



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา 2566

โดย
คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

เสนอต่อ
มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย

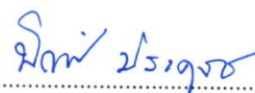
- | | |
|--|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจามรี อีรตกุลพิศาล | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะทิพย์ ประดุจพรม | กรรมการ |
| 3. นางสมหมาย ลิ้มปิตินิชย์ | กรรมการ |
| 4. นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต | เลขานุการ |

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงาน ของ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรอบปีการศึกษา 2566 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของส่วนงานต่อไป

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน ของ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2567 และได้เสนอ ผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อมหาวิทยาลัยบูรพา



(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจามรี อีรตกุลพิศาล)
ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะทิพย์ ประดุจพรม)
กรรมการ



(นางสมหมาย ลิ้มปิตินิชย์)
กรรมการ



(นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต)
เลขานุการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน	4
ส่วนที่ 1 สารสำคัญ	4
ส่วนที่ 2 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุง	8
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	9
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	13
หมวดที่ 3 ลูกค้า	16
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	19
หมวดที่ 5 บุคลากร	22
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ	26
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	29
ส่วนที่ 3 ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEx	36
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	41
รูปภาพการตรวจประเมิน	43

รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 สารสำคัญ

ก. จุดแข็งที่สำคัญหรือวิธีปฏิบัติที่โดดเด่น มีดังต่อไปนี้

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการชี้นำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศผ่านหลายกระบวนการ
 - มีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมเพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อน คณะ (หมวด 1.1 ก 1)
 - มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายไปยังบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์และคู่ความร่วมมือที่สำคัญเพื่อรับรู้ทิศทางของคณะ (หมวด 1.1 ข)
 - มีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางของมหาวิทยาลัย (หมวด 1.2 ก 1)
 - มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ มีต่อหลักสูตร บริการ และการปฏิบัติการ (หมวด 1.2 ข 1)
 - มีแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ (หมวด 2.1 ก 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต
 - มีแนวทางในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นบุคลากร โดยเฉพาะการส่งเสริมความก้าวหน้า ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน

แนวทางในการดำเนินงานดังกล่าวของผู้นำระดับสูง เป็นการดำเนินงานเพื่อเพิ่ม
ภาพลักษณ์ขององค์กร

ข. ประเด็นที่ไม่ชัดเจน จุดอ่อน หรือที่ควรปรับปรุงมีดังนี้

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

- คณะมีโอกาพัฒนาในการวางแนวทางของกระบวนการที่สำคัญให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายกระบวนการ โดยเฉพาะเพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์
 - ด้านความสำเร็จตามพันธกิจ - การจัดทำข้อกำหนด ตัววัดผลสัมฤทธิ์และตัววัดผลการปฏิบัติงานประจำวันของแต่ละพันธกิจสำคัญ ที่จะใช้ในการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (หมวด 6.1 ก, ข 1) และการวางแนวทางในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (หมวด 1.1 ค 2) รวมไปถึงวางแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจ (หมวด 4.1 ข 2, 6.1 ข 2)
 - การวางแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญ (หมวด 6.2 ก)
 - ด้านความสำเร็จของวิสัยทัศน์ - การวางแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่กระชับ เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายของวิสัยทัศน์ กำหนดความท้าทาย

เชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่กระชับ ตรงประเด็น นำไปสู่การกำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว (หมวด 2.1 ก 2)

การวางแนวทางของกระบวนการที่สำคัญดังกล่าวให้มีความเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ อาจช่วยให้คณะก้าวไปสู่การเป็นชุมปัญญาด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร และกฎหมาย แห่งภาคตะวันออก

- **คณะมีโอกาพัฒนาในการวางระบบแนวทางด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงครอบคลุมกลุ่มลูกค้า**
 - การประเมินประสิทธิภาพของแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้าที่ครอบคลุม กลุ่มลูกค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถนำเสียงเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ต่อ (หมวด 3.1 ก 1, 2)
 - แนวทางในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาดเพื่อให้สามารถเข้าถึงตรง กลุ่มลูกค้าในการเชิญชวนมาใช้บริการ (หมวด 3.1 ข 1)
 - วิธีการในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่มีความโดดเด่นและ สร้างแตกต่างจากคู่แข่ง เพื่อดึงดูดผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มใหม่ ๆ การเจาะตลาดใหม่ (หมวด 3.1 ข 2)
 - การประเมินประสิทธิภาพของแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถ สืบค้นสารสนเทศ และเอื้อความสะดวกในการเข้าถึงและรับการสนับสนุนจากคณะ (หมวด 3.2 ก 2)
 - การติดตามประสิทธิภาพของแนวทางในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และ ความผูกพันของผู้เรียนเพื่อให้ได้สารสนเทศด้านลูกค้าที่แท้จริงและครอบคลุมกลุ่มของ ลูกค้า (หมวด 3.2 ข)

แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น อาจช่วย เพิ่มผู้เรียนและลูกค้ามาใช้บริการมากขึ้น นำไปสู่ความยั่งยืนของคณะ

- **คณะมีโอกาพัฒนาในการบูรณาการกระบวนการต่างๆให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน**
 - แนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จ (หมวด 1.1 ค 1) ที่สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ (หมวด 6.2 ค 3)
 - การจัดทำแผนด้านบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ (หมวด 2.2 ก 4 กับ 2.2 ก 1)
 - การนำปัจจัยความผูกพันของบุคลากรไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำนโยบายด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกัน (หมวด 5.2 ก 2 กับ 5.1 ข 2)
 - การนำเสียงของผู้เรียนและลูกค้าที่ได้รับฟังมา (หมวด 3.1 ก 1,2) ไปทบทวนและ ปรับปรุงหลักสูตร/การจัดการศึกษา และบริการต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่าสามารถตอบสนอง ได้ตรงตามต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า หรือนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรและบริการ ที่สอดคล้องกับ VOC (หมวด 3.1 ข 2, 6.1 ข 2)

การจัดการกระบวนการทำงานต่างๆที่มีการบูรณาการสอดคล้องกัน เป็นการดำเนินงานที่
อาจสะท้อนค่านิยม Outstanding

ค. ผลลัพธ์ที่สำคัญ หรือโดดเด่น มีดังนี้

ค. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนผลลัพธ์

● **คณะแสดงผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายสำคัญบางเรื่อง**

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าและผลลัพธ์ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ เช่น การรับรางวัลของนิสิตในแต่ละปี
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบางเรื่องที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย/ดีกว่าปีที่ผ่านมา เช่น ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้เสียในระดับดีขึ้นไป และความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตรทุกระดับ
- ผลลัพธ์ด้านการตลาดบางเรื่องที่บรรลุเป้าหมาย เช่น จำนวนผู้สมัครเรียน เปรียบเทียบจำนวนที่รับ และอัตราการแข่งขันการรับเข้าศึกษา

