the organization's mission, with good performance being achieved. Comparative and trend data are available for some of these important results areas, and some beneficial trends are evident.
261-320	4	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the overall requirements of the Criteria, but deployment may vary in some areas or work units. Key processes benefit from fact-based evaluation and improvement, and approaches are being aligned with overall organizational needs.	211-255	4	Results address some key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate good relative performance against relevant comparisons. There are no patterns of adverse trends or poor performance in areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
321-370	5	The organization demonstrates effective, systematic, well-deployed approaches responsive to the overall requirements of most Criteria items. The organization demonstrates a fact-based, systematic evaluation and improvement process and organizational learning, including innovation, that result in improving the effectiveness and efficiency of key processes.	256-300	5	Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate areas of strength against relevant comparisons and/or benchmarks. Improvement trends and/or good performance are reported for most areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
371-430	6	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple requirements of the Criteria. These approaches are characterized by the use of key measures, good deployment, and evidence of innovation in most areas. Organizational learning, including innovation and sharing of best practices, is a key management tool, and integration of approaches with current and future organizational needs is evident.	301-345	6	Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, as well as many action plan requirements. Results demonstrate beneficial trends in most areas of importance to the Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission, and the organization is an industry* leader in some results areas.
431-480	7	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple requirements of the Criteria items. It also demonstrates innovation, excellent deployment, and good-to-excellent use of measures in most areas. Good-to-excellent integration is evident, with organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices as key management strategies.	346-390	7	Results address most key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements. Results demonstrate excellent organizational performance levels and some industry* leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in most areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
481-550	8	The organization demonstrates outstanding approaches focused on innovation. Approaches are fully deployed and demonstrate excellent, sustained use of measures. There is excellent integration of approaches with organizational needs. Organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices are pervasive.	391-450	8	Results fully address key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements and include projections of future performance. Results demonstrate excellent organizational performance levels, as well as national and world leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in all areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.

* "Industry" refers to other organizations performing substantially the same functions, thereby facilitating direct comparisons.

รายชื่อคณะกรรมการและกำหนดวันประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2565 ระดับคณะ

วันที่ประเมิน	คณะ	รายชื่อคณะกรรมการประเมิน	ตำแหน่ง	สังกัด
29-30 สิงหาคม 2566	คณะนิติศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.ประภฤติยา ทักษิโณ	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.คมกริช การินทร์	กรรมการ	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
		ผศ.ดร.นุชนาฏ บัวศรี	กรรมการ	คณะวิทยาการสารสนเทศ
30-31 สิงหาคม 2566	คณะวิทยาศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.สมเกียรติ ภู่งามวิบูลย์	กรรมการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
		ผศ.ดร.สุวิษ ธีระโคตร	กรรมการ	คณะวิทยาการสารสนเทศ
5-6 กันยายน 2566	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.บุรินทร์ เปล่งดีสกุล	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.เชิงชาญ จงสมชัย	กรรมการ	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
		ผศ.พงษ์พันธ์ บุปเก	กรรมการ	คณะนิติศาสตร์
11-12 กันยายน 2566	คณะสัตว แพทยศาสตร์	ศ.นพ.บวรศิลป์ เขาวนขึ้น	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.สุมลวรรณ ชุ่มเชื้อ	กรรมการ	คณะเทคโนโลยี
		ผศ.ดร.ดรุณี พ่วงพรพิทักษ์	กรรมการ	คณะแพทยศาสตร์
11-12 กันยายน 2566 (12ก.ย.เช้า)	คณะศึกษาศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ตะวันฉาย โพธิ์หอม	กรรมการ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
		ผศ.ดร.อุทิศ พงศ์จิรวัฒนา	กรรมการ	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
		ผศ.ดร.เมตตา ศิริสุข	กรรมการ	คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรม ศาสตร์
12-13 กันยายน 2566 (12 ก.ย.บ่าย)	คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ ผังเมืองและ นวัตศิลป์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.ดร.พงศกร พรรณรัตน์ศิลป์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.นุชนาฏ บัวศรี	กรรมการ	คณะวิทยาการสารสนเทศ
		อ.วราวุฒิ นาคบุญนำ	กรรมการ	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
13-14 กันยายน 2566	คณะสาธารณสุข ศาสตร์	รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.ดร.พงศกร พรรณรัตน์ศิลป์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.น.สพ.ดร.วรพล เองวานิช	กรรมการ	คณะสัตวแพทยศาสตร์
		รศ.ดร.พญ.ศิรินาถ ตงศิริ	กรรมการ	คณะแพทยศาสตร์
14-15 กันยายน 2566	คณะศิลปกรรม ศาสตร์และวัฒนธรรม ศาสตร์	ผศ.ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.บุรินทร์ เปล่งดีสกุล	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.จินดาพร จำรัสเลิศลักษณ์	กรรมการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
		ผศ.เชิงชาญ จงสมชัย	กรรมการ	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
20-21 กันยายน 2566	วิทยาลัยการเมือง การปกครอง	รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.บุรินทร์ เปล่งดีสกุล	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.ดร.นิตยา วรรณกิติร์	กรรมการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
		ผศ.พงษ์พันธ์ บุปเก	กรรมการ	คณะนิติศาสตร์
21-22 กันยายน 2566 (22 เช้า)	คณะพยาบาลศาสตร์	ศ.นพ.บวรศิลป์ เขาวนขึ้น	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.ภญ.ชนันตภา พลอยล้อมแสง	กรรมการ	คณะเภสัชศาสตร์
		ผศ.ดร.ปานใจ ลือประเสริฐสิทธิ์	กรรมการ	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
	คณะกรรมการท่องเที่ยว และการโรงแรม	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565

วันที่ประเมิน	คณะ	รายชื่อคณะกรรมการประเมิน	ตำแหน่ง	สังกัด
22-23 กันยายน 2566 (22 ป้าย 23 เซ้า)		ผศ.ดร.สมเกียรติ ภู่วัฒน์วิบูลย์	กรรมการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
		ผศ.ดร.อุทิศ พงศ์จิรวัดนา	กรรมการ	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
24-25 กันยายน 2566 (25 ช่วงเช้า)	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.กานดา จันทร์แย้ม	กรรมการ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
		ผศ.ดร.ธัชชัย จิตรนันท์	กรรมการ	คณะศึกษาศาสตร์
		อ.วราวุฒิ นาคบุญน้ำ	กรรมการ	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
25-26 กันยายน 2566 (25 ป้าย 26 เซ้า)	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.สุตารัตน์ ถนอมแก้ว	กรรมการ	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช
		ผศ.ดร.จินดาพร จำรัสเลิศลักษณ์	กรรมการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
26-27 กันยายน 2566 (26 ป้าย 27 เซ้า)	คณะเทคโนโลยี	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.สุตารัตน์ ถนอมแก้ว	กรรมการ	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช
		อ.ดร.อารยา ปิยะกุล	กรรมการ	คณะศึกษาศาสตร์
23 และ 27 กันยายน 2566 (23 ป้าย 27 ป้าย)	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.วราภรณ์ สังสิทธิ์สวัสดิ์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.ปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์	กรรมการ	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
		ผศ.ดร.นุชนาฏ บัวศรี	กรรมการ	คณะวิทยาการสารสนเทศ
27-28 กันยายน 2566	คณะวิทยาการสารสนเทศ	นายกิตติพงศ์ เตมียะประดิษฐ์	ประธาน	สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
		ผศ.ตะวันฉาย โพธิ์หอม	กรรมการ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
		ผศ.ดร.สมเกียรติ ภู่วัฒน์วิบูลย์	กรรมการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
		รศ.ดร.ชัยสิทธิ์ สิทธิเวช	กรรมการ	คณะแพทยศาสตร์
28-29 กันยายน 2566	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ตะวันฉาย โพธิ์หอม	กรรมการ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
		ผศ.ดร.ภญ.ชนัดดา พลอยล้อมแสง	กรรมการ	คณะเภสัชศาสตร์
		ผศ.ดร.ดรุณี พ่วงพรพิทักษ์	กรรมการ	คณะแพทยศาสตร์
2 ตุลาคม 2566	คณะเภสัชศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.ดร.กริสน์ ชัยมูล	กรรมการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์
		ผศ.วัลลภา ถิลาณันท์กุล	กรรมการ	คณะแพทยศาสตร์
3 ตุลาคม 2566	คณะวิศวกรรมศาสตร์	รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธาน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		รศ.พญ.สุพินดา คุณมี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
		ผศ.ดร.สุตารัตน์ ถนอมแก้ว	กรรมการ	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช
		ผศ.ดร.ปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์	กรรมการ	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ส่วนที่ 3

สรุปผลประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ โดยคณะกรรมการประเมิน ปีการศึกษา 2565 เทียบกับ ปีการศึกษา 2564

1. คะแนนเฉลี่ยผลประเมินด้วยเกณฑ์ EdPEX

การประเมิน	คะแนนรวม (Total Score) เฉลี่ยจาก 20 คณะ					
	เฉลี่ย		สูงสุด		ต่ำสุด	
	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565
กระบวนการหมวด 1-6 (คะแนนเต็ม 550 คะแนน)	78	93	114	175	57	66
ผลลัพธ์หมวด 7 (คะแนนเต็ม 450 คะแนน)	47	58	61	78	23	39
ทุกหมวด (คะแนนเต็ม 1000 คะแนน)	129	150	175	245	83	111

2. ระดับการประเมินภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) ระดับการประเมินภาพรวม ด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) และ คะแนนรวม (Total Score)

ที่	คณะ	Process Scoring Band				Result Scoring Band				Total Score (คะแนนเต็ม 1,000)	
		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565
		Band	Score	Band	Score	Band	Score	Band	Score		
1	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	1	84	1	100	1	37	1	51	121	151
2	คณะศึกษาศาสตร์	1	98	1	104	1	41	1	63	139	167
3	คณะการบัญชีและ การจัดการ	1	76	1	84	1	54	1	45	130	129
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์และ วัฒนธรรมศาสตร์	1	57**	1	72	1	28	1	39**	85	111**
5	คณะการท่องเที่ยวและ การโรงแรม	1	64	1	81	1	60	1	45	124	126
6	วิทยาลัยการเมือง การปกครอง	1	73	1	83	1	45	1	51	118	134
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	1	72	1	83	1	51	1	50	123	133
8	คณะนิติศาสตร์	1	73	1	73	1	25	1	55	98	128
9	คณะวิทยาศาสตร์	1	74	1	83	1	53	1	60	127	143
10	คณะเทคโนโลยี	1	108	1	122	1	51	1	55	159	177
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	114*	1	120	1	61*	1	78*	175	198
12	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์	1	64	1	75	1	33	1	51	97	126

ที่	คณะ	Process Scoring Band				Result Scoring Band				Total Score (คะแนนเต็ม 1,000)	
		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565
		Band	Score	Band	Score	Band	Score	Band	Score		
13	คณะวิทยาการสารสนเทศ	1	90	1	86	1	55	1	71	145	157
14	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	1	85	1	87	1	51	1	61	136	148
15	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	1	69	1	66**	1	56	1	66	125	132
16	คณะแพทยศาสตร์	1	-	2	175*	1	-	1	70	-	245*
17	คณะเกษตรศาสตร์	1	86	1	110	1	57	1	74	143	184
18	คณะพยาบาลศาสตร์	1	80	1	94	1	51	1	65	131	159
19	คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	60	1	75	1	52	1	50	112	125
20	คณะสัตวแพทยศาสตร์	1	60	1	70	1	23**	1	56	83	126
	เฉลี่ยภาพรวม		74		93		44		58	129	150

