

รายงานผลการตรวจประเมิน (Feedback Report)
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย
ประจำปีการศึกษา 2567

โดย

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

เสนอต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วันที่รายงาน 15 มิถุนายน พ.ศ. 2568

คำนำ

บัณฑิตวิทยาลัยได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ปี 2563-2566 โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งแต่งตั้งโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรัช อารีราษฎร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤชา สลีวงศ์ | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ | กรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม | เลขานุการ |

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในรอบปีการศึกษา 2567 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของบัณฑิตวิทยาลัย ในวันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2568 และได้เสนอผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

1. ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรัช อารีราษฎร์)
2. กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤชา สลีวงศ์)
3. กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ)
4. เลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม)

สารบัญ

หน้า

- ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการ
 - ส่วนที่ 2 ผลการตรวจประเมินคุณภาพในภาพรวม (Key Themes)
 - ส่วนที่ 3 รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ
 - หมวดหมู่ที่ 1 การนำองค์กร
 - หมวดหมู่ที่ 2 กลยุทธ์
 - หมวดหมู่ที่ 3 ลูกค้า
 - หมวดหมู่ที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - หมวดหมู่ที่ 5 บุคลากร
 - หมวดหมู่ที่ 6 ระบบปฏิบัติการ
 - หมวดหมู่ที่ 7 ผลลัพธ์
 - ส่วนที่ 4 ผลการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX
- ภาคผนวก
- ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)
 - คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมิน

ส่วนที่ 1

วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
3. เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานที่ได้นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมินคุณภาพ

การตรวจประเมินครั้งนี้มีการพิจารณาผลการดำเนินงานจากการวิเคราะห์รายงานประเมินตนเองของสำนักงานอธิการบดี รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการฯ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัช อารีราษฎร์	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुชา สลีวงศ์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ใน พระบรมราชูปถัมภ์
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณชนง	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม	เลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2

ผลการตรวจประเมินคุณภาพในภาพรวม (Key Themes)

1. Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีหมวดกระบวนการ (Process strength)

บัณฑิตวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเรื่องที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น การกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การสร้างความผาสุกสังคม เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวสะท้อนการเป็นองค์กรที่เน้นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวนหมวดกระบวนการ (Process OFI)

1) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบของกระบวนการที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ การค้นหาโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการองค์กร เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

2) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในเรื่องการนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ สังเกตผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ามากขึ้น

3) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการทำงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของหน่วยงาน การเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง การทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในหน่วยงานมีคุณภาพ มีความพร้อมใช้ การจัดการความรู้ ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยมีสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองให้เหนือความคาดหวังของลูกค้าและผู้รับบริการ

4) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จและมีการสื่อสาร ระบบการจัดสร้าง ความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ การประเมินความผูกพัน และถ่ายทอดระบบการประเมินความผูกพัน การมีจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนเพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

5) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการกำหนดข้อกำหนดของหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรและบริการ กระบวนการประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติการ การรักษาความปลอดภัย การเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ รวมทั้งสามารถฟื้นฟูหลังภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินภายใต้มาตรการที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มได้ทันเวลาที่

3. Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงาน และมีผลลัพธ์ในบางเรื่องที่บรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ดี เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของบัณฑิตวิทยาลัยเพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี และผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ประกอบด้วยผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง และผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานที่เริ่มดี ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บรรยาภาศการทำงาน ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ประกอบด้วยด้านการนำองค์กร ได้แก่ ผลการประเมินของบุคลากรต่อการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กร/ต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้าง ความผูกพันร่วมมือทั่วทั้งองค์กร ด้านการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ ร้อยละของผลการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตามระเบียบพัสดุ ด้านกฎหมาย ได้แก่ ร้อยละหลักสูตรที่มีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือ จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของนักศึกษา ด้านจริยธรรม ได้แก่ จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของคณาจารย์ หรือ จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุน หรือ ผลการประเมินบัณฑิตวิทยาลัย กรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยในการ บริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ด้านสังคม ได้แก่ ผลการประเมินการลดใช้ทรัพยากรด้านกระดาษ และลดการใช้พลังงานสูงขึ้น ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการงบประมาณ และการเงินสูงขึ้น ได้แก่ รายได้ของหน่วยงาน เงินคงคลังบัณฑิตศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปี และร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนา

4. Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

1) บัณฑิตวิทยาลัยไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จที่สำคัญหลายด้าน เช่น ความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การจัดการเครือข่ายอุปทาน ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตามที่ระบุไว้ในตาราง 3.2x วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของบัณฑิตวิทยาลัยไม่พบบางผลลัพธ์ด้านผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

2) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านสังคมหลายเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสังคม ที่สอดคล้องกับรายงาน เช่น จำนวนการรับนักเรียนเพื่อฝึกประสบการณ์ทางการศึกษา เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงจะต้องกำกับการกำหนดตัววัดผลการดำเนิน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

3) ผลลัพธ์จากตัวชี้วัดหลายตัวมีแนวโน้มลดลงหรือระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย เช่น จำนวนของผู้เรียน และลูกค้าขององค์กร ร้อยละการเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามประมาณการรายรับ-รายจ่ายประจำปี/ ร้อยละของผลการตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ สัดส่วนการตลาด จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา เทียบกับจำนวนนักศึกษาใหม่ระดับบัณฑิตศึกษาทั่วประเทศ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) แนวโน้มของผู้สมัครลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจบ่งชี้โอกาสในการพัฒนา รวมถึงการปรับเปลี่ยน แผนกลยุทธ์/ ปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3

รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง คะแนนการประเมิน =35..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม และมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ ตามตารางที่ 1.1-1 และนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน การที่ผู้บริหารเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม และถ่ายทอดแนวทางไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม ตามตารางที่ 1.1-2 และผลการดำเนินงานตาม รูปที่ 7.4ก-5, 6 และ 7 มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถสร้างให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามค่านิยม และกฎหมาย เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

3) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสาร ตามตารางที่ 1.1-3 และผลการดำเนินงานตาม รูปที่ 7.4ก-5, 6 และ 7 มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน การดำเนินการถ่ายทอดประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยได้รับรู้ รับทราบ เข้าใจแนวทางของหน่วยงาน และนำสู่การปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

4) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จตามตารางที่ 1.1-5 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-9 และ รูปที่ 7.4ก-10 มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติทุกภาคส่วน เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

5) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง ตามตารางที่ 1.1-6 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-11, 7.4ก-12 , 7.4ก-13, 7.4ก-14 มีการนำแนวทางถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

ไม่ชัดเจนผู้นำระดับสูงมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ โดยใช้ข้อมูลจริง ได้แก่ กระบวนการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม กระบวนการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม กระบวนการสื่อสาร กระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ และกระบวนการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้ทราบสถานะที่ชัดเจนขององค์กรและสามารถหาแนวทางปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม Overall score =35..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามตารางที่ 1.2-1 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-14, 7.4ก-15 , 7.4ก-16, 7.4ก-17 มีการนำแนวทางถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากร การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการตามตารางที่ 1.2-3 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-17, 7.4ก-18 , 7.4ก-19 การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงใช้ระบบการตรวจสอบในการนำองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการของสถาบัน ตามตารางที่ 1.2-4 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-16, 7.4ก-20 การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงใช้ระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดในการนำองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

4) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ ตามตารางที่ 1.2-5และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-21, 7.4ก-22 การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงบริหารจัดการ และกำกับดูแลองค์กร โดยใช้กฎหมายเป็นหลัก เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

5) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ตามตารางที่ 1.2-7 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-23, 7.4ก-24, 7.4ก-25 การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงบริหารจัดการ และกำกับดูแลองค์กร โดยใช้หลักจริยธรรมเป็นหลัก เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

6) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในความผาสุกของสังคม ตามตารางที่ 1.2-9 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-27, 7.4ก-28, 7.4ก-29 มีการนำแนวทางถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรเกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญของความผาสุกองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

7) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมสนับสนุนชุมชน ตามตารางที่ 1.2-10 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.4ก-30, 7.4ก-31, 7.4ก-32 มีการนำแนวทางถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรเกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงบริการชุมชนในเขตพื้นที่บริการ เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

ไม่ชัดเจนผู้นำระดับสูงมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ โดยใช้ข้อมูลจริง ได้แก่ กระบวนการกำกับดูแลองค์กร กระบวนการประเมินผลการดำเนินการ กระบวนการดำเนินการของสถาบัน กระบวนการปฏิบัติตามกฎหมาย ภาวะเทียบ และการรับรองคุณภาพ กระบวนการประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม กระบวนการความผาสุกของสังคม และกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนชุมชน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้ทราบสถานะที่ชัดเจนขององค์กรและสามารถหาแนวทางปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score =15..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ ตามตารางที่ 2.1-1 และผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.5ก-1, 7.5ก-2 มีการนำแนวทางถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรเกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการวางแผนกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กร โดยการเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ เช่น กระบวนการ ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เป็นต้น การดำเนินงานที่เป็นระบบอาจจะช่วยในการนำองค์กร โดยการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้นวัตกรรม ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน เช่น ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เป็นต้น การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในการนำองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยจัดการบุคลากร ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เป็นต้น การดำเนินการที่เป็นระบบอาจจะช่วย ส่งเสริมให้สถาบันมีแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญและเป้าประสงค์ ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุด ที่จะทำ

สถาบัน สามารถดำเนินการให้ บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าประสงค์ของสถาบัน รวมทั้งอาจส่งผลให้การดำเนิน ของสถาบันบรรลุ วัตถุประสงค์ของของ สถาบัน

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ Overall score =15..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ตามตารางที่ 2.2-7 และ ผลการดำเนินงานตามรูปที่ 7.5ก-16, 7.5ก-19, 7.5ก-20 มีการนำแนวทางถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากร เกี่ยวข้อง การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนแผน ปฏิบัติการ แสดงให้เห็น ว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กร โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการประเมินผลตาม กรอบเวลาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เช่น ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เป็นต้น การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้ สถาบันสามารถจัดทำ แผนปฏิบัติการ ทั้งแผนระยะสั้น และ แผนระยะยาว รวมถึงส่งเสริมให้การ จัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน สอดคล้อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สถาบันกำหนด และตอบสนองต่อความท้าทายความ ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการนำแผนปฏิบัติการไปใช้ เช่น ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เป็นต้น การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำแผน ปฏิบัติการ ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของสถาบันไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตาม ตัวชี้วัดที่กำหนด

3) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการจัดสรรทรัพยากร เช่น ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาที่ดำเนินการ เป็นต้น การดำเนินงานที่เป็นระบบอาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถจัดสรร ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการนำแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของสถาบันไปใช้ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ Overall score =20..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีวิธีการอย่างเป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีกำหนดกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น (ตารางที่ 3.1.1) วิธีการรับฟังลูกค้ำในปัจจุบัน 4 วิธี วิธีการสื่อสารและฟังเสียงลูกค้ำ (ตารางที่ 3.1ก(2)) และกำหนดผู้รับผิดชอบในการรับฟังเสียงลูกค้ำ (ตารางที่ 3.1-4) สารสนเทศที่ได้ในการรับฟังเสียงลูกค้ำ (ตารางที่ 3.1-5) วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจทำให้องค์กรมีสารสนเทศที่จำเป็นในการสร้างคุณค่าแก่กลุ่มลูกค้ำ

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นทั้งที่มีในปัจจุบันและที่พึงมี มีการถ่ายทอดกระบวนการระบบการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และผลการดำเนินงานตามกระบวนการ