● **คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีสำคัญบางเรื่อง**

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้ามีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนเงินวิจัยที่จัดสรรจากเงินรายได้ส่วนงาน จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนรัฐบาล (Fundamental Fund: FF) และจำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนผลลัพธ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ได้แก่ อัตราการคงอยู่ของนิสิตปีที่ 1 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 และร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด
- ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยที่แสดงแนวโน้มที่ดี ได้แก่ สถิติไฟไหม้ และสถิติการโจรกรรมทรัพย์สิน ลักทรัพย์
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นแสดงแนวโน้มที่ดี เช่น ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสถานที่จอดรถ/หอพัก บุคลากร/รถรับส่ง จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัล และอัตราการคงอยู่ของบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านการนำและการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น ผลประเมินการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณบดี ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะ ผลการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก ผลการรับรองมาตรฐานการวิจัย วารสาร และไม่พบข้อร้องเรียนต่างๆ
- ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน มีแนวโน้มที่ดี เช่น รายได้จากการให้บริการวิจัย จำนวนเงินวิจัยที่จัดสรรจากเงินรายได้ส่วนงาน จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนรัฐบาล (Fundamental Fund: FF) และจำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย

ง. ผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจนหรือที่ควรปรับปรุง มีดังนี้

- **คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลายเรื่อง**
 - ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการหลายเรื่อง รวมทั้งไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้าน เช่น งานวิจัย/การบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลกระทบแก่ชุมชน สังคมอย่างยั่งยืน ผลลัพธ์การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่เราได้ไว้ในโครงสร้างองค์กรด้านการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน
 - ผลลัพธ์ที่สำคัญของการมุ่งเน้นผู้เรียนหลายด้าน และครอบคลุมกลุ่มลูกค้า เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความต้องการ ความผูกพันที่ครอบคลุมลูกค้ากลุ่มอื่น
 - ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านสุขภาวะและสภาพแวดล้อมการทำงานด้าน Green office ผลลัพธ์ด้านสุขภาพของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของระบบเรียนรู้และพัฒนา ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
 - ผลลัพธ์สำคัญด้านการนำและการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูง และสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ไม่เพียงจำนวนข้อร้องเรียน ผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ผลลัพธ์ด้านการสร้างประโยชน์แก่สังคมและชุมชน ผลลัพธ์การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน
 - ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ การตลาด และผลสำเร็จของแผนกลยุทธ์หลายเรื่อง เช่น รายจ่าย/รายได้สุทธิ ของแต่ละพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการตลาดที่สะท้อนความสำเร็จของพันธกิจด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุ Strategic Objectives

การแสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุม อาจช่วยให้คณะสามารถประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **ผลลัพธ์บางเรื่องไม่ได้ตามระดับค่าเป้าหมาย หรือมีแนวโน้มลดลง**
 - ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เรียน จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับคณะ
 - ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน และความปลอดภัย เช่น ร้อยละของจำนวนนิสิตรับเข้าจริงต่อจำนวนนิสิตที่กำหนดไว้ตามแผน อัตราการ Retire งานวิจัยที่ตอบสนองประเด็นการเมือง การบริหารและกฎหมายในพื้นที่ภาคตะวันออก
 - ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ความพึงพอใจของนิสิตต่อการเข้าถึงสารสนเทศ ความผูกพันนิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ต่อหลักสูตร

- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ การตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับระดับนานาชาติและระดับชาติต่ออาจารย์ประจำ และผลลัพธ์ด้านความผูกพันบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ เช่น รายได้รวมของคณะ รายได้จากการจัดการศึกษา รายได้จากการจัดสรรโครงการบริการวิชาการ รายได้จากการให้บริการวิจัย รายรับอื่น (การบริหารสินทรัพย์) เงินคงเหลือ

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงถึงความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 2 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุง

หมวดที่ 1 การนำองค์กร (Leadership)

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership): ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนด/ทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยทบทวนตามวาระที่บริหาร และมีแนวทางในการปฏิบัติตามค่านิยม

○ Evidence :

- ดำเนินการผ่านระบบการนำองค์กร (แผนภาพ 1.1 ก(1)-1) ด้วยการสัมมนาประชาคมของคณะในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic development, แผนภาพ 2.1-1)
- ใช้เครื่องมือ SWOT analysis ในการทบทวน ได้วิสัยทัศน์ใหม่ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ และค่านิยมใหม่เพื่อใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน และนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ตามตาราง 1.1
- คณบดีสื่อสาร VMV ผ่านการประชุมสมาคมของคณะ
- มีการกำหนดพฤติกรรมตามค่านิยม GROWTH ตามตาราง 1.1ก-4

○ Potential Impact :

การมีแนวทางในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะ อาจช่วยให้คณะมีเป้าหมายสำหรับการดำเนินงานในอนาคต

2. Finding :

คณะมีแนวทางในการสื่อสารเรื่องสำคัญไปยังบุคลากร ผู้เรียนและคู่ความร่วมมือหลายช่องทาง และเพื่อสร้างความผูกพัน

○ Evidence :

- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการสื่อสาร วัตถุประสงค์ รูปแบบ และความถี่ตามตาราง 1.1 ข-1, 2 เช่น
- การสื่อสารเรื่องสำคัญทั้งที่เป็นทางการแบบสองทางไปยังบุคลากรผ่านการประชุมสัมมนาประจำปี ทางเดียวผ่าน website, Facebook, TikTok, email
- การสื่อสารไปยังผู้เรียนผ่านการปฐมนิเทศ ปัจฉินิเทศ และสื่อออนไลน์ website, Facebook, TikTok
- มีการสร้างความผูกพันของบุคลากรและผู้เรียนผ่านการให้รางวัล ให้ทุน ตามตาราง 1.1 ข-2

○ Potential Impact :

การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้บุคลากร ผู้เรียนและคู่ความร่วมมือได้รับทราบทิศทางการดำเนิน งานของคณะ สะท้อนค่านิยม T

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ไม่ชัดเจนว่า SL มีการประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารและสร้างความผูกพันของช่องทางการสื่อสารต่างๆที่ได้รับไว้

○ Evidence :

- ไม่พบว่ามี การติดตามประสิทธิผลของการสื่อสารเรื่องสำคัญ เช่น การรับรู้ เข้าใจ ทิศทางหรือเรื่องที่สื่อลงไป
- การประเมินประสิทธิผลถึงความผูกพันของทั้งบุคลากรและผู้เรียน ตามแนวทางที่ได้ดำเนินการมา
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการสื่อสาร

○ Potential Impact :

การประเมินประสิทธิผลของการสื่อสาร อาจช่วยสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรให้ร่วมปฏิบัติงานตามเป้าหมายของคณะ ส่งเสริมค่านิยม Team

2. Finding :

ผู้นำระดับสูงไม่ได้แสดงว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบผลสำเร็จในอนาคต และการติดตามประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จในปัจจุบัน

○ Evidence :

- สำหรับความสำเร็จในปัจจุบัน ไม่ได้แสดงว่ามีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการติดตามการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่ตั้งไว้และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (หมวด 4.1 ข, 6.1 ข2)
- ไม่ได้แสดงแนวทางในการดำเนินงานเพื่อรองรับความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งด้านการจัดการศึกษา และด้านการปฏิบัติการอื่น ๆ โดยไม่ได้แสดงว่าคณะมีความเสี่ยงที่สำคัญในเรื่องใดบ้าง แนวทางในการลดความเสี่ยงที่สำคัญดำเนินการอย่างไร (หมวด 6.2 ค 3)

○ Potential Impact :

การวางระบบที่มีประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3. Finding :

ไม่ชัดเจนได้แสดงว่าผู้นำระดับสูงดำเนินการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงตัววัดที่สำคัญของกระบวนการทำงานที่สำคัญสำหรับติดตามการบรรลุพันธกิจ (หมวด 6.1 ก)
- ไม่ได้แสดงระบบการติดตามผลการดำเนินงานของตัววัดสำคัญของพันธกิจทั้ง 4 ด้าน รวมไปถึงแนวทางในการทำให้เกิดการทบทวนและปรับปรุงที่ชัดเจน (หมวด 4.1 ข2, 6.1 ข2)
- ผลลัพธ์สำคัญทั้งการเรียนรู้ของผู้เรียน และที่ตอบสนองลูกค้ากลุ่มอื่นยังไม่แสดงแนวโน้มจำนวนมาก (7.1 ก, ข)

○ Potential Impact :

การวางระบบที่มีประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถผลิตบัณฑิต วิจัย ให้บริการวิชาการเป็นไปตามเป้าหมาย

หัวข้อ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะมีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล

○ Evidence :

- ดำเนินการตาม Pollaw BUU Governance Framework แผนภาพ 1.2-1
- คณบดีทำข้อตกลงการบริหารงานจากอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย
- ด้านความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร ตามตาราง 1.2-1
- กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เช่น ระเบียบพัสดุ การเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง

○ Potential Impact :

แนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมค่านิยม Governance

2. Finding :

คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง

○ Evidence :

- มีการประเมินผู้บริหาร ตั้งแต่คณบดี คกก.ประจำคณะ คกก.ชุดต่าง ๆ (ตารางที่ 1.2-2)

○ Potential Impact :

แนวทางดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล (G-Governance) ซึ่งเป็นค่านิยมของคณะ

3. Finding :

คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีต่อหลักสูตร บริการ และการปฏิบัติการ

○ Evidence :

- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและกำกับติดตาม ตามตาราง 1.2-3 เช่น
- การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร สป.อว. และรับการประเมิน
- ด้านวิจัย เป็นไปตามจริยธรรมการวิจัยของ ม.บูรพา
- ด้านบริการวิชาการ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
- ด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นไปตาม พ.ร.บ.ข้อมูลส่วนบุคคล

○ Potential Impact :

การดำเนินงานที่อาจสะท้อนค่านิยม Governance

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร

○ Evidence :

- ไม่ชัดเจนว่าการทบทวนผลการดำเนินการในด้าน 1) ด้านหลักสูตรและบริการ 2) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 3) ด้านการปฏิบัติการ ผลการดำเนินการ ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร 4) ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด มีรอบระยะเวลาในการทบทวนอย่างไร

○ Potential Impact :

การกำหนดรอบระยะเวลาในการทบทวนผลการดำเนินการ อาจช่วยให้คณะบรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีจริยธรรม

○ Evidence :

- ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ
- ไม่ได้แสดงว่าจริยธรรมที่ต้องการส่งเสริมในแต่ละกลุ่มของบุคลากรมีเรื่องสำคัญอะไรบ้าง
- ไม่ได้แสดงแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมในเรื่องดังกล่าว
- แสดงเพียงการจัดการข้อร้องเรียน ตามตาราง 1.2-3

○ Potential Impact :

การวางแผนแนวทางในเรื่องดังกล่าว อาจเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรตามค่านิยม Governance

3. Finding :

คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญมีประสิทธิผล

○ Evidence :

- ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ ไม่ได้แสดงแนวทาง/วิธีการดำเนินงาน เช่น การรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างความสามัคคีปรองดองและสมานฉันท์ ดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงผลกระทบที่เกิดแก่สังคม
- ไม่ได้แสดงการประเมินประสิทธิผล โดยเฉพาะที่เป็นผลกระทบที่เกิดแก่ชุมชนที่คณะไปสนับสนุน เช่น ผลกระทบที่เกิดแก่ชุมชนเกาะกก เป็นอย่างไร ผลที่เกิดแก่ชุมชนเขาติน ชุมชนหนองตึนบก

○ Potential Impact :

การวางแผนแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจแสดงถึงสมรรถนะหลักของคณะ

หมวดที่ 2 กลยุทธ์ (Strategy)

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนกลยุทธ์

○ Evidence :

- กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน และระยะเวลา ตาม Pollaw BUU SPP (แผนภาพ 2.1-1)
- ได้แผนยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ที่ประกอบด้วย 9 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตามตาราง 2.2-2 สำหรับใช้จัดทำแผนปฏิบัติการต่อไป

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

คณะไม่ได้แสดงถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

○ Evidence :

ไม่ได้แสดงชัดเจนว่าข้อมูลแต่ละประเภท ตามตาราง 2.1-3 มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร ใช้เครื่องมือใดในการวิเคราะห์ คณะแสดงเพียงภาพรวม แต่ไม่ชัดเจนว่าใช้ข้อมูลใด มาทำ SWOT analysis และกำหนด SA, SC, Sop มาอย่างไร

○ Potential Impact :

การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะสามารถกำหนด SC/SA ที่กระชับและตรงประเด็นเพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกัน

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงว่า SO ตามตาราง OP-2 ข มีแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกอย่างไร
- การพิจารณาความเสี่ยงที่นำลงทุนดำเนินการอย่างไร จึงจะนำมาเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- ไม่ชัดเจนว่ากลยุทธ์ ตามตาราง 2.1-2 หมายถึงอะไร และไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ตามตาราง 2.2-2

○ Potential Impact :

การมีแนวทางในเรื่องดังกล่าว อาจแสดงถึงความเชี่ยวชาญของคณะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อชุมชนภาคตะวันออก

3. Finding :

ไม่พบเป้าประสงค์ที่สำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

○ Evidence :

พบเพียงการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สำคัญตาม Pollaw BUU SPP

○ Potential Impact :

การระบุให้ชัดเจนอาจช่วยให้คณะบรรลุปเป้าหมายที่วางไว้

4. Finding :

ไม่ได้แสดงว่ามีแนวทางในการทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่/ความจำเป็นที่หลากหลาย

○ Evidence :

- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตามตาราง 2.2-2 มีแนวทางในการคัดเลือกอย่างไรเพื่อให้มีความสมดุลในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำ บุคลากร และความต้องการของคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

○ Potential Impact :

การสร้างสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครอบคลุม

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation): สถาบันนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะมีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เป็นระบบ

○ Evidence :

- จัดทำในขั้นตอนที่ 3 ของ Pollaw BUU SPP ตามภาพ 2.1-1
- จัดทำ Action plan ระยะสั้น 1 ปี ระยะยาว 4 ปี พร้อมกำหนดเป้าหมายตามตาราง 2.2-2
- การจัดทำแผนปฏิบัติการดำเนินการในลักษณะ Bottom up โดยรองคณบดีแต่ละฝ่าย ร่วมกับหัวหน้างานแต่ละฝ่ายเสนอแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์นำเสนอ คกก.บริหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบ

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ

○ Evidence :

- การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ โดยการนำ KPI ของแผนมาใช้ในการถ่ายทอดด้วยการจัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของมหาวิทยาลัย จากคณบดี ลงสู่รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน และลงสู่บุคลากรเป็นลำดับ

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

คณะไม่ได้แสดงว่าแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ จะสอดคล้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความพร้อมใช้

○ Evidence :

- ระยะเวลาในการวิเคราะห์ประมาณการรายรับรายจ่าย โดยเฉพาะรายจ่ายที่ดำเนินการในช่วงเดือนมิย.-กค. (ตาราง 2.2-1) ไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่ระบุในเดือน ตค. (แผนภาพ 2.1-1)

○ Potential Impact :

การวางแผนด้านการใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการอาจช่วยให้มั่นใจว่าจะสามารถดำเนินงานได้ตามแผน

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

○ Evidence :

- แผนด้านบุคลากรที่แสดงตามตาราง 2.2-2 ไม่ได้ระบุรายละเอียดว่าจะพัฒนาบุคลากรกลุ่มใด จำนวนเท่าใด เพื่อตอบสนองแผนปฏิบัติการใด
- แผนบุคลากรที่แสดง ส่วนใหญ่เป็นแผนบุคลากรที่เป็นแผน routine

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

คณะไม่ได้แสดงตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจน

○ Evidence :

- ตัววัด ตามตาราง 2.2-2 ทั้งตัววัดระดับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพียงตัววัด output (จำนวนที่ได้ทำ) ไม่ได้แสดงตัววัดที่เป็นผลสัมฤทธิ์ (outcome หรือ impact) ของแผน เช่น ตัววัดที่แสดงถึงคุณภาพของบุคลากร (บัณฑิต) ที่ตอบสนองความต้องการ แต่แสดงเพียงตัววัดร้อยละของโครงการที่ดำเนินการ

○ Potential Impact :

การกำหนดตัววัดผลของแผนปฏิบัติการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จ อาจช่วยให้คณะสามารถเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้

4. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการรับรู้และตอบสนองในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงผู้รับผิดชอบในการรับรู้หรือติดตามสถานการณ์ที่อาจต้องปรับเปลี่ยนแผน
- เกณฑ์ในการพิจารณาว่าสถานการณ์อะไรที่จะต้องปรับเปลี่ยนทั้งจากภายในและภายนอก
- เมื่อจะมีการปรับเปลี่ยนแผนมีแนวทางดำเนินการอย่างไร จึงจะนำแผนใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

○ Potential Impact :

การมีแนวทางดังกล่าว อาจเป็นการสะท้อนค่านิยม Resilience

หมวดที่ 3 ลูกค้า (Customers)

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะมีวิธีการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่เป็นระบบ

○ Evidence :

- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการในแต่ละกลุ่มของผู้เรียนและลูกค้า วิธีการและความถี่ในการรับฟัง ตามตาราง 3.1-1
- ผู้เรียนปัจจุบันทั้งสองระดับส่วนใหญ่รับฟังผ่านการประเมินความพึงพอใจตามเวลาที่กำหนด มีการรับฟังผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การประชุม การปฐมนิเทศ การรับฟังผ่านสื่อออนไลน์
- ผู้รับบริการวิชาการ ผ่านการประเมินความพึงพอใจ

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ไม่ได้แสดงว่าวิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งปัจจุบันและที่พึงมีจะครอบคลุมกลุ่มลูกค้าและการประเมินประสิทธิผลของการรับฟังว่าสามารถทำให้ได้สารสนเทศไปใช้ต่ออย่างไร

○ Evidence :

- การรับฟังไม่ครอบคลุมแหล่งทุน
- ไม่ครอบคลุมส่วนตลาดที่เป็นลูกค้าในอนาคต (ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร)
- ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับฟังมาว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่ออย่างไร
- ไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่านำ VOC ตาม ตาราง OP1-ข(2-1) ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงแนวทางในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนและส่วนตลาด

○ Evidence :

- การจำแนกกลุ่มลูกค้าตามที่คณะแสดง เป็นเพียงผู้มาใช้บริการตามสินค้าที่มี แต่ไม่ได้แสดงว่ามีการจำแนกกลุ่มดังกล่าวอย่างไร เช่น ความต้องการที่แตกต่างกันตามเพศ ภูมิสำเนา หรืออื่นๆ
- ไม่ได้แสดงการจำแนกส่วนตลาด ว่าเป็นกลุ่มใดที่จะไปเชิญชวนให้มาใช้บริการ
- การจำแนกผู้ทำวิจัยเป็นภายใน ภายนอกหมายถึงอะไร ไม่พบการจำแนกแหล่งทุนวิจัย ผู้รับบริการที่มาใช้บริการที่แตกต่างกัน

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะ มีวิธีการอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เป็นระบบและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ลูกค้าและส่วนตลาดที่ได้รับฟังมา

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงการวิเคราะห์สารสนเทศจากเสียงของผู้เรียนและผู้รับบริการเพื่อกำหนดว่าเรื่องใดเป็นความต้องการ เรื่องใดเป็นความคาดหวังที่เป็นความแตกต่าง (New Different Better) เพื่อนำสารสนเทศดังกล่าวไปกำหนดหลักสูตรและการบริการให้มีความโดดเด่นและสร้างแตกต่างจากคู่แข่ง
- ไม่พบแนวทางในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองผู้เรียน แหล่งทุน ที่สอดคล้องกัน เช่น หลักสูตร Double degree เป็นการกำหนดหลักสูตรที่ตอบสนองลูกค้าส่วนใด ไม่พบในความต้องการตามตาราง OP1-ข(2-1)

○ Potential Impact :

-

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะเริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านการจัดกิจกรรมที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มเป้าหมายตามตาราง 3.2-1

○ Evidence :

- นักเรียนในอนาคตผ่านการจัดกิจกรรม Open house, การใช้สื่อออนไลน์ Road show, website, Facebook, Line official
- ลูกค้ากลุ่มอื่นในอนาคตใช้ website, Facebook, Line official
- นิสิตปัจจุบัน ผ่านการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การให้ทุนการศึกษา
- ผู้รับบริการวิชาการผ่าน website, Facebook, Line official

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

○ Evidence :

- มีการสำรวจความพึงพอใจตามตารางที่ 3.1-1 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ Line official Facebook page และนำข้อมูลย้อนกลับมาวิเคราะห์ใน คกก.บริหารหลักสูตร เพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างสภาวะแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของวิธีการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์ว่า สามารถนำไปสู่การเพิ่มความผูกพันอย่างไร และครอบคลุมกลุ่มลูกค้า

○ Evidence :

- การประเมินประสิทธิผลว่าวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการ ตามตาราง 3.2-1 สื่อไปถึง ผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคตมากน้อยเพียงใด มีผู้เรียน ลูกค้าต่าง ๆ เข้ามา ติดตามมากน้อยเพียงใด
- กิจกรรมต่าง ๆ นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นอย่างไร
- ส่งผลให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ามาใช้บริการเพิ่มขึ้นอย่างไร
- ไม่พบการสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งทุนวิจัย

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและประสิทธิผลในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นสามารถ สืบค้นสารสนเทศ เข้าถึงและรับการสนับสนุนจากคณะ

○ Evidence :

- ไม่ชัดเจนว่าระบบสารสนเทศตามตาราง 3.2-2 จะสามารถตอบสนองได้ตรงและ ครอบคลุมความต้องการด้านสารสนเทศของผู้เรียนและลูกค้า
- ไม่พบแนวทางในการเฝ้าอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตหากต้องการเข้ามาขอรับการสนับสนุนหรือการเข้ามาใช้บริการ

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของการจัดการข้อร้องเรียน

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนที่มาจากช่องทางต่าง ๆ ผู้ที่นำมาวิเคราะห์ ไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดการเรื่องที่ได้รับเข้ามา เช่น การแบ่งระดับความรุนแรงจะมีแนวทางในการจัดการที่แตกต่างกันอย่างไร
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านจำนวนเรื่องร้องเรียน แสดงเพียงสามารถจัดการเรื่องร้องเรียนได้ 100% และไม่พบเรื่องร้องเรียนด้านอื่น ๆ (7.1, 7.4)

○ Potential Impact :

- การทบทวนและประเมินผลแนวทางในเรื่องดังกล่าว จะช่วยให้คณะได้ข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมได้

4. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการประเมินประสิทธิผลของแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และไม่พบการประเมินความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงว่ามีการประเมินว่าการตอบแบบสอบถามจากนักศึกษา มีจำนวนที่เพียงพอและแบบประเมินสามารถทำให้ได้ความพึงพอใจที่แท้จริง
- ไม่ได้แสดงวิธีการประเมินความไม่พึงพอใจ และความผูกพันว่าดำเนินการอย่างไร

○ Potential Impact :

-

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

หัวข้อ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, Analysis, Review, and Improvement of Organizational Performance): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ ของสถาบัน

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะมีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวมและผลการดำเนินงานประจำวัน

○ Evidence :

- คกก.บริหารเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามผล โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดความสำเร็จโดยรวม 2) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำวัน 3) ตัวชี้วัดด้านการเงิน โดยทั้ง 3 กลุ่ม กำหนดตัววัดเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับแผนยุทธศาสตร์ (Corporate KPI) ระดับงาน/ภาควิชาเป็น Department KPI และระดับบุคคลเป็น Individual KPI
- การติดตามผลการดำเนินงานผ่านฐานข้อมูลต่าง ๆ ระบบบริหารงานวิจัย ระบบการรายงานผลการปฏิบัติงาน ระบบบัญชี 3 มิติ
- ร่องคนบดีฝ่ายต่าง ๆ รวบรวมผลการดำเนินงานรายงานต่อ คกก.ประจำคณะทุกไตรมาส

○ **Potential Impact :**

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้การติดตามการดำเนินงานที่เป็นระบบและตรงตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

โอกาสในการปรับปรุง

1. **Finding :**

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง

○ **Evidence :**

- พบเพียงคณะมีการคัดเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 4 แห่ง ในการเลือกจากผู้สมัครสอบ TCAS รอบ 3 ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยทักษิณ รวมถึงพิจารณาคู่แข่งประเด็นมหาวิทยาลัยระดับภูมิภาคตะวันออก จำนวน 3 แห่ง จากทั้งหมด 12 แห่ง ที่ผลิตหลักสูตรด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์
- ไม่ชัดเจนว่าการคัดเลือกข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวมีการพิจารณาคัดเลือกมาอย่างไร เพื่อเปรียบเทียบที่สอดคล้องกับขีดความสามารถของคณะอย่างไร

○ **Potential Impact :**

การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้คณะมีข้อมูลจริงในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

2. **Finding :**

คณะไม่ได้แสดงชัดเจนว่ามีแนวทางในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถของคณะ

○ **Evidence :**

- ไม่ได้แสดงว่า คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ตามตาราง 4.1ข-1 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ติดตามอย่างไร ใช้เครื่องมือใดในการวิเคราะห์และทบทวนไปถึงสาเหตุของผลลัพธ์ต่างๆ
- ไม่ชัดเจนว่าการใช้เครื่องมือ KPI ตามที่ระบุตามตารางไปใช้ในการทบทวนผลอย่างไร
- ไม่ได้แสดงหลักฐานของผลการวิเคราะห์ทบทวน ตามตาราง 4.1ข-1 ได้ผลอย่างไรบ้าง

○ **Potential Impact :**

-

3. **Finding :**

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการอย่างไรในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

○ **Evidence :**

- ไม่ได้แสดงว่าเมื่อได้ผลการทบทวนผลการดำเนินงาน ตามหมวด 4.1 ข 1 แล้ว คณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีแนวทางอย่างไรในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะปรับปรุง พบเพียงการทบทวนผลการดำเนินงาน โดยนำผลลัพธ์ที่ต่ำกว่าและบรรลุเป้าหมายมาพิจารณา

- ไม่ได้แสดงว่าผลการดำเนินงานประเภทใดจะปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ผลการดำเนินงานประเภทใดจะวางแนวทางการปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนด ผลการดำเนินงานประเภทใดจะกำหนดให้เป็นเรื่องที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

○ **Potential Impact :**

การทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่โอกาสในการสร้างนวัตกรรมอาจช่วยการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทาง ความรู้ของสถาบัน

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. **Finding :**

คณะเริ่มมีแนวทางในการจัดการให้ข้อมูลและสารสนเทศความพร้อมใช้และป้องกันภัยทางไซเบอร์

○ **Evidence :**

- มอบหมายงานเทคโนโลยีสารสนเทศรับผิดชอบ ตามตาราง 4.2-3 เช่น
- การทำให้ข้อมูลมีความพร้อมใช้โดยการออกแบบตรงตามความต้องการผู้ใช้งาน การ update ระบบ Hardware & software
- การป้องกันภัยทางไซเบอร์ ด้วยการกำหนดสิทธิ์ในการใช้งาน โดยระบบ Authentication การติดตั้งระบบ Firewall การป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์ การสำรองและกู้คืนข้อมูล

○ **Potential Impact :**

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะมีระบบสารสนเทศที่พร้อมใช้งาน และมีข้อมูลจริงประกอบการตัดสินใจ

โอกาสในการปรับปรุง

1. **Finding :**

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่มีประสิทธิผลในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้งานมีคุณภาพ

○ **Evidence :**

- คณะแสดงเพียงการกำหนดให้เจ้าของข้อมูลตรวจสอบข้อมูล และทวนสอบโดยผู้บริหารที่รับผิดชอบ แต่ไม่ได้แสดงว่าทั้งเจ้าของข้อมูลและผู้ทวนสอบมีความเข้าใจในข้อมูลที่ตรงกันอย่างไร

○ **Potential Impact :**

-

2. **Finding :**

ไม่ได้แสดงชัดเจนว่าแนวทางในการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน รวมถึงการค้นหารีบบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

○ **Evidence :**

- แนวทางในการในการสร้างและแสวงหาองค์ความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดขึ้น ทำอย่างไร ทั้งความรู้ที่อยู่ในบุคลากรและหน่วยงานภายใน

- แนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินการอย่างไร และเมื่อใด ที่ระบุตลอดปี ตามตาราง 4.2-1 ทำอย่างไร
- แนวทางในการส่งเสริมการต่อยอดองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อทำอย่างไร

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะ มีวิธีการอย่างไรในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงชัดเจนว่านวัตกรรมที่ระบุ เช่น การพัฒนาหลักสูตรแบบ Modular การสร้างหลักสูตร Co-created curriculum มีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร มาจากโอกาสที่ได้คัดเลือกมาตาม ตาราง OP-2 และตาราง 2.1-2 อย่างไร การพิจารณาความคุ้มค่าเสี่ยงดำเนินการอย่างไร

○ Potential Impact :

การมีแนวทางที่ชัดเจนกับโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม อาจส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันของคณะ

หมวดที่ 5 บุคลากร (Workforce)

หัวข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะมีแนวทางในการประเมินอัตรากำลังของบุคลากรที่สถาบันจำเป็นต้องมี

○ Evidence :

มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาอัตรากำลังของบุคลากร ตาม FTE สำหรับสายวิชาการ และ ตาม Job description ของสายสนับสนุน ตามตาราง 5.1-1

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะมีการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

○ Evidence :

- ด้านสุขภาวะดำเนินการตามตาราง 5.1-3 เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดการด้านกายภาพตาม Green Office มีระบบรักษาความปลอดภัย
- มีการสำรวจความต้องการสวัสดิการบุคลากร และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และจัดให้มีการจัดสวัสดิการที่เพิ่มจากที่ได้รับตามกฎหมาย เช่น สวัสดิการรักษายาบาลเพิ่มจากสิทธิประกันสังคม การประกันสุขภาพกลุ่ม

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีทั้งเพื่อให้สามารถดำเนินการได้บรรลุพันธกิจและไปสู่วิสัยทัศน์

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงว่ามีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีในแต่ละกลุ่มมีอะไรบ้าง เช่น Core competency, functional competency มีอะไรบ้าง
- ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการบริหาร ขีดความสามารถและอัตรากำลัง แผนภาพที่ 5.1-1 และผังขั้นตอนวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ตารางที่ 5.1-1 จะช่วยประเมินขีดความสามารถของบุคลากรที่จะทำให้กระบวนการต่างๆ บรรลุผลสำเร็จได้อย่างไร

○ Potential Impact :

การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้บุคลากรสามารถรู้จักขีดความสามารถของตนเอง และคณะสามารถมอบหมายให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถได้อย่างถูกต้อง

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงชัดเจนว่ามีแนวทางในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังอย่างไร

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงว่ามีการเตรียมบุคลากรที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถทำงานทดแทนอย่างไร เช่น ด้านอัตรากำลัง ในกรณีที่ไม่มีสรรหาทดแทนได้
- ในกรณีที่อัตรากำลังเกิน จะมีแนวทางในการเตรียมบุคลากรที่มีอยู่ให้ไปทำงานอื่นได้อย่างไร
- ไม่ได้แสดงว่ามีแนวทางในการเตรียม บุคลากรที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถรองรับงานใหม่ที่กำหนดในแผนปฏิบัติการหรือแผนกลยุทธ์อย่างไร
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการของคณะในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลง เช่น ไม่พบแนวทางการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะช่วยให้คณะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น SC1 การปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมาย SC2 ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยงานวิจัยที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและพื้นที่เชื่อมโยง SC3 เพิ่มศักยภาพในการให้บริการวิชาการผ่านความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และองค์กรมหาชนที่เป็นเครือข่าย

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงระบบการบริหารบุคลากร เช่น การจัดบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อให้ไปปฏิบัติงานตามพันธกิจ ดำเนินการอย่างไร
- แนวทางในการมอบหมายงาน การกำกับดูแลและการติดตามผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการอย่างไร
- แนวทางในการจัดบุคลากรเพื่อให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดำเนินการอย่างไร

○ Potential Impact :

การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสามารถทำงานให้บรรลุผลได้

4. Finding :

คณะไม่ได้แสดงว่ามีการประเมินประสิทธิผลของนโยบายการจัดสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรเพิ่มเติมที่จัดให้ รวมไปถึงการติดตามสุขภาวะและความปลอดภัยของบุคลากรตามตารางที่ 5.1-3

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงว่ามีการติดตามสุขภาวะของบุคลากร ที่เป็นผลจากการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามตาราง 5.1-3 รวมไปถึงด้านความปลอดภัยต่าง ๆ
- การติดตามประสิทธิผลของแนวทางในการจัดสวัสดิการเป็นไปตามต้องการของบุคลากรอย่างไร

○ Potential Impact :

-

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้คงอยู่และมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะเริ่มมีการวางระบบเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

○ Evidence :

มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาตามแนวทาง ADDIE Model แผนภาพที่ 5.2-1 และประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาของคณาจารย์และบุคลากร ตารางที่ 5.2-1

○ Potential Impact :

การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้จัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนพันธกิจและตัวชี้วัดที่สำคัญของคณะ

2. Finding :

คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต

○ Evidence :

- มีการแสดงความก้าวหน้าของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ด้านการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น

○ **Potential Impact :**

การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

3. **Finding :**

คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมความเสมอภาคและการเข้ามามีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย

○ **Evidence :**

คณะมุ่งเน้นความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในหลากหลายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการตัดสินใจและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

○ **Potential Impact :**

การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีของคณะ

โอกาสในการปรับปรุง

1. **Finding :**

ไม่ชัดเจนว่าแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและแนวทางในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีประสิทธิผล

○ **Evidence :**

- ไม่ชัดเจนว่าการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่ดำเนินการด้วยแบบสำรวจปีละครั้ง นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่แท้จริงอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าการประเมินความผูกพันด้วยแบบสำรวจความพึงพอใจ หรือแบบสำรวจความผูกพัน จะแสดงไปถึงความผูกพันของบุคลากร

○ **Potential Impact :**

-

2. **Finding :**

ไม่ได้แสดงชัดเจนว่าคณะมีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน

○ **Evidence :**

- ไม่ชัดเจนว่าแนวทางส่งเสริมค่านิยม GROWTH ดำเนินการอย่างไร และสอดคล้องที่จะนำไปสู่การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงออกอย่างเป็นอิสระอย่างไร
- แนวทางดังกล่าว นำไปสู่ความไว้วางใจกันในการสื่อสารระหว่างกันและกันอย่างไร

○ **Potential Impact :**

-

3. Finding :

คณะไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นระบบที่ชัดเจน

○ Evidence :

- เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เป็นสัดส่วนอย่างไร
- บุคลากรแต่ละกลุ่มจะได้รับการประเมินอย่างไร โดยใคร
- เกณฑ์ในการพิจารณาให้ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นอย่างไร

○ Potential Impact :

-

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ (Operations)

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes): สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุง การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะแสดงกระบวนการสำคัญและกระบวนการสนับสนุนพร้อมข้อกำหนดที่สำคัญ

○ Evidence :

- กระบวนการทำงานที่สำคัญด้านการผลิตบัณฑิต กระบวนการด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการ แสดงกระบวนการย่อยพร้อมข้อกำหนด ตามตาราง 6.1-1
- กระบวนการสนับสนุนพร้อมข้อกำหนดตามตาราง 6.1-2

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

คณะไม่ได้แสดงว่าวิธีการอย่างไร ในการจัดทำข้อกำหนดและนำไปออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

○ Evidence :

ไม่ได้แสดงข้อกำหนดของหลักสูตรและการบริการว่ามีข้อกำหนดอะไรบ้าง ได้มาอย่างไร และนำไปออกแบบอย่างไร

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงว่าวิธีการอย่างไร ในการจัดทำข้อกำหนดและนำไปออกแบบของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุน

○ Evidence :

ไม่ได้แสดงว่าข้อกำหนดของกระบวนการสำคัญ และกระบวนการสนับสนุน ตามตาราง 6.1-2, 6.1-2 ได้มาอย่างไร และนำไปออกแบบอย่างไร

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

○ Evidence :

- คณะไม่ได้แสดงว่ามีตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการปฏิบัติงานประจำวันให้เป็นไปตามข้อกำหนด
- ไม่ได้แสดงว่า คณะกรรมการชุดต่างๆที่จัดตั้งขึ้นมีแนวทางในการถ่ายทอดแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของแต่ละกระบวนการทำงานไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างไร

○ Potential Impact :

-

4. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนและตอบสนองลูกค้ากลุ่มอื่น

○ Evidence :

- ไม่ได้แสดงว่ามีแนวทางในการใช้เครื่องมือปรับปรุงคุณภาพตามที่ระบุใน OP มาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญแต่ละกระบวนการอย่างไร
- ไม่ได้แสดงการกำหนดรอบเวลาในการทบทวนผลการดำเนินงานและนำสู่การปรับปรุงในแต่ละกระบวนการ
- แสดงเพียงการปรับปรุงหลักสูตร และปรับปรุงประกาศการวิจัย ตามตาราง 6.1-3

○ Potential Impact :

-

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness) : สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติการขององค์กรมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น และการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติฉุกเฉิน

○ Evidence :

- การจัดการด้านความปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัย กล้องวงจรปิด ระบบ scan นิ้ว
- มีการจัดการเตรียมความพร้อมต่อภาวะอัคคีภัย ไฟดับ และระบบสารสนเทศ ตามตาราง 6.2-2

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

คณะไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

○ Evidence :

- ด้านประสิทธิผล ไม่ได้แสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (lagging/outcome) ของแต่ละกระบวนการสำคัญ ผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตาม โดยเฉพาะติดตามผลสำเร็จตามเป้าหมายของพันธกิจ
- ด้านประสิทธิภาพ ไม่พบตัววัดประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญต่างๆ (In-process indicator) เช่น ด้านการศึกษา อัตราการตกลอก การเข้าชั้น ด้านวิจัยรอบเวลาในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัย และผู้รับผิดชอบในการติดตาม
- ไม่ได้แสดงว่ามีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้เครื่องมือคุณภาพที่ระบุไว้อย่างไร อาทิ KM
- ด้านการควบคุมต้นทุน ไม่ได้แสดงว่ามีแนวทางในการควบคุมกระบวนการทำงานต่างๆ ให้อยู่ในต้นทุนที่วิเคราะห์ไว้อย่างไร

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะไม่ได้แสดงมีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน

○ Evidence :

- การกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดการกับเครือข่ายอุปทานแต่ละประเภทตามตาราง OP1ข-3
- วิธีการหรือเกณฑ์ในการพิจารณาให้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ รวมถึงแนวทางในการจัดการร่วมกัน

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการคาดการณ์ล่วงหน้า การเกิดภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ อย่างไร

○ Evidence :

พบเพียง ภาวะฉุกเฉินที่สำคัญและแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ตารางที่ 6.2-2 ที่แสดงถึงการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน

○ Potential Impact :

การคาดการณ์ล่วงหน้า การเกิดภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ อาจช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นของคณะ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ (Results)

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ (Student Learning and Process Results): ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินการ ของกระบวนการเป็นอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และผลลัพธ์ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ บางเรื่องที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

ด้านการเรียนรู้

- 7.1-4 การรับรางวัลของนิสิตในแต่ละปี
- 7.1-9, 11, 13 จำนวนเงินวิจัยที่จัดสรรจากเงินรายได้ส่วนงาน
- 7.1- 11 จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนรัฐบาล (Fundamental Fund: FF)
- 7.1-13 จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย
- ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผล
- 7.1-19 อัตราการคงอยู่ของนิสิตปีที่ 1 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1
- 7.1-21 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยที่แสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

- 7.1-43 สถิติไฟไหม้
- 7.1-45 สถิติการโจรกรรมทรัพย์สิน ลักทรัพย์

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ส่วนใหญ่ยังไม่แสดงแนวโน้มที่ดี หรือแสดงเพียง 1 ปีไม่สามารถระบุแนวโน้ม

○ Evidence :

- 7.1-1 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี
- 7.1-2 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เรียน
- 7.1-3 อัตราเงินเดือนเฉลี่ยแรกเข้าของบัณฑิต
- 7.1-16 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ

- 7.1-17 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับคณะ
- แผนภาพที่ 7.1 ก.-1 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมใกล้เคียงข้อพิพาทตาม พ.ร.บ.การใกล้เคียง
- แผนภาพที่ 7.1 ก.-2 รายได้จากการจัดโครงการการอบรมโครงการอบรมใกล้เคียงข้อพิพาทตาม พ.ร.บ.การใกล้เคียงข้อพิพาท

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะแสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน และความปลอดภัย บางเรื่องยังไม่แสดงแนวโน้มที่ดี หรือไม่ระบุแนวโน้ม

○ Evidence :

- 7.1-20 ร้อยละของจำนวนนิสิตรับเข้าจริงต่อจำนวนนิสิตที่กำหนดไว้ตามแผน
- 7.1-25 อัตราการ Retire
- 7.1-31 การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R)
- 7.1-34 งานวิจัยที่ตอบสนองประเด็นการเมือง การบริหารและกฎหมายในพื้นที่ภาคตะวันออก

○ Potential Impact :

-

3. Finding :

ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการหลายเรื่อง รวมทั้งไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

○ Evidence :

- ผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ของพันธกิจ เช่น คุณภาพบัณฑิตการเป็นพลเมืองโลก งานวิจัย/การบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลกระทบแก่ชุมชน สังคมอย่างยั่งยืน
- ผลลัพธ์การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร
- ด้านการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์
- ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

○ Potential Impact :

-

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results): ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบางเรื่องที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย/ดีกว่าปีก่อนหน้า และแสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

- 7.2-1 ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้เสียในระดับดีขึ้นไป
- 7.2-2 ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตรทุกระดับ
- 7.2-3 ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายเรื่องยังไม่แสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

- 7.2-4 ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่ง สนับสนุนการเรียนรู้
- 7.2-7 ความพึงพอใจของนิสิตต่อการเข้าถึงสารสนเทศ
- 7.2-9 ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้าน การวิจัยและบริการวิชาการของคณะ
- 7.2-10 ความผูกพันนิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ต่อหลักสูตร
- 7.2-11 ความผูกพันศิษย์เก่าต่อคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ทั้ง 2 ระดับ

○ Potential Impact :

-

2. Finding :

ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการมุ่งเน้นผู้เรียนหลายด้าน และครอบคลุมกลุ่มลูกค้า

○ Evidence :

- ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันที่ครอบคลุมลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตาราง OP1-ข(2-1)
- ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันที่ ครอบคลุมลูกค้ากลุ่มอื่น ที่ตอบสนองความต้องการ ตามที่ระบุไว้

Potential Impact :

-

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results): ผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้น บุคลากรมีอะไรบ้าง

ระดับการประเมิน (band) = ...2..... คะแนนการประเมิน =20..%

จุดแข็ง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดีในหลายเรื่อง

○ Evidence :

- 7.3 ก 2-1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสถานที่จอดรถ/หอพัก บุคลากร/รถรับส่ง
- 7.3 ก.(3)-1 ผลประเมินความผูกพันต่อองค์กร
- 7.3 ก.(4)-1 จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัล

- 7.1-32 เงินทุนสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำ
- ผลลัพธ์ด้านอัตราการคงอยู่ของบุคลากรมีแนวโน้มที่ดี

○ Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรบางเรื่องยังไม่แสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

- 7.3 ก.(1)-1 วุฒิการศึกษาของคณาจารย์
- 7.3 ก.(1)-3 ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์
- 7.1-33 การตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับระดับนานาชาติและระดับชาติต่ออาจารย์ประจำ
- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันบุคลากรมีแนวโน้มลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

Potential Impact :

-

2. Finding :

ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรจำนวนมาก

○ Evidence :

- ผลประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ตาม 5.1 ก (1) พบเพียงผลลัพธ์บางเรื่อง เช่น ด้านวุฒิการศึกษาของคณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ/ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
- ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ด้านบริการวิชาการ
- ผลลัพธ์ด้านสุขภาวะและสภาพแวดล้อมการทำงาน ตาม 5.1-3 เช่น ด้าน Green office ที่ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมโครงการ ผลลัพธ์ด้านสุขภาพของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน
- ผลสัมฤทธิ์ของระบบเรียนรู้และพัฒนา ไม่ใช่เพียงจำนวนผู้เข้าอบรม
- ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่พบผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

○ Potential Impact :

การแสดงผลลัพธ์ให้ครอบคลุม อาจช่วยให้คณะสามารถประเมินและปรับปรุงศักยภาพด้านบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น และยังแสดงถึงผลของค่านิยม Happiness องค์กร แห่งความสุข

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) = คะแนนการประเมิน =%

จุดแข็ง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการนำและการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดีหลายเรื่อง

○ Evidence :

- 7.4 ก.(1)-1 ผลประเมินการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณบดี
- 7.4 ก.(2)-1 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะ
- ตารางที่ 7.4 ก.(3)-1 ผลการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก ผลการรับรองมาตรฐานการวิจัย วารสาร
- ตารางที่ 7.4 ก.(4)-1 ไม่พบข้อร้องเรียนต่าง ๆ

Potential Impact :

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งเสริม G-Governance การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นค่านิยมของคณะ

2. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการนำและการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับดีกว่าปีก่อนหน้าบางเรื่อง

○ Evidence :

- 7.4 ก.(2)-2, 3, 4 ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการต่าง ๆ

Potential Impact :

-

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์สำคัญด้านการนำและการกำกับดูแลองค์กรจำนวนมาก

○ Evidence :

- ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูง และสร้างความผูกพันกับบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ไม่เพียงจำนวนข้อร้องเรียน
- ผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามตาราง 1.2-1, 1.2-3
- ผลลัพธ์ด้านการสร้างประโยชน์แก่สังคมและชุมชน ตาม 1.2 ค 1, 2
- ผลลัพธ์การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน ตามตาราง OP ก-1(5)

Potential Impact :

การแสดงผลลัพธ์อย่างครอบคลุม อาจช่วยให้คณะมีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการติดตามผลการนำองค์กรและนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อสะท้อนค่านิยม Governance

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Leadership and Governance Results): ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เป็นอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. Finding :

คณะแสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน บางเรื่องที่มีผลลัพธ์บรรลุเป้าหมายหรือดีกว่าปีก่อนหน้า และแสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

- 7.5-2 รายได้จากการให้บริการวิจัย
- 7.1-9, 11, 13 จำนวนเงินวิจัยที่จัดสรรจากเงินรายได้ส่วนงาน
- 7.1- 11 จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนรัฐบาล (Fundamental Fund: FF)
- 7.1-13 จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย

Potential Impact :

-

2. Finding :

คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการตลาดบางเรื่องที่มีผลลัพธ์บรรลุเป้าหมายหรือดีกว่าปีก่อนหน้า และแสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

- 7.5-6 จำนวนผู้สมัครเรียน เปรียบเทียบจำนวนที่รับ
- 7.5-7 อัตราการแข่งขันการรับเข้าศึกษา

Potential Impact :

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริม SA1 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาให้ความสนใจและต้องการสมัครเรียนในสาขาวิชาต่าง ๆ ของคณะจำนวนมาก

โอกาสในการปรับปรุง

1. Finding :

ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณหลายเรื่องที่ไม่แสดงแนวโน้มที่ดี

○ Evidence :

7.5-2 รายได้รวมของคณะ รายได้จากการจัดการศึกษา รายได้จากการจัดสรรโครงการบริการวิชาการ รายได้จากการให้บริการวิจัย รายรับอื่น (การบริหารสินทรัพย์) เงินคงเหลือ

Potential Impact :

การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าว นำไปวิเคราะห์บททวนไปถึงสาเหตุ อาจช่วยให้คณะพบโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องนำสู่ความยั่งยืนของคณะ

2. Finding :

ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ การตลาด และผลสำเร็จของแผนกลยุทธ์หลายเรื่อง

○ Evidence :

- รายจ่าย/รายได้สุทธิ ของแต่ละพันธกิจ
- ผลลัพธ์ด้านการตลาดที่สะท้อนความสำเร็จของพันธกิจด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ

- ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุ Strategic Objectives

Potential Impact :

การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างครอบคลุม อาจช่วยให้คณะมีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจภายใต้การใช้ข้อมูลจริง

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEx

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ Column B	คะแนน (A x B) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1	65	25	17.50	2
1.2	50	25	12.50	2
คะแนนรวม	115		30.00	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1	45	20	9.00	2
2.2	45	20	8.00	2
คะแนนรวม	90		17.00	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1	40	20	8.00	2
3.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		17.00	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1	45	20	9.00	2
4.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	90		18.00	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1	40	20	8.00	2
5.2	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		19.75	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1	40	15	6.75	2
6.2	45	15	6.00	2
คะแนนรวม	85		12.75	
				Process Scoring Band
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ	550		114.00	2
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1	120	25	30.00	0
7.2	80	25	16.00	0
7.3	80	25	16.00	0
7.4	80	25	16.00	0
7.5	90	25	18.00	0

	คะแนนเต็ม	ร้อยละคะแนนที่ได้	คะแนน	Scoring
หมวดและหัวข้อ		0-100%	(A x B)	Band
	Column A	Column B	Column C	Column D

Results Scoring Band			
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450	96.00	1

คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	<u>1,000</u>	คะแนนรวมที่ได้	<u>210</u>
---------------------	--------------	----------------	------------

คำอธิบาย Scoring Band หมวดกระบวนการ

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

คำอธิบาย Scoring Band หมวดผลลัพธ์

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง และ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยม และมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

-สำเนา-

คำสั่งมหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ ๑๖๘ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน
ตามเกณฑ์ EdPEX ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ สำหรับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) สำหรับการดำเนินงานประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ในระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEX ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๓๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEX ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ สำหรับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจามรี ชีตกุลพิศาล
(บุคลากรภายนอก) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะทิพย์ ประดุงพรหม
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๓. นางสมหมาย สัมปิตพานิชย์
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๔. นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต | เลขานุการ |

กำหนดวันตรวจประเมิน คือ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ (โดยวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นวัน Consensus Review) และให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

/ ๑. ดำเนินการ ...

- ๒ -

๑. ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน ตามแนวปฏิบัติ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
๒. ศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของส่วนงาน วิเคราะห์และประเมินการ ดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx
๓. ให้คำแนะนำ บ่งชี้จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อให้ส่วนงานได้นำไปปรับปรุงและ พัฒนาต่อไป
๔. รายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยบูรพากำหนด

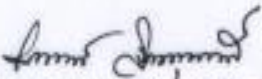
ให้คณะกรรมการฯ มีสิทธิได้รับคำตอบแทน ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๓๒๔๔/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ หรือจนกว่าการตรวจ ประเมินฯ จะดำเนินการแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ) วัชรินทร์ กาสลัก
(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ กาสลัก)
ผู้อำนวยการแผนกอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวสุธารินทร์ รุตติสุนทรลักษณ์)
นักวิชาการศึกษา

รูปภาพการตรวจประเมิน