หมายเหตุ 1. * คะแนนสูงสุด **คะแนนต่ำสุด

2. คณะแพทยศาสตร์ ปีการศึกษา 2564 ประเมินโดยคณะกรรมการที่ สปอว.แต่งตั้ง ตามแนวทางโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ EdPEX200 รุ่น 9 พ.ศ. 2564 ซึ่งไม่ประกาศคะแนน ส่วนปีการศึกษา 2565 เป็นผลคะแนนประเมินตนเองของคณะ ซึ่งเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้คณะที่ผ่านการประเมิน EdPEX 200 ของ สป.อว. สามารถเลือกดำเนินการตรวจประเมินตามประกาศนี้ หรือยกเว้นการตรวจประเมิน โดยให้จัดทำแผนพัฒนาองค์ตามแนวทางที่ สป.อว. กำหนด และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยรับทราบตามระยะเวลาที่ สป.อว. กำหนด

จากตาราง พบว่า คณะที่ได้คะแนนผลประเมินภาพรวม (Total Score) สูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) คณะแพทยศาสตร์ (245 คะแนน) 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ (198 คะแนน) 3) คณะเกษตรศาสตร์ (184 คะแนน) 4) คณะเทคโนโลยี (177 คะแนน) และ 5) คณะศึกษาศาสตร์ (167 คะแนน)

และพบว่า มีคณะที่ระดับการประเมินในภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) ระดับ 1 คะแนน จำนวน 19 คณะ ส่วนคณะที่ผลประเมิน ระดับ 2 จำนวน 1 คณะ คือ คณะแพทยศาสตร์ และทุกคณะมีระดับการประเมินในภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) อยู่ในระดับ 1

3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) ปีการศึกษา 2565

(1) ด้านกระบวนการ (Process)

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
1	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีวิธีการกำกับดูแล	1. คณะมีโอกาสนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะมีโอกาสนำกระบวนการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		องค์กรโดยดำเนินการตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ได้	<p>3. คณะมีโอกาในการพัฒนาระบบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต</p> <p>4. คณะมีโอกาในการพัฒนาระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้</p> <p>5. คณะ มีโอกาในการพัฒนาระบบการทำงานด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล</p> <p>6. คณะมีโอกาในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการให้บริการวิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการของคณะ</p>
2	คณะศึกษาศาสตร์	<p>1. คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณะได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยม และพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กร โดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>2. คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาชั้นนำในระดับชาติและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีการจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะให้แก่นิสิตและร่วมมือกับศิษย์เก่าในการพัฒนาความรู้และ</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากรผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม</p> <p>2. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต</p> <p>3. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้</p> <p>4. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้านบุคลากร</p> <p>5. คณะมีโอกาในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการให้บริการวิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการของคณะ</p> <p>6. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		ทักษะให้แก่บัณฑิต การจัดกิจกรรมนานาชาติ การส่งเสริมพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ส่งผลให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนิสิตดีขึ้น เช่น ผลการสอบได้รับใบประกอบวิชาชีพครู หรือ การเป็นผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ แนวทาง ดังกล่าวช่วยตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของนิสิตและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ และสอดคล้องกับค่านิยม GROWTH ของคณะ	
3	คณะการบัญชีและการจัดการ	คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการ กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการ เปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยม และพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและ ตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่าง ต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดย ดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรอง คุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและ คณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำ องค์กรที่เป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะ ยาว	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีโอกาสนำกระบวนการ ต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้า กลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะมีโอกาสนำการพัฒนาการ จัดทำ แผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะมีโอกาสนำการพัฒนาประสิทธิผล ของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูล สารสนเทศและการจัดการความรู้ 4. คณะมีโอกาสนำพัฒนากระบวนการ ด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล 5. คณะมีโอกาสนำการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติ การ 6. คณะมีโอกาสนำพัฒนาระบบการ ประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้ดีขึ้น
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์ และวัฒนธรรมศาสตร์	คณะ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการ กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่รองรับการ เปลี่ยนแปลงถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและ พันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตาม นโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล ตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วย	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีโอกาสนำกระบวนการ ต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้า กลุ่มอื่นบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะมีโอกาสนำการพัฒนาการ จัดทำ แผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะมีโอกาสนำการพัฒนาประสิทธิผล ของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูล สารสนเทศและการจัดการความรู้ 4. คณะมีโอกาสนำพัฒนากระบวนการ ด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		สนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุความสำเร็จ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	<p>5. คณะมีโอกาในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ</p> <p>6. คณะมีโอกาในการพัฒนาระบบการ ประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้ดีขึ้น</p>
5	คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม	คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็น ระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คมบติถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ ไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่สำคัญ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยม และตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับ บุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความ ร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กร โดยดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล กฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล ตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วย สนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุพันธกิจและ วิสัยทัศน์ได้	<p>1. คณะมีโอกาในการนำกระบวนการ ต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำ กลุ่มอื่นบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ที่สำคัญทุกกลุ่ม</p> <p>2. คณะมีโอกาในการพัฒนาการจัดทำ แผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันในอนาคต</p> <p>3. คณะ มีโอกาสในการพัฒนาประสิทธิผล ของระบบวัดผลการดำเนิน การจัดการข้อมูล สารสนเทศและการจัดการความรู้</p> <p>4. คณะมีโอกาในการพัฒนากระบวนการ ด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล</p> <p>5. คณะมีโอกาในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ</p> <p>6. คณะมีโอกาในการพัฒนาระบบการ ประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้ดีขึ้น</p>
6	วิทยาลัยการเมือง การปกครอง	<p>1. ผู้นำระดับสูงของวิทยาลัย ขึ้นนำองค์กร ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร จากการวิเคราะห์สถานการณ์ในการทบทวน ยุทธศาสตร์ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุน การรับรู้และเข้าใจทิศทางการขับเคลื่อนสถาบัน เพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้</p> <p>2. วิทยาลัยแสดงความมุ่งมั่นในการให้ ความสำคัญกับบุคลากร โดยการสร้างสภาวะ แวดล้อมของการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงาน จัดนโยบายและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร ทั้งสองกลุ่ม ส่งเสริมการพัฒนาก้าวเข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการของบุคลากร การดำเนินการ</p>	<p>1. วิทยาลัยมีโอกาพัฒนากระบวนการ ที่สำคัญ ได้แก่ การทบทวนประสิทธิผลของ กระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่อาจ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันใน อนาคต</p> <p>2. วิทยาลัยมีโอกาพัฒนาในการนำ กระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุม ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่ม อื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและ คู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม</p> <p>3. วิทยาลัย มีโอกาสพัฒนาประสิทธิผลของ ระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		ดังกล่าว อาจช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มุ่งมั่นในการมีผลการดำเนินการที่ดีอย่างต่อเนื่อง อาจช่วยตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรได้	
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	<p>1. ผู้นำระดับสูงซึ่งนำวิทยาลัย โดยกำหนดวิสัยทัศน์เป็น “มุ่งเป็นผู้นำด้านการสร้างศิลปินและครุดนตรีมืออาชีพ” และค่านิยม “อาร์ต อีที ART ELI” เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปยังบุคลากร ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ นำเสียงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ใช้ออกแบบหลักสูตรและบริการสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน วิธีการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้วิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนองค์กรบรรลุความสำเร็จตามทิศทางที่กำหนดไว้ได้</p> <p>2. วิทยาลัยเริ่มแสดงถึงความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น มีการรับฟังเสียงสารสนเทศของลูกค้าแต่ละกลุ่ม นำมาจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน รวมทั้งนิสิตต่างชาติ การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้</p>	<p>1. วิทยาลัยยังไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ เช่น การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ระยะสั้น/ระยะยาว เพื่อการเป็นผู้นำด้านวิชาการทางดนตรีพื้นบ้านอีสาน และการให้บริการทางวิชาการด้านดนตรีที่มากที่สุด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการนำดนตรีอีสานสู่การเป็นดนตรีระดับโลก ร่วมกับการวิเคราะห์ Gap analysis ชี้ความสามารถของตนเองและคู่แข่ง เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กำหนดตัววัดสำหรับแผนปฏิบัติการ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรด้านต่างๆ ให้เหมาะสม วิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย มีผลการดำเนินการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้</p> <p>2. วิทยาลัยไม่ได้จัดระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น กำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนการวิเคราะห์ผลจากข้อมูล นำไปจัดลำดับความสำคัญในเรื่องที่ต้องปรับปรุง จนเกิดนวัตกรรม นอกจากนี้ วิทยาลัยมีโอกาสในการปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ทั้งด้านวิชาการทางดนตรีพื้นบ้านอีสาน และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ พัฒนาองค์ความรู้ทางดนตรี ร่วมกับกำหนดเป้าหมายของการบรรลุผลในระยะสั้นและระยะยาว กำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการกำกับติดตาม เพื่อการขยายผลองค์ความรู้และถ่ายทอดให้เกิดผลทั้งทางวิชาการและเชิงธุรกิจ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชาติ</p>
8	คณะนิติศาสตร์	คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ	1. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		<p>มหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ ไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่ สำคัญ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยม และตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับ บุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความ ร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กร โดยดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล กฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล ตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วย สนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุพันธกิจและ วิสัยทัศน์ได้</p>	<p>ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผล ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบ วัดผลการดำเนินงานจัดการข้อมูลสารสนเทศและ การจัดการความรู้ 4. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ ทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้าน บุคลากร 5. คณะ มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผล ของการปฏิบัติการ 6. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็น ระบบในการประเมิน ทบทวนและปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p>
9	คณะวิทยาศาสตร์	<p>คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็น ระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ ไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด ที่สำคัญ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยม และตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับ บุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความ ร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กร โดยดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล กฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้ กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล ตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ จะช่วย สนับสนุนให้คณะ สามารถบรรลุพันธกิจและ วิสัยทัศน์ได้</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจน ในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดทำ แผนกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถ ในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบ วัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้ 4. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ ทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้าน บุคลากร 5. คณะมีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติ การ 6. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็น ระบบในการประเมิน ทบทวนและปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
10	คณะเทคโนโลยี	คณะแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีโอกาสนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะมีโอกาสนำการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะมีโอกาสนำการพัฒนาประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ 4. คณะมีโอกาสนำพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล 5. คณะมีโอกาสนำปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ 6. คณะมีโอกาสนำพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีโอกาสนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะมีโอกาสนำพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะมีโอกาสนำพัฒนาประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ 4. คณะมีโอกาสนำพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล 5. คณะมีโอกาสนำพัฒนาการจัดการโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างบูรณาการ 6. คณะมีโอกาสนำพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
12	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์	คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลงคณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต 3. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้ 4. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้านบุคลากร 5. คณะมีโอกาสนในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ 6. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น
13	คณะวิทยาการสารสนเทศ	<p>คณะมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX ด้วยการเริ่มจัดทำแนวทางการดำเนินการของบางกระบวนการที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานให้มีความเป็นระบบและมีการถ่ายทอดแนวทางเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระยะเริ่มต้นโดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา. เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> • กระบวนการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่แสดงถึงทิศทางที่คณะจะมุ่งไป (1.1ก(1)) • กระบวนการกำกับดูแลองค์กรที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมภายนอกเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (1.2 ก(1)) • กระบวนการสนับสนุนบุคลากรด้วยการจัดให้มีสวัสดิการที่ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5.1ข(2)) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะอาจพิจารณาจัดทำแนวทางการดำเนินการของหลายกระบวนการที่ตอบสนองคำถามพื้นฐานให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เพื่อให้ผลการดำเนินการของคณะมีระดับการพัฒนาที่ดีขึ้น เช่น กระบวนการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ที่อาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น กระบวนการสนับสนุนชุมชนที่ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก กระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินการให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ต้องการ การนำเสนอการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและตลาด ที่สะท้อนความมุ่งมั่นต่อค่านิยม Novelty กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ช่วยสร้างความผูกพันในระยะยาว กระบวนการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		<p>• กระบวนการจัดการกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการวิจัยและนวัตกรรม กระบวนการบริการวิชาการผ่าน Leading indicators และLagging indicators (6.1ข(1))</p>	<p>ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อวัฒนธรรมการมุ่งเน้นลูกค้า กระบวนการวัดผลการดำเนินการเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ กระบวนการวิเคราะห์ผลการดำเนินการที่ช่วยให้การทบทวนผลสำเร็จขององค์กร ความมั่นคงทางการเงิน รวมทั้งความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความถูกต้อง กระบวนการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการในด้านต่างๆให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม กระบวนการจัดการสารสนเทศให้มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม กระบวนการจัดการความรู้ที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะ กระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีสุขภาพ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของกระบวนการ กำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และกระบวนการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร ที่กระตุ้นให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ กระบวนการออกแบบหลักสูตร งานวิจัย งานบริการวิชาการ รวมทั้งกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการวิจัยและนวัตกรรม กระบวนการบริการวิชาการ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น กระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อส่งมอบผลการดำเนินการที่มีคุณภาพตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอ กระบวนการบริหารจัดการให้การปฏิบัติการต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำให้กระบวนการพื้นฐานเหล่านี้มีความเป็นระบบในลักษณะที่ไม่ใช่กิจกรรม โดยการระบุขั้นตอนการปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปทำซ้ำได้และมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อาจช่วยให้คณะ มั่นใจได้ว่า ผลการดำเนินการของกระบวนการต่าง ๆ</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
			<p>จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2. คณะอาจส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ด้วยการนำแนวทางการดำเนินการของบางกระบวนการที่เป็นคำถามพื้นฐานไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาและทั่วถึงในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กร</p> <p>3. คณะมีโอกาสนำกระบวนการพื้นฐานต่างๆให้มีประสิทธิผลมากขึ้น</p> <p>4. คณะ อาจส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการเชิงระบบด้วยการเชื่อมโยงการดำเนินการในเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน ให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และตอบสนองความต้องการขององค์กร</p>
14	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	<p>1. คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค่างroupอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>1. คณะมีโอกาสนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค่างroupอื่นบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม</p> <p>2. คณะมีโอกาสนำผลการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต</p> <p>3. คณะมีโอกาสนำผลการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบวัดผลการดำเนิน การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้</p> <p>4. คณะมีโอกาสนำผลการพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล</p> <p>5. คณะมีโอกาสนำผลการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ</p>
15	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	<p>ผู้นำระดับสูงมุ่งมั่นในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวทาง EdPEX มาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรตามค่านิยม “มุ่งมั่น สร้างสรรค์ให้เป็นหนึ่ง” ร่วมกับการบริหาร</p>	<p>สถาบันมีโอกาสนำระบบการนำองค์กรได้แก่ ทบพทวนกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ในการบรรลุวิสัยทัศน์ กระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์ ทบพทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อค้นหาโอกาสเชิงกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		จัดการเครือข่ายที่สำคัญ วิธีการดังกล่าว ช่วยส่งเสริมการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั่วทั้งสถาบันและตามทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรที่กำหนดไว้ได้	กลยุทธ์ระยะสั้น/ระยะยาว และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน ร่วมกับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังบุคลากร กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักไปยังบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพัน 2. สถาบันมีโอกาสพัฒนา กระบวนการที่เป็นระบบในการวัดที่สะท้อนประสิทธิผลหรือคุณค่าที่ส่งมอบให้กับสังคมและชุมชน การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ และปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ ที่ทำให้เห็นวงจรของการเรียนรู้และการปรับปรุง กระบวนการอย่างต่อเนื่อง การกำหนดตัววัดผลและติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้ข้อมูลอย่างทันเวลา และคาดการณ์ผลการดำเนินการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 3. สถาบันมีโอกาสพัฒนาในการจัดการองค์ความรู้ เช่น การกำหนดขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคตรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น การค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคคลสู่ความรู้ขององค์กร เพื่อเป็นผู้นำในการใช้ทรัพยากรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ส่งเสริมงานวิจัยพื้นฐานและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่น
16	คณะแพทยศาสตร์ *	เนื่องจากคณะ ขอยกเว้นการประเมินตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่องแนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงไม่มี Feedback Report	เนื่องจากคณะ ขอยกเว้นการประเมินตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่องแนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงไม่มี Feedback Report
17	คณะเภสัชศาสตร์	1. คณะแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คมนับดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม มีการ	1. คณะมีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค่างroupอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม 2. คณะมีโอกาสในการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		<p>สื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายถอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>2. คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีการรับฟังเสียงจากผู้เรียนและลูกค้ำ และนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ มีการส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของสังคมและมีหัวใจรับใช้ชุมชน ผ่านกิจกรรมบูรณาการจากห้องเรียนไปยังชุมชน มีการให้บริการชุมชนที่หลากหลายผ่านร้านยา โรงงานฟาร์มแคร์ ศูนย์เรียนรู้ชุมชน ศูนย์การจัดการศึกษาต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการสร้างเครือข่ายการวิจัยและบริการในระดับชาตินานาชาติ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และสามารถสร้างความผูกพันกับลูกค้ำได้</p>	<p>3. คณะมีโอกาสนในการพัฒนาประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้</p> <p>4. คณะมีโอกาสนในการพัฒนาระบบการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล</p> <p>5. คณะมีโอกาสนในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลของกระบวนการออกแบบจัดการ ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ</p> <p>6. คณะมีโอกาสนในการพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p>
18	คณะพยาบาลศาสตร์	<p>1. ผู้บริหารคณะ คณาจารย์และบุคลากร มีความตั้งใจอย่างสูงในการผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ที่มีมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติวิชาชีพทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ รวมถึง แผนที่จะขยายการเปิดหลักสูตรอื่นๆ เพิ่มผลงานวิจัยและการบริการวิชาการในด้านต่างๆ</p>	<p>1. คณะยังไม่ได้แสดงประสิทธิผลของการทำความเข้าใจและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มาจัดทำเป็น Business Model ของกระบวนการตามพันธกิจที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์เพื่อนำมาใช้เป็นข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรระยะสั้น การวิจัย การบริการของศูนย์การดูแลผู้สูงอายุ Day care เพื่อให้เกิดการสร้างความคิดริเริ่มและนวัตกรรม รวมถึงการขยายศักยภาพความร่วมมือทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ</p> <p>2. คณะยังไม่ได้แสดงประสิทธิผลของเป้าหมายวิสัยทัศน์ การถ่ายถอดเพื่อนำไปสู่</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
			<p>การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ทั้งความสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ บริบทเชิงกลยุทธ์ ด้านต่างๆ แผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการงบประมาณ รวมถึง การตั้งค่าคาดการณ์ตัวชี้วัดแบบท้าทาย ที่เกิดจากการวิเคราะห์ Gap Analysis</p> <p>3. คณะอาจใช้การพัฒนาที่สมดุล ในการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนา รวมถึง ภาระงานอาจารย์สายสนับสนุน เพื่อให้อาจารย์และบุคลากรทุกภาควิชา สาขาวิชา และทุกหน่วยงาน มีการขับเคลื่อนพร้อมกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>
19	คณะสาธารณสุขศาสตร์	<p>1. ผู้นำระดับสูงของคณะ นำองค์กร โดยกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์เป็น “คณะสาธารณสุขศาสตร์ได้รับการจัดอันดับสถาบันการจัดการเรียนการสอนด้านสาธารณสุขในระดับอาเซียน” และคำนึงเป็น PHMSU (P-Public mind, H-Healthy, M-Multidisciplinary, S-Smart และU-Unity) เพื่อนำไปสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ร่วมกับนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการคณะ ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนให้คณะยกระดับไปสู่การบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้</p> <p>2. คณะ เริ่มแสดงถึงความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและเป็นเลิศในระดับอาเซียน ปลูกฝังจิตสำนึกบัณฑิตให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม การรับฟังเสียงสารสนเทศและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน และขยายกลุ่มผู้เรียนไปยังประเทศลุ่มน้ำโขง การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยเพิ่มความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มได้</p> <p>3. คณะ แสดงความมุ่งมั่นในการให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการสร้างสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ให้มีสภาวะ มีความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงาน</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่มในบางประเด็น</p> <p>2. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต ในบางประเด็น</p> <p>3. คณะไม่ได้แสดงประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้ในบางประเด็น</p> <p>4. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้านบุคลากร ในบางประเด็น</p> <p>5. คณะมีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น</p>

ที่	คณะ	Process strength	Process OFI
		จัดระบบสวัสดิการ ให้ตอบสนองและเหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นในการมีผลการดำเนินการที่ดีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะ	6. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ในบางประเด็น
20	คณะสัตวแพทยศาสตร์	ผู้นำระดับสูงของคณะ มุ่งมั่นในการนำองค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมเพื่อความสำเร็จในอนาคต นำหลักการของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการคณะ ร่วมกับนำแนวทางการจัดการตาม business canvas model มาใช้ในการเรียนรู้ ออกแบบหลักสูตรและบริการ และส่งเสริมให้เกิดการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะ ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง 2. คณะไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบของกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง 3. คณะไม่ได้แสดงวิธีการที่มีประสิทธิผลของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ 4. คณะมีโอกาสยกระดับสมรรถนะหลักของคณะ และขีดความสามารถของคณะ ด้วยการบริหารจัดการเครือข่าย พัฒนาการจัดการเครือข่ายอุปทานผ่านมุมมองเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ในเครือข่ายอุปทาน ทั้งผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ พันธมิตร ภาครัฐ และเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ การสร้างคุณค่าร่วมกันที่ส่งมอบไปสู่ผู้เรียนและลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างโดดเด่นและแตกต่างจากคู่แข่งคู่แข่งเพื่อสะท้อนความเป็นเลิศของคณะ

(2) ด้านผลลัพธ์ (Result)

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
1	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สัดส่วนเงินสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จำนวนเงินที่ได้จากการบริการวิชาการ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จำนวนเงินสะสมของงบประมาณเงินรายได้ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกลุ่มลูกค้าที่เข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ของคณะ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการดำเนินตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ	คณะไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
2	คณะศึกษาศาสตร์	<p>1. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ด้านการ มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น คณะเน้นพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณภาพบัณฑิต งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก จำนวนโครงการกิจกรรม ด้านบริการวิชาการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ร้อยละของนิสิตที่รับเข้าระดับปริญญาตรีเทียบกับแผน จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ด้านขีดความสามารถบุคลากร เช่น ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนอาจารย์ที่ได้ทุนวิจัยภายนอก ด้านการ กำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการประเมินองค์กร มาตรฐานหลักสูตร จำนวนข้อร้องเรียนต่อคณาจารย์ จำนวนข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณต่อบุคลากร ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับจากการสนับสนุนจากการทำวิจัยภายนอก</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนดีกว่าคู่เทียบ ได้แก่ ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ร้อยละของผลงานวิจัย/ตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์ในระดับชาติ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงค่านิยมด้านการมีเป้าหมายในการทำงานการทำงานแบบมุ่งเป้า (Goals)</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายเรื่อง ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ คณะเน้นพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/ความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณภาพบัณฑิต ด้านงานวิจัย ได้แก่ งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ จำนวนโครงการกิจกรรมด้านบริการวิชาการ ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ได้แก่ ร้อยละของนิสิตที่รับเข้าระดับปริญญาตรีเทียบกับแผนจำนวนโครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ได้แก่ จำนวนความต้องการของโรงเรียนที่ต้องการนิสิตฝึกประสบการณ์ การวิเคราะห์สาเหตุในผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้</p>
3	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ	<p>คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งเงินทุนภายนอก ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมรับฟังการถ่ายทอดนโยบายการบริหาร ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวนงานวิจัย/นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ถูกนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ชุมชนและสังคม</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่สำคัญ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ</p> <p>2. คณะมีผลการดำเนินงานที่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอในหลายด้าน ได้แก่</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		ผ่านการบริการวิชาการ จำนวนนิสิตปัจจุบัน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจของคณะ	ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน ด้านการสังคมและชุมชน ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์ และวัฒนธรรมศาสตร์	คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่มีระดับดี เช่น สรุปเปรียบเทียบแผนกับผลการรับนิสิต ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา ผลลัพธ์ของผลงานนิสิตและผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับปริญญาโท ผลลัพธ์ของผลงานนิสิตและผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับปริญญาเอก จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชู	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้านที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ประสิทธิผลและประสิทธิผลของกระบวนการของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ผลลัพธ์ตามข้อกำหนดของผู้ส่งมอบหลักและคู่ความร่วมมือที่สำคัญตามโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p> <p>2. คณะมีผลการดำเนินงานที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา เช่น คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี ผลลัพธ์รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติของนิสิต จำนวนชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการ จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการบริการวิชาการ จำนวนกิจกรรมโครงการบริการวิชาการ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนการวิจัย/ สร้างสรรค์ จำนวนผลงานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล</p>
5	คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม	ผลลัพธ์หลายด้านขององค์กรอยู่ในระดับที่ดีบรรลุเป้าหมาย เช่น ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น จำนวนหลักสูตรที่มีความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ จำนวนผลงานวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์ ร้อยละของนิสิตที่ผ่านภาษาอังกฤษ CEER ระดับ B2 ได้รับการที่จำนวนนิสิตและศิษย์เก่า ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ ด้านลูกค้า เช่นจำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ให้ทุนซ้ำและจำนวนสถาบันคู่ความร่วมมือ การพัฒนา งานวิจัย ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น จำนวนช่องทางในการสื่อสารกับผู้บริหาร ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลประเมิน	คณะมีโอกาสในการแสดงผลลัพธ์การดำเนินงานที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ด้านประสิทธิผลและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น การบริการวิชาการ ประสิทธิภาพในระบอบความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมของคณะเพื่อรับมือภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการด้านเครือข่ายอุปทาน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการหรือการจำแนกการให้บริการที่ชัดเจน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น อัตรากำลัง

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารของผู้บริหาร จำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจสอบภายใน ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจสอบภายใน จำนวนข้อเสนอแนะจากการประเมินคณบดี ประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ร้อยละหลักสูตรที่ได้รับมาตรฐาน TQF ร้อยละการทำผิดกฎหมาย พรบ.คอมพิวเตอร์ จำนวนข้อร้องเรียนผู้บริหารที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ จำนวนข้อร้องเรียนสายวิชาการที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ จำนวนข้อร้องเรียนสายสนับสนุนที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ จำนวนข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณที่ได้รับการแก้ไข จำนวนโครงการที่ได้รับบริการวิชาการและก่อให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ จำนวนชุมชนและสังคมที่ได้รับบริการวิชาการแล้วก่อให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ ด้านการเงินและการตลาด เช่น จำนวนเงินสะสมของงบประมาณเงินรายได้ ในปีงบประมาณทั้งสิ้น การได้นิสิตแรกเข้า ที่มีศักยภาพสูงเกรดเฉลี่ย 3.00 ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน อาจช่วยตอบสนองต่อการบรรลุพันธกิจได้</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับงาน และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น การสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งการะมัดมิชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านตลาดและกลยุทธ์ เช่น ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาด การเจาะตลาดใหม่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ร้อยละของความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง</p>
6	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง	<p>วิทยาลัยแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรีที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับ อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ จำนวนบทความที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในระดับปริญญาโท ความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงาน จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารและจรรยาบรรณบุคลากร จำนวนเงินรายได้ของวิทยาลัย การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> วิทยาลัยไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านลูกค้า ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคมและชุมชนหลายเรื่อง ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ผลลัพธ์การดำเนินงานหลายเรื่องยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือมีแนวโน้มลดลง ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้และกระบวนการ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ผลลัพธ์หลายเรื่องของวิทยาลัยยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละบัณฑิต

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
			<p>ที่ได้งานทำ จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ</p> <p>4. ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร มีจำกัด ไม่พบการรายงานผลลัพธ์การรายงานผลลัพธ์ที่ครบทุกด้าน อาจช่วยสะท้อนถึงความก้าวหน้าของผู้บริหารระดับสูงในการนำองค์กรและกำกับดูแล</p> <p>5. ผลลัพธ์ที่สำคัญที่มีแนวโน้มลดลง ได้แก่ ผลประเมินคำรับรองการปฏิบัติราชการ ผลลัพธ์ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ ผลตรวจสอบ (ความเสี่ยง) ประจำปี โดยสำนักตรวจสอบภายใน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความเร่งด่วนใน ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดหลายเรื่อง</p> <p>6. ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น จำนวนนิสิตที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับนิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มลดลง เช่น จำนวนนิสิตที่รับเข้าของนิสิตปริญญาตรี ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนข้อจำกัดด้านการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ด้าน SC1 โครงสร้างประชากรวัยเรียนลดลงทำให้จำนวนผู้เรียนมีแนวโน้มลดลง และด้าน SC2 การขยายตลาดการศึกษาเชิงรุกไปสู่กลุ่มอพท/ลูกค้า</p>
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	<p>วิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ที่ต่อเนื่อง เช่น จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลประกวดดนตรีระดับชาติและนานาชาติ ทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวนโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สร้างคุณค่า/มูลค่าทางวิชาการให้แก่หน่วยงาน ร้อยละจำนวนจำนวนนิสิตใหม่จากแผนการรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนนิสิตต่างชาติ ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนการมุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น</p>	<p>1. วิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ที่ต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สัดส่วนเงินสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายใน/นอกต่ออาจารย์ประจำ และผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มลดลง เช่น ทุนสนับสนุนบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>2. วิทยาลัยไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น อัตราการจบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านพันธกิจวิจัย ไม่แสดงผลลัพธ์ร้อยละของงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา รวมถึงไม่แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และตัววัด</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
			<p>อื่น ๆ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านลูกค้า เช่น แสดงความพึงพอใจและความผูกพันจำแนกตามกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่มในด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านความผูกพันของบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายได้ รายจ่ายของการดำเนินการในแต่ละพันธกิจ ด้านการเติบโตของตลาดพันธกิจวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญเหล่านี้ อาจช่วยให้วิทยาลัย เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินการ</p>
8	คณะนิติศาสตร์	<p>1. ผลลัพธ์หลายด้านขององค์กรอยู่ในระดับที่ดีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เช่น ผลด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ได้แก่ ร้อยละของนิสิตปัจจุบันที่ได้รับรางวัล และผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ การซักซ้อมการอบรมให้ความรู้ด้านการรับมืออัคคีภัยภายในหน่วยงาน และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนถึงประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานอาจช่วยตอบสนองต่อการบรรลุพันธกิจได้</p> <p>2. คณะ แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร หลายเรื่องมีระดับที่ดี และมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ ร้อยละอาจารย์ที่มีชื่อในผลงานตีพิมพ์ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลประเมินดีเด่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อัตราการลาออก และโยกย้าย ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ ร้อยละของผู้บริหาร อาจารย์ และสายสนับสนุนได้รับการอบรมและพัฒนา</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น การบริการวิชาการ ประสิทธิภาพในระบบความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมของคณะเพื่อรับมือพิบัติและภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการด้านเครือข่ายอุปทาน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มวิจัยและบริการวิชาการทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการหรือการจำแนกการให้บริการที่ชัดเจน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น อัตรากำลังจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับงาน และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ด้านการนำองค์ความรู้การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น การสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>เพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของกระบวนการที่มุ่งเน้นบุคลากร</p>	<p>และลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งภาวะรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านตลาดและกลยุทธ์ เช่น ส่วนแบ่งตลาด หรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาด และส่วนแบ่งตลาด การเจาะตลาดใหม่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ร้อยละของความสำเร็จของตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่ดี หรือไม่สม่ำเสมอ หลายเรื่อง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น จำนวนรางวัลที่นิสิตได้รับระดับชาติระหว่างศึกษาอยู่ ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อจำนวนที่รับเข้า 2) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ ความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ ร้อยละการลาออกของนิสิต 3) ด้านบุคลากร เช่น ร้อยละบุคลากรสายวิชาชีพที่มีผลประเมินดีเด่น ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนมีผลประเมินดีเด่น สัดส่วนเงินทุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อคณบดีและผู้บริหาร 4) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ เช่น ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเงินแผ่นดิน งบประมาณเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการต่อคน งบประมาณเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น ผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
9	คณะวิทยาศาสตร์	<p>1. คณะแสดงผลลัพธ์ที่ดีกว่าเป้าหมายหลายเรื่อง เช่น ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติของบัณฑิตศึกษา จำนวนนิสิตที่รับเข้าในระดับปริญญาตรี ร้อยละของงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ความพึงพอใจของบัณฑิตใหม่ที่มีการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร สัดส่วนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละของอาจารย์และสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเอง จำนวนเงินงบประมาณ รายรับทั้งหมดของคณะ จำนวนเงินสะสมของคณะ จำนวนเงินรายรับจริงจากค่าธรรมเนียมการศึกษา และจำนวนเงินทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจเอื้อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีระดับและแนวโน้มดี เช่น ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีและปริญญาโทที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยภายใน และภายนอกต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงาน ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (ISI/Scopus) ระยะเวลาเฉลี่ยในการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละของการส่งมอบงานตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละของหน่วยงานภายนอกที่ให้ทุนวิจัยซ้ำ ร้อยละจำนวนเรื่องที่ได้รับการแก้ไขจากข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด จำนวนห้องปฏิบัติการวิจัยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน และจำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมายข้อบังคับและการรับรองมาตรฐาน ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ด้านลูกค้าและด้านความผูกพันที่ครอบคลุม ผู้เรียน ลูกค้าอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ระดับต่ำกว่าเป้าหมาย</p>
10	คณะเทคโนโลยี	<p>1. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมาและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนา</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการผลลัพธ์ ด้านการจัดการ</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>ตามแผน ความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสวัสดิการ ความพึงพอใจของบุคลากรด้าน ความผูกพันกับหน่วยงาน งบประมาณการ ให้บริการและสิทธิประโยชน์ (เงินสวัสดิการ พัฒนามหาวิทยาลัย เงินจัดสรรพัฒนาตนเอง) ร้อยละของผู้บริหารระดับคณะและระดับ หน่วยงานได้รับการพัฒนา ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และมีผลลัพธ์ด้านร้อยละของอาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าคู่เทียบ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับทราบวิสัยทัศน์และแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยผลการประเมิน ด้านธรรมาภิบาลของทีมผู้บริหาร จำนวน ข้อร้องเรียนด้านจรรยาบรรณบุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่ทำผิดด้านการเรียนการ สอน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพในการดำเนินตามพันธกิจด้านการ เรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับ ดีกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ผลงานวิจัยตีพิมพ์นิสิตป. เอก ผลการทดสอบภาษาอังกฤษของนิสิต จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุน ภายนอก ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ของ คณะต้องประมาณทั้งหมด ร้อยละการเบิกจ่าย งบประมาณเงินรายได้ งบประมาณเฉลี่ยในการ พัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยี จำนวนเงิน สนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จาก ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การมีผลลัพธ์ ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุ พันธกิจและวิสัยทัศน์</p>	<p>เครือข่ายอุปทาน ด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการ สร้างประโยชน์ให้สังคม ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด ด้านการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ</p> <p>2. ผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่อง มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายหรือแนวโน้ม ไม่สม่ำเสมอ เช่น อัตราเงินเดือนของบัณฑิต หลักสูตรบริการวิชาการที่สอดคล้อง ตามความต้องการของสังคม อัตราการคงอยู่ ของนิสิต ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการ ให้คำปรึกษาของคณะ ร้อยละความพึงพอใจ ของนิสิตต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการทาง การศึกษา การวิเคราะห์สาเหตุในผลลัพธ์ เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะเห็นโอกาสในการ พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและ ยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้</p>
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์	<p>1. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับ ดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละ ของจำนวนบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ จำนวน รางวัลนิสิตทุกระดับที่ได้รับรางวัลระดับชาติ และนานาชาติ ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ (ISI/Scopus) ร้อยละผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ระดับนานาชาติต่อผลงานวิจัยทั้งหมด ค่าเฉลี่ย จำนวนครั้งที่ได้รับการอ้างอิง (H-Index) จำนวนทุนวิจัยที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและ ทรัพย์สินทางปัญญา ระดับความเชื่อมั่นของ บุคลากรด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน</p>	<p>คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงาน ในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ การตรวจ ติดตามหรือประเมินประสิทธิผลของผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือตามข้อกำหนด ที่สำคัญ รวมถึงผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผล ของการดำเนินการด้านความปลอดภัยและ การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการ ของผู้นำระดับสูงในการสร้างความผูกพันกับ บุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์การนำค่านิยมไปสู่ การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติการ</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>ในการขับเคลื่อนคณะให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร สป.อว. ผลการตรวจสอบโดยหน่วยตรวจสอบภายใน ร้อยละหลักสูตรวิศวกรรมที่ผ่านการรับรองจากสภาวิศวกร ร้อยละข้อแนะนำจากหน่วยตรวจสอบภายในที่ได้รับการแก้ไข จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากร จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีต่อระบบความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ชีวิตและทรัพย์สิน ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ผู้บริการวิชาการ กรณีการทดสอบและวิเคราะห์ต่าง ๆ การบริการแบบมีรายได้และแบบให้เปล่า จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนโครงการวิจัยที่ร่วมกับต่างชาติ จำนวนบทความที่มีความร่วมมือกับนักวิจัยต่างชาติ จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากการทำวิจัยภายนอก (มมส.) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมากขึ้นไป (สายสนับสนุน) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านสาธารณูปโภคของคณะ และความสุขในการทำงาน จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการยกย่อง/รางวัลเชิดชูเกียรติ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการยกย่อง/รางวัลเชิดชูเกียรติ ทุนสำรองสะสม ร้อยละของเงินรายได้ต้องบประมาณทั้งหมด ร้อยละของหลักสูตรที่รับนิสิตเป็นไปตามแผนการรับนิสิต ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการดำเนินตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย ได้แก่ จำนวนโครงการวิจัย ด้านการสร้างนวัตกรรม (R2R) สายสนับสนุน จำนวนอาจารย์/นักวิจัยที่ไปทำวิจัยระยะสั้น ในมหาวิทยาลัยชั้นนำหรือองค์กรต่างประเทศ (Outbound) จำนวนอาจารย์/นักวิจัยต่างชาติ ที่มาทำวิจัยระยะสั้นในมหาวิทยาลัย (Inbound) ร้อยละความพึงพอใจของนิสิตต่อการสื่อสารของผู้บริหาร ระดับความเชื่อมั่นต่อลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ ระดับความ</p>	<p>อย่างจริงจัง ผลลัพธ์การรับผิดชอบของการกำกับดูแลและควบคุมรับผิดชอบทางการเงิน ทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงร่างองค์กร ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลและแสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ รายจ่ายต่าง ๆ ด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ จำนวนผู้รับบริการ จากลูกค้ากลุ่มบริการวิจัยและบริการวิชาการของคณะ ลูกค้าย่อยด้านการวิจัย รวมถึงไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. คณะมีผลการดำเนินงานที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละของนิสิตป.ตรีที่ผ่านการอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล/การสื่อสารของคณะก่อนออกฝึกงาน ระยะเวลาเฉลี่ยของการจบการศึกษาสำหรับนิสิตป.ตรี ระยะเวลาเฉลี่ยของการจบการศึกษาสำหรับนิสิต ป.เอก จำนวนหลักสูตรที่ร่วมผลิตกับผู้ประกอบการ จำนวนหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย จำนวนหลักสูตรที่รองรับระบบคลังหน่วยกิต ร้อยละนิสิตป.ตรี สหกิจศึกษาต่อนิสิตในหลักสูตร ระดับผลการประเมินของแหล่งฝึกต่อสมรรถนะของนิสิตเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงาน/สหกิจ ร้อยละของแหล่งงานที่รับนิสิตฝึกงานอย่างต่อเนื่อง ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตเต็มเวลา (FTES) อัตราส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการ จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ งบประมาณเงินรายได้ทั้งหมดต่อบุคลากรทั้งหมดในคณะ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีมากขึ้นไป ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน (สายวิชาการ/สาย</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>เชื่อมั่นต่อการพัฒนาองค์กร ระดับความเชื่อมั่นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่มีต่อบุคลากร ระดับความเชื่อมั่นด้านศิลปะในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการประเมินปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในฐานะกรรมการประจำคณะ ผลปฏิบัติประเมินการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการประจำคณะจากบุคลากร จำนวนลูกค้าเก่าที่เข้ารับบริการตรวจวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการทางวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า จำนวนศิษย์เก่าที่เข้ามาศึกษาต่อในคณะและระดับความผูกพันของนิสิตที่มีต่อคณะ นอกจากนี้คณะยังได้แสดงผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายได้แก่ จำนวนหน่วยงานภายนอกที่กลับมาใช้บริการวิชาการด้านการอบรมซ้ำ เงินเหลือจ่าย ร้อยละของรายรับจริงเทียบกับแผนประมาณการรายรับ งบจัดหาสิ่งสนับสนุนการสอนต้องจัดการศึกษา รายได้การศึกษา รายได้ค่าบริการวิชาการ ร้อยละนิสิตปริญญาตรีที่รับเข้าตามแผน จำนวนนิสิตต่างชาติ การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ</p>	<p>สนับสนุน) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (สายสนับสนุน) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ ร้อยละของอาจารย์ประจำ/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนกลยุทธ์ และร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมวิชาชีพ ผลประเมินคุณภาพโดยบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้</p> <p>3. คณะแสดงผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มลดลงหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น รายได้รวม เงินเหลือจ่าย งบจัดหาสิ่งสนับสนุนการสอนต้องจัดการศึกษา รายได้ด้านการศึกษา รายได้ด้านการวิจัย รายได้ด้านการบริการวิชาการ ร้อยละนิสิต ป. ตรีที่รับเข้าตามแผน ร้อยละนิสิตบัณฑิตศึกษาที่รับเข้าตามแผน ร้อยละนิสิตบัณฑิตศึกษาต่อจำนวนนิสิตทั้งหมด ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก ร้อยละกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการสรรหา ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตเต็มเวลา (FTES) จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย/งานสร้างสรรค์ ร้อยละบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ งบประมาณเงินรายได้ทั้งหมดต่อบุคลากรทั้งหมดในคณะ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีมากขึ้นไป (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) ร้อยละกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
			(สายวิชาการ/สายสนับสนุน) ด้านการรักษาความปลอดภัย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาวะ การบริหารงาน (สายวิชาการ) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจของบุคลากรและนักวิจัยต่อสิ่งสนับสนุนด้านการวิจัย (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ ร้อยละของอาจารย์ประจำ/บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนกลยุทธ์ และ ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมวิชาชีพ ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีสะท้อนถึงประสิทธิผลของการดำเนินการและอาจส่งเสริมการบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จในระยะยาวให้แก่คณะ
12	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์	คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่บรรลุตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ร้อยละผลงานวิจัยของนิสิตปริญญาโท จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เรียน ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิ ป.เอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนหลักสูตรที่ผ่านระดับดีขึ้นและได้คะแนน 3.01 ขึ้นไป จำนวนเรื่องที่ถูกร้องเรียนต่อผู้บริหาร จำนวนเงินสะสมของคณะ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนกลุ่มลูกค้าที่เข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ของคณะ การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนถึงความสามารถของคณะ ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีอย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม ด้านตลาดและกลยุทธ์</p> <p>2. ผลลัพธ์ที่สำคัญในหมวดที่ 7 หลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่คงเส้นคงวา ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงกระบวนการที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจในด้านต่าง ๆ</p> <p>3. คณะไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบคู่เทียบ การแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอาจช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของคณะ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง</p>
13	คณะวิทยาการสารสนเทศ	1. คณะแสดงผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีระดับที่ดีและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น 7.1-19 จำนวนรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน	คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุพันธกิจ เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการบริการลูกค้า ที่เกี่ยวเนื่องกับ

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>เป็นภาษาอังกฤษในระดับปริญญาตรี 7.1-20 จำนวนโครงการอบรมพัฒนาด้านวิชาการหรือทักษะศตวรรษที่ 21 7.1-36 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับทุนการศึกษา (7.1ข) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน เช่น 7.2-4 ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้บริการทางการศึกษา 7.2-9 ค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความพึงพอใจของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร (7.2ก(1)) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น 7.3-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนประจำทั้งหมด 7.3-8 ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นกรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3ก(1)) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร เช่น 7.4-1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการสื่อสารของผู้นำระดับสูง (7.4 ก(1))</p>	<p>ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่ระบุโครงสร้างองค์กร (P. 1 ข (2)) (7.1ก) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญซึ่งสนองต่อข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติการที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และหมวด 6 (6.1ข(1) และ 6.1ข(2)) (7.1ข(1)) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง รวมทั้งความผูกพันของแหล่งทุนและผู้รับบริการวิชาการ (7.2ก(1)(2)) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่มีสุขภาวะและความมั่นคงปลอดภัย (7.3ก(2)) ผลลัพธ์ด้านกระบวนการสื่อสารของผู้นำระดับสูงที่ระบุในหัวข้อ 1.1ข (7.4ก(1)) ผลลัพธ์ด้านความมั่นคงทางการเงินและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่ระบุใน 2.1 ข (1) (7.5ก(1), 7.4ข)</p> <p>6. คณะมีโอกาสในการพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น</p>
14	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	<p>1. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีและมีแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และจำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ศิษย์เก่าเข้าร่วมได้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการดำเนินตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทักษะและวิชาชีพ (สายสนับสนุน) ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร (สายสนับสนุน) ที่มีต่อการประเมินการปฏิบัติงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ การรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร การรับรองมาตรฐาน ISO 17025</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินด้านการจัดการเครือข่ายอุทยานด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม ผลลัพธ์การดำเนินการหลายด้านงบประมาณการเงินและตลาด</p> <p>2. คณะมีผลการดำเนินงานที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายหรือแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ จำนวนหลักสูตรที่มีความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>ของห้องปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อม และผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมของคณะ</p> <p>2. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทักษะและวิชาชีพ (สายสนับสนุน) ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สายสนับสนุน) จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น จำนวนเงินสะสม จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ผลการประเมินคำรับรองผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ</p>	<p>(Scopus หรือ ISI) จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus Q1 หรือ ISI จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (Scopus) จำนวนนวัตกรรมหรือจำนวนผลงานที่ต่อยอดจากงานวิจัยรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการวิจัยระดับนานาชาติ จำนวน บทความที่มีความร่วมมือระดับนานาชาติ ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งที่ได้รับการอ้างอิง (H-index) 3) ความพร้อมใช้ของ server (ใช้ห้องสำนักงาน) ความพร้อมใช้ของ network ความไม่พึงพอใจของบุคลากร ความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ ผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะเห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้</p>
15	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	<p>1. สถาบันแสดงผลลัพธ์บางเรื่องที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ จำนวนของวิทยานิพนธ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านความหลากหลายทางชีวภาพ จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ Scopus / ISI สัดส่วนผลงานทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์นักวิจัย จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ในฐานข้อมูล ISI จำนวนอนุสิทธิบัตร/จดทรัพย์สินทางปัญญา/ขึ้นทะเบียน/ค้นพบสิ่งมีชีวิตชนิดใหม่ จำนวนการให้บริการวิชาการผ่านสถานที่จัดประชุมสัมมนา จำนวนการให้บริการวิชาการของแหล่งเรียนรู้พื้นที่ชุ่มน้ำกุศแดงและเส้นทางศึกษารวมชาติป่าบุงป่าทาม ด้านการเงินและการตลาด ได้แก่ จำนวนเงินจากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยหักไว้ จำนวนเงินจากการบริการวิชาการที่หักให้มหาวิทยาลัย จำนวนผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะช่วยให้ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของสถาบันได้</p> <p>2. สถาบันแสดงผลลัพธ์บางเรื่องที่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ได้แก่ จำนวนหลักสูตรที่มีความร่วมมือระหว่าง</p>	<p>1. สถาบันไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายเรื่อง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าแต่ละกลุ่ม ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ด้านความรับผิดชอบของการกำกับดูแลทางการเงิน ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านการเงินและตลาด</p> <p>2. สถาบันแสดงผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าแต่ละกลุ่ม ด้านประสิทธิผลของกระบวนการด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านมุ่งเน้นบุคลากรด้านตลาด</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		สถาบันอุดมศึกษา จำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียน ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อหลักสูตร ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ได้แก่ จำนวนของนิสิตที่ให้ความช่วยเหลือ/สนับสนุนกิจกรรมของหลักสูตรและสถาบันฯ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ได้แก่ ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสภาพแวดล้อม ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ จำนวนหลักสูตรผ่านการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ อว. จำนวนข้อร้องเรียนผู้บริหารต่อผู้บริหาร/คณาจารย์/บุคลากร งบประมาณที่ลดลงจากการจัดซื้อกระดาษ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวสะท้อนการบริหารจัดการสถาบันบรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้	
16	คณะแพทยศาสตร์	เนื่องจากคณะขอยกเว้นการประเมินตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่องแนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงไม่มี Feedback Report	เนื่องจากคณะขอยกเว้นการประเมินตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่องแนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงไม่มี Feedback Report
17	คณะเภสัชศาสตร์	1. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและผลลัพธ์ ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ด้านการจัดการเครือข่าย อุพทาน ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ และ ด้านจริยธรรม ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด 2. คณะแสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความพึงพอใจจากผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ความพึงพอใจผู้รับบริการร้านยา ความพึงพอใจของผู้รับบริการโรงงานฯ ร้อยละหน่วยงาน	1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจไม่พึงพอใจและความผูกพัน ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2. คณะแสดงผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของบัณฑิตสอบผ่านประกอบวิชาชีพ จำนวนรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติที่ศิษย์เก่าและนิสิตปัจจุบันได้รับ ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติของบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>ภายนอกที่ให้ทุนวิจัยซ้ำ และร้อยละผู้รับบริการ โรงงานที่ใช้บริการซ้ำ ร้อยละอาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละอาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น คะแนนความ ผูกพันบุคลากรต่อองค์กร ร้อยละอาจารย์/ บุคลากรที่อบรมเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและ นำมาใช้ประโยชน์ ร้อยละอาจารย์ที่ เสริมทักษะด้านชุมชน ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจ ช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร การมีผลลัพธ์ที่ดี สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธ กิจและวิสัยทัศน์</p>	<p>จำนวนผลงานนวัตกรรมวิจัยนวัตกรรมที่ นำไปใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะหรือ เชิงพาณิชย์จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร จำนวนรางวัลวิจัยระดับชาตินานาชาติ ร้อยละผู้รับบริการร้านยาที่ได้รับการติดตาม ที่มีผลลัพธ์ด้านสุขภาพดีขึ้น คะแนนประเมิน คุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา จำนวนอาจารย์นำเสนอผลงาน เป็นวิทยากรระดับนานาชาติ จำนวนครั้ง การส่งมอบวัตถุจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้ปลูกสมุนไพรเกษตรอินทรีย์ อำเภอนาดูน ตาม MOU ให้แก่โรงงานฟาร์มแคร์ คะแนนผู้บริหารด้านการสื่อสารในองค์กร คะแนนความเชื่อมั่นในการนำองค์กร ของผู้บริหารจากกลุ่มอาจารย์และ กลุ่มสายสนับสนุน คะแนนประเมิน ด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหารจาก กลุ่มอาจารย์และกลุ่มสายสนับสนุน การวิเคราะห์สาเหตุในผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะ เห็นโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับ ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้</p> <p>3. คณะแสดงผลลัพธ์การดำเนินการ ในหลายเรื่องมีแนวโน้มลดลงหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น ร้อยละอาจารย์ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ร้อยละการคงอยู่อาจารย์/สายสนับสนุน การดูแลรักษาความปลอดภัยในสถาน ที่ทำงาน สวัสดิการที่คณะจัดให้ สภาพแวดล้อมโดยรวมของคณะ คะแนนความผูกพันบุคลากรในการทำงาน รายได้ จากการบริการวิชาการของคณะ รายได้จากการบริการร้านยามหาวิทยาลัย รายได้จากการบริการโรงงานฟาร์มแคร์ เงินบริจาคของคณะ จำนวนนิสิตใหม่ ระดับปริญญาตรี จำนวนนิสิตใหม่ระดับ บัณฑิตศึกษา ร้อยละความสำเร็จตัวชี้วัด ของแผนกลยุทธ์ และร้อยละความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดี สะท้อนถึงประสิทธิผลของการดำเนินการและ อาจส่งเสริมบรรลุพันธกิจและประสบ ความสำเร็จในระยะยาวให้แก่คณะ</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
18	คณะพยาบาลศาสตร์	<p>1. คณะแสดงผลลัพธ์หลายเรื่องที่ดี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อทรัพยากร สนับสนุนการเรียนการสอน นิสิตที่สำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตร ผลการทดสอบ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (MSU-English Exit Exam) ผลการทดสอบการรับรู้ต่อจรรยา ทัชชะ (Soft skills) ของนิสิตผ่ากิจกรรม ของหลักสูตร คณะเน้นเฉลี่ยทัชชะด้านการ ปรับตัว ด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ ร้อยละการคงอยู่ ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตร 2 หลักสูตรผ่านการประเมิน IQA ระดับดีมาก คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตและ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขา พยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต จำนวนเงินสะสม ของคณะ สถานะรายได้ของคณะ ตามหลักสูตร ที่เปิดสอน กำไรขาดทุนของคณะ ผลลัพธ์ ดังกล่าวสะท้อนการบรรลุพันธกิจของคณะ</p>	<p>1. 1) คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ หลายเรื่อง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่น ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของกระบวนการ ด้านการจัดการเครือข่าย อุปทาน ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่น ด้านขีดความสามารถและอัตราากำลัง ของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น เป้าประสงค์และแนวโน้มของผลลัพธ์ด้าน สุขภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ การสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ของ ระบบการนำองค์กร ผลลัพธ์ค่านิยม ผลลัพธ์ การสื่อสาร ผลลัพธ์การนำ ผลลัพธ์ด้านความ ผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชน ที่สำคัญ ด้านการทำประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การดูแลสุขภาพ การสร้าง สุขภาวะ และ SDGs รวมถึงผลลัพธ์การ สนับสนุนชุมชนที่สำคัญโดยใช้ประโยชน์ จากสมรรถนะหลักของคณะ</p> <p>การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะ ช่วยให้คณะ มีการบริหารงานที่เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพเอาชนะความท้าทายสำคัญ ที่เผชิญอยู่ รวมถึง การบรรลุวิสัยทัศน์ ที่มีความโดดเด่นด้านวิชาการ วิจัย นวัตกรรม ในการสร้างสุขภาวะของสังคมไทยและสังคม โลก ของคณะ ได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>2. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย เรื่องของคณะ ไม่ได้แสดงการบรรลุเป้าหมาย หรือแนวโน้มที่ดี ตัวอย่างเช่น ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ร้อยละของ นิสิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครั้งแรก ในปี 2565 ตัวชี้วัดหลายเรื่องแสดงเป็น จำนวนโครงการ ไม่ระบุเป้าหมาย จำนวน ศิษย์เก่าที่เข้ามามีศึกษาต่อปริญญาโทที่คณะ ลดลงในปี 2564, 2565 ความพึงพอใจ ของนิสิตชั้นปีสุดท้ายต่อการบริหารหลักสูตร ในด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ลดลงในปี 2564, 2565</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
			<p>การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร ผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>3. คณะไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบน้อยเรื่อง โดยส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบของการดำเนินงานตามพันธกิจ และกระบวนการที่สำคัญ</p>
19	คณะสาธารณสุขศาสตร์	<p>คณะแสดงผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการ เช่น เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอก สัดส่วนของเงินวิจัยภายนอกจากการวิจัยทั้งหมดต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น จำนวนเงินที่ได้รับการบริจาคจากลูกค้า จำนวนผู้ขอรับใช้บริการจากภายนอกเพื่อการวิเคราะห์/ทดสอบจากห้องปฏิบัติการ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น การประเมินคุณภาพการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตรภาพรวมของคณะ คณาจารย์หรือบุคลากรได้รับการเชิดชูเกียรติ ด้านการวิจัย และจำนวนหลักสูตรที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน เช่น จำนวนนิสิตต่างชาติที่เข้าศึกษาในคณะสาธารณสุขศาสตร์ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการมุ่งมั่นต่อการบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p>	<p>คณะยังแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญน้อยเรื่องผลลัพธ์ที่อาจเพิ่มเติม เช่น</p> <p>1. ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครอบคลุมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ความพึงพอใจของลูกค้าด้านการวิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน/ร้อยละของศิษย์เก่าที่มารับบริการวิชาการ หรือ มาศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จ การศึกษา ค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ จำนวนรางวัลสิ่งประดิษฐ์/นวัตกรรมระดับชาติที่นิสิตได้รับจากองค์กรภายนอก จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เป็นไปตามแผนการรับของหลักสูตร (ทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา) ร้อยละของงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ความพึงพอใจของลูกค้าด้านวิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวนหน่วยงานภายนอกที่ให้ทุนงานวิจัยซ้ำ จำนวนหน่วยงานภายนอก/ร้อยละของผู้มาใช้บริการวิชาการ ที่มาใช้บริการซ้ำ จำนวน/ร้อยละของศิษย์เก่าที่มารับบริการวิชาการหรือมาศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
			<p>ด้านประสิทธิผลในระบบความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน เช่น ผลลัพธ์ด้านผลิตภาพ รอบเวลา และตัววัดอื่น ๆ ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะเห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้ายุคกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร เช่น ความเหมาะสมของอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจของบุคลากรที่มาใช้ห้องปฏิบัติการ ความพึงพอใจบุคลากรต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ (ตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 5.1ก(4)_1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจร่างกายประจำปี ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับที่กำหนดไว้ จำนวนข้อร้องเรียน จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องโดยได้รับรางวัลต่าง ๆ เป็นต้น การติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญดังกล่าว อาจช่วยให้คณะมีสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบการดูแลบุคลากร เพื่อปรับปรุงการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ายุคอื่นได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>3. ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ายุคอื่น เพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การระบับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
			<p>และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครง ร่างองค์กร ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำ ระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์ แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้าง ประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชน ที่สำคัญ เป็นต้น การแสดงผลดังกล่าวจะ ช่วยทำให้คณะสามารถวัดผลสำเร็จของการ ดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุง กระบวนการทำงานได้</p> <p>4. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและ การตลาด เช่น รายได้หรือกำไรสุทธิ จากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการ วิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านส่วนแบ่ง ตลาด ด้านตำแหน่งในตลาด ด้านการเติบโต ของตลาดและส่วนแบ่งตลาด ด้านการเจาะ ตลาดใหม่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ) การแสดงผลดังกล่าวอาจช่วยให้คณะ สามารถทราบแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธ กิจที่กำหนด</p>
20	คณะสัตวแพทยศาสตร์	<p>คณะมีผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่อง มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่น เช่น ผลงานการวิจัย ISI, Scopus เพิ่มขึ้น จำนวนงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย ทั้งหมดที่ได้รับเพิ่มขึ้น จำนวนผู้เข้าอบรมและ ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ช่วยสัตวแพทย์เพิ่มขึ้น จำนวนโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้ เพิ่มขึ้น ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการวิชาการเพิ่มขึ้น ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร เช่น วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ในคณะ จำนวนการอ้างอิง ผลงานวิจัย (Citations), Hi Index จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในรอบปี การศึกษา ด้านการนำองค์กร เช่น ผลการ ประเมินวิสัยทัศน์ของคณบดี หลักสูตรปริญญา ตรี และหลักสูตรผู้ช่วยประกอบวิชาชีพสัตว แพทย์ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสัตวแพทยสภา ด้านงบประมาณ การเงิน และกลยุทธ์ เช่น การเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินเป็นไปตาม</p>	<p>1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงาน ในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้น ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านการ จัดการเครือข่ายอุปทาน ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์</p> <p>2. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย เรื่องของคณะ ไม่ได้แสดงการบรรลุเป้าหมาย หรือมีแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการ ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์</p> <p>3. คณะไม่ได้แสดง สารสนเทศเชิง เปรียบเทียบ ของการดำเนินงานตามพันธกิจ และกระบวนการที่สำคัญ การแสดงผลลัพธ์ ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะ ได้สารสนเทศที่ใช้ ในการปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการที่</p>

ที่	คณะ	Result strength	Result OFI
		<p>เป้าหมาย รายได้จากโครงการบริการวิชาการในรูปแบบหลักสูตรอบรมระยะสั้น รายได้โรงพยาบาลสัตว์และเปรียบเทียบรายได้และรายจ่ายของโรงพยาบาลสัตว์สูงขึ้น จำนวนนิสิตสัตวแพทย์ฯ ในระบบการศึกษาสูงขึ้น ภาระหนี้คณะสัตวแพทยศาสตร์ลดลงในปี 2565 และรายได้ระหว่างปีงบประมาณนอกเหนือจากเงินค่าลงทะเบียนนิสิตสูงขึ้น ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ</p>	<p>สำคัญของคณะ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น</p>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEx ระดับคณะและ
ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565



ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน
ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 ประกอบกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 และมติสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม คราวประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2562 และคราวประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันศุกร์ที่ 26 มิถุนายน 2563 นั้น เพื่อให้การตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2537 โดยมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน ปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ยกเว้น

(1) คณะที่ผ่านการคัดเลือกเบื้องต้น (Screening) EdPEX 200 ของ สป.อว. สามารถเลือกดำเนินการตรวจประเมินตามประกาศนี้ หรือดำเนินการตามแนวทางของ สป.อว. โดยการจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และรับการตรวจประเมินจากคณะกรรมการ ที่ สป.อว. แต่งตั้ง ตามระยะเวลา สป.อว. กำหนด

(2) คณะที่ผ่านการประเมิน EdPEX 200 ของ สป.อว. สามารถเลือกดำเนินการตรวจประเมินตามประกาศนี้ หรือยกเว้นการตรวจประเมิน โดยให้จัดทำแผนพัฒนาองค์ตามแนวทางที่ สป.อว. กำหนด และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยรับทราบตามระยะเวลาที่ สป.อว. กำหนด

ข้อ 3 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะและระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“คณะ” หมายความว่า คณะ หรือวิทยาลัย หรือสถาบัน ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2537

-2/7-

“คณบดี” หมายความว่า คณบดี และให้หมายความรวมถึงผู้อำนวยการสถาบัน

“คณะกรรมการประจำคณะ” หมายความว่า คณะกรรมการตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2537 และให้หมายความรวมถึงคณะกรรมการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่เหมือนกับคณะกรรมการประจำคณะ

“คณะกรรมการตรวจประเมิน” หมายความว่า คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย

“ส.ป.อ.” หมายความว่า สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

“รายงานการตรวจประเมินตนเอง” หมายความว่า รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ช่วงเวลาระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนมิถุนายน ของปีถัดไป

“เกณฑ์ EdPEX” หมายความว่า เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 – 2566

ข้อ 5 องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจประเมิน มีดังนี้

(1) ระดับคณะ

(1.1) องค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจประเมิน ไม่น้อยกว่า 4 คน ประกอบด้วย

(1.1.1) ประธานคณะกรรมการตรวจประเมิน จำนวน 1 คน

(1.1.2) กรรมการตรวจประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 คน

(1.2) คุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจประเมิน

(1.2.2) ประธานคณะกรรมการตรวจประเมิน

- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย และ

- เป็น TQA Assessor หรือ EdPEX Assessor หรือ คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับ

คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส.ป.อ. และมีประสบการณ์ในการตรวจประเมิน

(1.2.3) กรรมการตรวจประเมิน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัยหรือภายใน

มหาวิทยาลัย โดย

- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ต้องเป็น TQA Assessor หรือ EdPEX Assessor หรือ คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส.ป.อ.

- ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคามต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือสถาบันอื่น ๆ จัด โดยต้องไม่สังกัดคณะที่รับการตรวจประเมิน

(2) ระดับสถาบัน

(2.1) องค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจประเมิน ไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย

(2.1.1) ประธานคณะกรรมการตรวจประเมิน จำนวน 1 คน

(2.1.2) กรรมการตรวจประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน

(2.2) คุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจประเมิน

(2.2.1) ประธานคณะกรรมการตรวจประเมิน

- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย และ เป็น TQA Assessor หรือ EdPEX Assessor หรือ คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส.ป.อ. และมีประสบการณ์ในการตรวจประเมิน

(2.2.2) กรรมการตรวจประเมิน

- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ เป็น TQA Assessor หรือ EdPEX Assessor หรือ คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส.ป.อ.

-3/7-

ข้อ 6 ระยะเวลาการตรวจประเมินและช่วงเวลาการตรวจประเมิน มีดังนี้

(1) ระดับคณะ

(1.1) กำหนดระยะเวลาการตรวจประเมินไม่น้อยกว่า 2 วัน

(1.2) กำหนดช่วงเวลาการตรวจประเมินในระหว่างเดือน สิงหาคม – กันยายน ของแต่ละปี

(2) ระดับสถาบัน

(2.1) กำหนดระยะเวลาการตรวจประเมินไม่น้อยกว่า 2 วัน

(2.2) กำหนดช่วงเวลาการตรวจประเมินในเดือนตุลาคม ของแต่ละปี

ข้อ 7 การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมิน มีขั้นตอนดังนี้

(1) ระดับคณะ

(1.1.1) คณะพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการตรวจประเมินตามคุณสมบัติที่กำหนดในข้อ 5 (1.2)

และทบทวนคณะกรรมการตรวจประเมิน

(1.1.2) คณะส่งรายชื่อคณะกรรมการตรวจประเมินพร้อมกำหนดวันประเมิน ไปยังกองแผนงาน

(1.1.3) กองแผนงาน ตรวจสอบคุณสมบัติคณะกรรมการตรวจประเมิน จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการตรวจประเมิน และส่งคำสั่งกลับไปยังคณะ ภายใน 7 วันทำการ

(1.1.4) คณะจัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมิน ไปยังคณะกรรมการตรวจประเมิน

(2) ระดับสถาบัน

(2.1.1) กองแผนงานพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการตรวจประเมินตามคุณสมบัติที่กำหนดในข้อ

ข้อ 5 (2.2) และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

(2.1.2) กองแผนงานประสานทบทวน และทำหนังสือเชิญคณะกรรมการตรวจประเมิน

(2.1.3) กองแผนงานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมิน และส่งคำสั่งให้คณะกรรมการ

ตรวจประเมิน

ข้อ 8 กระบวนการตรวจประเมิน ประกอบด้วย

(1) Independent Review คือกระบวนการศึกษาข้อมูล พิจารณา และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินคณะ ของกรรมการตรวจประเมินแต่ละคนโดยเอกเทศ

(2) Consensus Review คือกระบวนการประชุมคณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อหาข้อสรุปในจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strengths) โอกาสเพื่อการพัฒนา (Opportunities for Improvement) คะแนนของคณะในแต่ละหมวดที่เห็นพ้องต้องกัน

(3) Site Visit Review คือกระบวนการตรวจเยี่ยมคณะเพื่อรวบรวมหลักฐาน สัมภาษณ์ยืนยันผลการปฏิบัติงานตามรายงานการตรวจประเมินตนเองและผลการดำเนินงานของคณะ

ทั้งนี้ สำหรับกระบวนการ Consensus Review และ Site Visit Review คณะสามารถพิจารณา ร่วมกับคณะกรรมการตรวจประเมิน เพื่อกำหนดรูปแบบการตรวจประเมินเป็นแบบออนไลน์ ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ 9 การตรวจประเมิน ดำเนินการดังนี้

(1) ระดับคณะ

(1.1) การเตรียมการก่อนตรวจประเมิน

(1.1.1) คณะจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX ฉบับสมบูรณ์ และจัดส่ง

คณะกรรมการก่อนตรวจประเมินอย่างน้อย 15 วัน

-4/7-

- (1.1.2) คณะมอบหมายผู้ประสานงานการตรวจประเมินของคณะ ประสานงานกับ คณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อเตรียมการตรวจประเมินในประเด็นต่าง ๆ เช่น
- รายละเอียดของกำหนดการตรวจประเมิน/กระบวนการตรวจประเมิน
 - รูปแบบการตรวจประเมิน
 - การกำหนดวันและช่องทางการจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง เอกสารและข้อมูลอื่นที่

เกี่ยวข้อง

- การเดินทางของคณะกรรมการตรวจประเมิน
- อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมิน

(1.1.3) คณะจัดเตรียมสถานที่ บุคลากรและเอกสารประกอบการตรวจประเมิน

(1.2) การดำเนินการระหว่างตรวจประเมิน

คณะมอบหมายผู้ประสานงานการตรวจประเมินของคณะ เพื่อประสานงานกับคณะกรรมการ ตรวจประเมิน ในประเด็นต่าง ๆ เช่น

- การประชุมของคณะกรรมการตรวจประเมินก่อนเปิดการตรวจประเมิน
- คณะจัดบุคลากรเข้าให้การสัมภาษณ์ตามที่คณะกรรมการตรวจประเมินร้องขอ
- การประชุมของคณะกรรมการตรวจประเมินหลังการตรวจประเมิน
- การจัดทำรายงานผลตรวจประเมินด้วยวาจา (Exit Report)

(1.3) การดำเนินการหลังตรวจประเมิน

(1.3.1) คณะกรรมการตรวจประเมินจัดส่งรายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) ให้แก่ คณะ ภายใน 7 วันนับหลังจากกระบวนการการตรวจประเมินพื้นที่จริง (Site Visit Review)

(1.3.2) คณะจัดส่งรายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) และรายงานการประเมิน ตนเอง ไปยังกองแผนงาน ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล ภายใน 15 วันหลังการประเมินคณะเสร็จสิ้น

(1.3.3) คณะบันทึกข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set) พร้อมทั้งแนบไฟล์รายงานผลตรวจ ประเมิน (Feedback Report) และรายงานการประเมินตนเอง ในระบบ CHE QA Online ตามที่กองแผนงาน กำหนด

(2) ระดับสถาบัน

(2.1) การเตรียมการก่อนตรวจประเมิน

(2.1.1) กองแผนงานจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX ฉบับสมบูรณ์

(2.1.2) กองแผนงานประสานงานกับคณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อเตรียมการตรวจประเมิน ในประเด็นต่าง ๆ เช่น

- รายละเอียดของกำหนดการตรวจประเมิน/กระบวนการตรวจประเมิน
- รูปแบบการตรวจประเมิน
- การกำหนดวันและช่องทางการจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง เอกสารและข้อมูลอื่นที่

เกี่ยวข้อง

- การเดินทางของคณะกรรมการตรวจประเมิน
- อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมิน

(2.1.3) กองแผนงานจัดเตรียมสถานที่ บุคลากรและเอกสารประกอบการตรวจประเมิน

(2.2) การดำเนินการระหว่างตรวจประเมิน

กองแผนงานประสานงานกับคณะกรรมการตรวจประเมินในประเด็นต่าง ๆ เช่น

- การประชุมของคณะกรรมการตรวจประเมินก่อนเปิดการตรวจประเมิน
- การจัดบุคลากรเข้าให้การสัมภาษณ์ตามที่คณะกรรมการตรวจประเมินร้องขอ
- การประชุมของคณะกรรมการตรวจประเมินหลังการตรวจประเมิน
- การจัดทำรายงานผลตรวจประเมินด้วยวาจา (Exit Report)

-5/7-

(2.3) การดำเนินการหลังตรวจประเมิน

(2.3.1) คณะกรรมการตรวจประเมินจัดส่งรายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) ให้แก่มหาวิทยาลัย ภายใน 15 วันนับหลังจากกระบวนการการตรวจประเมินพื้นที่จริง (Site Visit Review)

(2.3.2) กองแผนงานนำเสนอสรุปผลตรวจประเมิน (Feedback Report) ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ

(2.3.3) กองแผนงานบันทึกข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set) พร้อมทั้งแนบไฟล์รายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) และรายงานการประเมินตนเอง ในระบบ CHE QA Online ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

ข้อ 10 การเบิกจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจประเมิน

ให้เบิกจ่ายตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนโดยใช้เงินรายได้ พ.ศ. 2560 โดยยึดแนวทางการเบิกจ่าย ดังนี้

(1) ระดับคณะ

- ประธานกรรมการตรวจประเมิน เบิกจ่ายค่าตอบแทน 4,000 บาท/ครั้ง
- กรรมการตรวจประเมิน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) เบิกจ่ายค่าตอบแทน 3,000 บาท/คน/ครั้ง
- กรรมการตรวจประเมิน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน) เบิกจ่ายค่าตอบแทน 1,500 บาท/คน/ครั้ง

(2) ระดับสถาบัน

- ประธานกรรมการตรวจประเมิน เบิกจ่ายค่าตอบแทน 5,000 บาท/คน/วัน
- กรรมการตรวจประเมิน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) เบิกจ่ายค่าตอบแทน 4,000 บาท/คน/วัน

ข้อ 11 ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความ หรือการดำเนินการใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศนี้ให้เสนออธิการบดีวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ **1** มิถุนายน พ.ศ. 2566



(รองศาสตราจารย์ประยุทธ์ ศรีวิไล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

-6/7-

ปฏิทินการดำเนินงานการตรวจประเมินคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX ระดับคณะ
สำหรับการประเมินปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่	กิจกรรม	กำหนดเวลา
1	คณะเสนอรายชื่อคณะกรรมการตรวจประเมินพร้อมกำหนดวันประเมิน ไปยังงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กองแผนงาน (ข้อ 7 (1.1.2))	ภายในวันที่ 14 ก.ค. 66
2	งานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กองแผนงาน ตรวจสอบคุณสมบัติ คณะกรรมการตรวจประเมิน และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมิน และส่งคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินกลับไปยังคณะ (ข้อ 7 (1.1.3))	ภายใน 7 วันทำการ ตามลำดับที่คณะส่ง
3	คณะจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX ปีการศึกษา 2564 ฉบับสมบูรณ์ (ข้อ 9 (1.1.1))	ควรแล้วเสร็จก่อนวัน ประเมินอย่างน้อย 15 วัน
4	คณะประสานงานกับคณะกรรมการตรวจประเมินเกี่ยวกับกำหนดวันและ ช่องทางการจัดส่งรายงานการประเมินตนเอง เอกสารและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง (ข้อ 9 (1.1.1) และ (1.1.2))	ควรจัดส่งก่อนวันประเมิน อย่างน้อย 15 วัน
5	คณะรับการประเมินตามวันที่กำหนด (มีกำหนดการประเมินไม่น้อยกว่า 2 วัน) (ข้อ 6 (1.2))	ระหว่าง ส.ค. – ก.ย. 66
6	คณะกรรมการตรวจประเมินจัดส่งจัดส่งรายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) ให้แก่คณะ (ข้อ 9 (1.3.1))	ภายใน 7 วันทำการ หลังการประเมินเสร็จสิ้น
7	คณะจัดส่งรายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) และรายงานการประเมินตนเอง ไปยังงานพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กองแผนงาน ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล (ข้อ 9 (1.3.2))	ภายใน 15 วันหลังการ ประเมินคณะเสร็จสิ้น
8	คณะบันทึกข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set) พร้อมทั้งแนบไฟล์รายงานผลตรวจประเมิน (Feedback Report) และรายงานการประเมินตนเอง ในระบบ CHE QA Online (ข้อ 9 (1.3.3))	ภายในวันที่ 15 ต.ค. 66

หมายเหตุ : 1. กำหนดการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

2. คณะสามารถพิจารณาร่วมกับคณะกรรมการตรวจประเมิน เพื่อกำหนดรูปแบบการตรวจประเมินเป็นแบบออนไลน์ ได้ตามความเหมาะสม

-7/7-

ลำดับขั้นตอนการตรวจประเมินพื้นที่จริง
ของคณะกรรมการตรวจประเมิน