3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษา (ตารางที่ 3.1-9) มีการถ่ายทอดกระบวนการระบบการจัดการหลักสูตรและบริการและผลการดำเนินงานตามกระบวนการ (ตารางที่ 3.1-10) โดยผู้บริหาร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ได้รับระบุไว้ในตารางที่ 3.1-5 สัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้เสียที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตาราง P.1 ข(2)) อย่างไรก็ตามวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยในการค้นหาความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนหรือกลุ่มลูกค้ำที่แท้จริงของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ดียิ่งขึ้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ Overall score =20..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีกำหนดวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น (ตารางที่ 3.2ก(1)) กำหนดระบบการจัดการความสัมพันธ์ 6 กระบวนการ (ตารางที่ 3.1-12) และมีคณบดีถ่ายทอดกระบวนการระบบการจัดการความสัมพันธ์และผลการดำเนินงานตามกระบวนการ (ตารางที่ 3.1-13) วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจสนับสนุนความสามารถในการยกระดับพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำ

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีการกำหนดวิธีการการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 3.2ก(2)) กำหนดระบบการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น 6 กระบวนการ (ตารางที่ 3.1-15) มีคณบดีถ่ายทอดกระบวนการระบบการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นและผลการดำเนินงานตาม

กระบวนการ (ตารางที่ 3.1-16) วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีการกำหนดวิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ (ตารางที่ 3.2ข(1)) กำหนดผู้เกี่ยวข้องที่นำผลไปใช้ประโยชน์ (ตารางที่ 3.1-23) และคณิตศาสตร์ถ่ายทอดกระบวนการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ มีการใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำ (ตารางที่ 3.2ค) และพัฒนาระบบการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำ (ตารางที่ 3.2 ก) วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้สามารถพัฒนาต่อ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้สนับสนุนความสามารถในการยกระดับพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำ

4) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียน (ตารางที่ 3.1-18-19) และได้ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรทุกคน แนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจะทำให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ 6 กระบวนการ เสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นอย่างไร และไม่ชัดเจนว่ากระบวนการในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติแก่ผู้เรียนและลูกค้ำ ส่งผลต่อการได้รับความเชื่อมั่น และไว้วางใจ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน Overall score = 20 %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีการดำเนินการที่เป็นระบบและนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของหน่วยงาน โดยใช้ระบบการวางแผนกลยุทธ์ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 1 ปี โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดรายปีของแผนกลยุทธ์ นำมาปรับเป้าหมาย และจัดทำเป็นเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีการดำเนินการที่เป็นระบบและนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง โดยดำเนินการเทียบเคียงข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นส่วนใหญ่ และดำเนินการพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบจากคู่แข่ง

3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีการดำเนินการที่เป็นระบบและนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของหน่วยงาน โดยดำเนินการการวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ และขีดความสามารถของสถาบัน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่ชัดเจนว่าบัณฑิตวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้ จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = 20 %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบและนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในหน่วยงานมีคุณภาพ โดยข้อมูลจากการวิเคราะห์แนวโน้มทั้งจากการประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ แนวโน้มในอนาคต และจากคู่แข่ง และทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพ

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานมีความพร้อมใช้ โดยมีการกำหนดระบบความพร้อมใช้ข้อมูลและสารสนเทศของสถาบัน

3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงผู้รับผิดชอบ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการสร้างและจัดการความรู้ของหน่วยงาน ดำเนินการการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบันตามระบบ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่ชัดเจนว่าบัณฑิตวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นพิษ สันทรัพย์ทางเทคโนโลยี และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต

2) ไม่ชัดเจนว่าบัณฑิตวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงาน

3) ไม่ชัดเจนว่าบัณฑิตวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการระบุโอกาสในการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = 25%

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และมีการทบทวนระบบการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่สถาบันจำเป็น

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับบุคลากรใหม่ ในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ ตามกลไกของมหาวิทยาลัย และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามทักษะสมรรถนะที่จำเป็น บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรและถ่ายทอดกระบวนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จและมีการสื่อสาร ระบบการจัดสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากรนำผลการดำเนินงานมาเทียบกับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการของบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการของระบบ โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และการให้บริการที่ดีสำหรับผู้รับบริการ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุผล และมีการสื่อสารระบบการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสู่บุคลากร

2) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และถ่ายทอดระบบการสนับสนุนสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = 20 %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพัน และถ่ายทอดระบบการประเมินความผูกพัน และนำผลประเมินความพึงพอใจบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมในการทำงานปรับปรุงการดำเนินงาน

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ถ่ายทอดระบบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร นำผลความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการดำเนินการส่งเสริมตามวัฒนธรรมองค์กร ปรับปรุงการกำหนดข้อตกลง กฎเกณฑ์ สภาพแวดล้อม และการสื่อสารตามวัฒนธรรมองค์กร

3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้สามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามความจำเป็นของหน่วยงาน

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 1) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
- 2) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการมีจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและการถ่ายทอดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 3) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการการพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง
- 4) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = 20 %

จุดแข็ง (Strength)

- 1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการกำหนดข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ ถ่ายทอดกระบวนการจัดการทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ
- 2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับระบบการออกแบบหลักสูตรและบริการ และถ่ายทอดกระบวนการการออกแบบหลักสูตรและบริการ
- 3) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และ กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ และถ่ายทอดกระบวนการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญผล

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- 1) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบการออกแบบกระบวนการ กระบวนการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา แนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ แนวทางที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติจะช่วยให้การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ
- 3) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน แนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการจะช่วยให้การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ Overall score = 20 %

จุดแข็ง (Strength)

- 1) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับกระบวนการประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติการ มีวงจรคุณภาพ PDCA ในการทบทวนปรับปรุงกระบวนการและติดตามขั้นตอน การดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

2) บัณฑิตวิทยาลัยเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายอุปทานของบัณฑิตวิทยาลัย

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ยังไม่ปรากฏแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินอื่นๆ แนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้การเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินอื่นๆเกิดประสิทธิผล

2) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย การดำเนินการนี้จะสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยส่งผลต่อ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

3) ยังไม่ปรากฏเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นระบบเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการนี้จะสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

หมวดที่ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้าน

กระบวนการ

Overall score = 20 %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของบัณฑิตวิทยาลัยเพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี เช่น ผลรวมถ่วงน้ำหนักผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาปี 2567 ผลการประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตหลักสูตร TQF จากผู้ใช้บัณฑิต

2) บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี เช่น ร้อยละของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละของจำนวนการเผยแพร่บทความวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในวารสารวิชาการที่เผยแพร่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการตีพิมพ์ตั้งแต่ระดับ TC12 ร้อยละของจำนวนผลงานวิชาการของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในวารสารวิชาการตามเกณฑ์ทพอ.ที่เผยแพร่การประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานระดับ TC12 จำนวนโครงการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะการวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคม

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) ไม่มีการรายงานผลด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการนี้จะสนับสนุนการทำงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยส่งผลต่อ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

2) ไม่มีการรายงานผลด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน แนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้การจัดการเครือข่ายอุปทานเกิดประสิทธิผล

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score =20..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง เช่น ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย (รูปที่ 7.2ก(1)-1) ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร/บัณฑิตวิทยาลัย/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ด้านระบบสารสนเทศ (รูปที่ 7.2ก(1)-3) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าที่มีต่อการรับฟังความต้องการเพื่อนำไปเป็นสารสนเทศในการพัฒนาองค์กร (รูปที่ 7.2ก-3) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าที่มีต่อการจัดหลักสูตรและบริการขององค์กร (รูปที่ 7.2ก-10) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าที่มีต่อการจัดการความสัมพันธ์ขององค์กร (รูปที่ 7.2ก-13)

2) ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง เช่น ผลการประเมินบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) หลักสูตรป.บัณฑิตวิชาชีพครู ผลการประเมินบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) (ตาราง 7.2 ก (2))

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) องค์กรแสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างจำกัด ไม่พบบางผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น ไม่พบบางผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตามที่ระบุไว้ในตาราง 3.2ข วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ของบัณฑิตวิทยาลัย ไม่พบบางผลลัพธ์ด้านผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

2) ผลลัพธ์ด้านลูกค้า หลายตัวชี้วัดมีระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือมีระดับที่ลดลง เช่น จำนวนของผู้เรียนและลูกค้าขององค์กร (รูปที่ 7.2ก-7)

หมวดที่ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Overall score = 20%

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี เช่น ผลการประเมินขีดความสามารถตามระบบการประเมินสมรรถนะฯ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยี

2) บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศการทำงานเพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี เช่น ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สายวิชาการ) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สายสนับสนุน) ร้อยละความพึงพอใจในค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ร้อยละความพึงพอใจในค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (เงินแผ่นดิน) ร้อยละความพึงพอใจในค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (เงินรายได้)

3) บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านความผูกพันของบุคลากรเพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี เช่น ผลการประเมินความผูกพันในการปฏิบัติงานของสายวิชาการ ผลการประเมินความผูกพันในการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน ผลการประเมินการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในการจัดทำแผน (สายวิชาการ) ผลการประเมินการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในการจัดทำแผน (สายสนับสนุน)

4) บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี เช่น ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละคะแนนการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (สายวิชาการ) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น (สายวิชาการ)

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

-

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 20..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรหลายเรื่องที่บรรลุเป้าหมาย เช่น ผลการประเมินของ บุคลากรต่อการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กร/ต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้าง ความผูกพันร่วมมือทั่วทั้งองค์กร ผลการประเมินการรับรู้และความเข้าใจของ บว. /อาจารย์ต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป็นต้น และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

2) บัณฑิตวิทยาลัยรายงานผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่บรรลุเป้าหมายหลายเรื่อง เช่น ร้อยละของผลการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตามระเบียบพัสดุ เป็นต้น และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

3) บัณฑิตวิทยาลัยรายงานผลลัพธ์ด้านกฎหมายที่บรรลุเป้าหมายหลายเรื่อง เช่น ร้อยละหลักสูตรที่มี ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือ จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของนักศึกษา เป็นต้น และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

4) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรมหลายเรื่องที่บรรลุเป้าหมาย เช่น จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของคณาจารย์ หรือ จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุน หรือ ผลการประเมินบัณฑิตวิทยาลัย กรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยในการ บริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยสอดคล้องกับ หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

5) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านสังคมหลายเรื่องที่บรรลุเป้าหมาย เช่น ผลการประเมินการลดใช้ ทรัพยากรด้านกระดาษ และลดการใช้พลังงานสูงขึ้น เป็นต้น แสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) บัณฑิตวิทยาลัย แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ร้อยละการเบิก จ่ายเงินเป็นไปตามประมาณการรายรับ- รายจ่ายประจำปี/ร้อยละของผลการตรวจสอบด้านการเงิน ปัญหี และงบประมาณ ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงการกำกับองค์กรของผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำกับการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2) บัณฑิตวิทยาลัย แสดงผลลัพธ์ด้านสังคมหลายเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสังคม ที่สอดคล้องกับรายงาน เช่น จำนวนการรับนักเรียนเพื่อฝึกประสบการณ์ทางการศึกษา เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึง ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำกับการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score =20..... %

จุดแข็ง (Strength)

1) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านการงบประมาณและการเงินที่มีระดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน หน้า เช่น รายได้ของหน่วยงาน เงินคงคลังบัณฑิตศึกษา เป็นต้น และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุก เรื่อง

2) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

แผนปฏิบัติการประจำปี และร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนา และแสดงผลลัพธ์ด้าน
แนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

1) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านการตลาดที่มีระดับต่ำลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า เช่น สัดส่วน
การตลาด จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา เทียบกับจำนวนนักศึกษาใหม่ระดับ บัณฑิตศึกษาทั่ว
ประเทศ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) แนวโน้มของผู้สมัครลดลง เป็นต้น และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูล
ทุกเรื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงที่ต้องกำกับด้านการตลาด เพื่อความมั่นคงของ
สถาบัน

ส่วนที่ 4

ผลการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX

จากการพิจารณารายงานการประเมินตนเองและการตรวจเยี่ยม บัณฑิตวิทยาลัย ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 ตามเกณฑ์ EdPEX ดังนี้

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม	ร้อยละคะแนนที่ได้	คะแนน	Scoring
	Column A	Column B	Column C	Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1	65	35	22.75	3
1.2	50	35	17.50	3
คะแนนรวม	115		40.25	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1	45	15	6.75	2
2.2	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	90		13.50	
หมวด 3 ลูกค้ำ				
3.1	40	20	8.00	2
3.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		17.00	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
ฯ				
4.1	45	20	9.00	2
4.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	90		18	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1	40	25	10.00	2
5.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		19.00	

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม	ร้อยละคะแนนที่ได้	คะแนน	Scoring Band
		0-100 %	(A x B)	Band
	Column A	Column B	Column C	Column D
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1	40	20	8.00	2
6.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		17	
				Process Scoring Band
คะแนนรวมหมวด				
กระบวนการ	550		124.75	
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1	120	20	24.00	2
7.2	80	20	16.00	2
7.3	80	20	16.00	2
7.4	80	20	16.00	2
7.5	90	20	18.00	2
				Results Scoring Band
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		90.00	2
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1,000	คะแนนรวมที่ได้	214.75	

ความหมายของระดับคะแนน

ตารางที่ 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวดกระบวนการ 1 - 6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%,15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วน หรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
70%,75%,	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ

<p>80% หรือ 85% (Band 5)</p>	<p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการมีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์กร</p> <p>I : แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p>
<p>90%, 95% หรือ 100% (Band 6)</p>	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนด โดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือ ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์กรผ่านการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กร ในการจัดการมีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กรอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน</p> <p>I : แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบัน และอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p>

ตารางที่ 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
<p>0% หรือ 5% (Band 1)</p>	<p>Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และหรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่ / รายงานไว้</p> <p>T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
<p>10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)</p>	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง</p> <p>T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่องบางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
<p>30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)</p>	<p>Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ</p> <p>T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p>

	<p>I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	<p>Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ</p> <p>T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และหรือระดับ/เทียบเคียง</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดและกระบวนการ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และหรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p>
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษาและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p>

ตารางที่ 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band หรือ Maturity Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0 – 150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่างๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและยังไม่มี ความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้นฐาน ในระดับเริ่มต้น
151 – 200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่างๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201 – 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้วังยังมีบางเรื่อง (กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ อย่างเป็นระบบ
261 – 320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนด โดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้วังการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321 – 370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญๆ
371 – 430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการแนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431 – 480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ตีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่าง

		ชัดเจน การวิเคราะห์องค์การการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481 – 550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์การการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP ทั้งทั้งองค์กร

ตารางที่ 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0 – 125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126 – 170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171 – 210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211 – 255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดี เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256 – 300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน

301 – 345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346 – 390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยม และมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่างๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391 – 450 World Leader	8	ผลลัพธ์สนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วน รวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติ และระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่างๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ภาคผนวก

ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

1. การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

.....

.....

.....

2. พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรม

.....

.....

.....

3. สมรรถนะหลัก

.....

.....

.....

4. บุคลากร

.....

.....

.....

5. สินทรัพย์

.....

.....

.....

6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

.....

.....

.....

7. โครงสร้างองค์กร

.....

.....

.....

.....

8. ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

9. ความต้องการและความคาดหวัง

.....

.....

.....

.....

10. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ

.....

.....

.....

.....

11. ลำดับในการแข่งขัน

.....

.....

.....

.....

12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

.....

.....

.....
.....
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

.....
.....
.....
.....

14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

.....
.....
.....
.....

15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

.....
.....
.....
.....

16. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมิน