



# รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ  
Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

วันที่ 15-16 ตุลาคม 2562

ประจำปีการศึกษา 2561

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน คณะพยาบาลศาสตร์  
ปีการศึกษา 2561

1. .... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรกร)
2. .... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย โพธิ์หอม)
3. .... กรรมการ  
(ดร.ฐิติเดช ลือตระกูล)
4. .... เลขานุการ  
(นางสาวสายใจ จันเวียง)

## สารบัญ

	หน้า
โครงร่างองค์กรโดยย่อ	3
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)	5
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ	6
ส่วนที่ 3 ผลการตรวจประเมินคุณภาพในภาพรวม (Key Theme)	9
ส่วนที่ 4 รายละเอียดผลการตรวจประเมินคุณภาพแยกรายหมวดและหัวข้อ	12
ส่วนที่ 5 ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพ (Band Number)	20

## โครงร่างองค์กรโดยย่อ

### ลักษณะองค์กร : คุณลักษณะที่สำคัญขององค์กร

คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นองค์กรในกำกับของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องการจัดตั้งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 สภามหาวิทยาลัยอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 5/2552 วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 ได้นำเสนอหลักสูตร (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) ผ่านพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณากลับกรองหลักสูตร เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 และสภามหาวิทยาลัยอนุมัติหลักสูตรเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

### วิสัยทัศน์ :

คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำหนึ่งในสามของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และนวัตกรรม

### พันธกิจ :

1. สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
2. สร้างองค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. บริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการดูแลสุขภาพ

### ค่านิยมองค์กร :

“ NURSE ”

N = Nurturing : ใส่ใจดูแล

U = Unity : สามัคคี

R = Respect : ยอมรับ และให้เกียรติ

S = Smart : ฉลาดทางปัญญาและอารมณ์

E = Empowerment : การเสริมสร้างพลังอำนาจ

### สมรรถนะหลัก:

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ
2. ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่สร้างนวัตกรรม เพื่อการดูแลสุขภาพ

ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 30 คน และสายสนับสนุน 121 คน

### ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

คณะพยาบาลศาสตร์ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาวิชาชีพ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หลังจากนั้นพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยได้นำข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม การดำเนินงานหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับคณะ มาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยใช้เครื่องมือ PDCA ในการนำทาง และมีการรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงทุกๆ 6 เดือน

## ส่วนที่ 1

### บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

ผลการประเมินโดยรวมของคณะพยาบาลศาสตร์ อยู่ในระดับ **Band 1** กล่าวคือ ผลการประเมินกระบวนการอยู่ใน **Band 1** ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ **EdPEX** ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและยังไม่มี ความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงในระดับพื้นที่ ในระดับเริ่มต้น และผลการประเมินผลลัพธ์อยู่ใน **Band 1** ซึ่งหมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ ยังมีการรายงานผลการดำเนินการเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ **EdPEX** และส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลงาน และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

## ส่วนที่ 2

### วัตถุประสงค์ แนวทาง และ คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
3. เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานที่ได้นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

#### แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมินคุณภาพ

การตรวจประเมินครั้งนี้มีการพิจารณาผลการดำเนินงานจากการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของ คณะพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

#### รายนามคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน

- |                           |               |  |
|---------------------------|---------------|--|
| 1. รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร | ประธานกรรมการ | คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น         |
| 2. ผศ.ตะวันฉาย โพธิ์หอม   | กรรมการ       | คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอุบลราชธานี             |
| 3. ดร.จิตติเดช ลือตระกูล  | กรรมการ       | คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี        |
| 4. น.ส.สายใจ จันเวียง     | เลขานุการ     | สำนักงานประกันคุณภาพฯ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |

#### Key factor

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและ โปรแกรมการศึกษา	<b>การผลิตบัณฑิต:</b> ระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ <b>การวิจัย:</b> ผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ <b>การบริการวิชาการวิชาชีพ:</b> การพยาบาลและการผดุงครรภ์
2. วิสัยทัศน์/ ค่านิยม/พันธกิจ	<b>วิสัยทัศน์:</b> คณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำหนึ่งในสามของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา คุณภาพชีวิต และนวัตกรรม <b>ค่านิยม:</b> “ NURSE ” <b>พันธกิจ:</b> 1. สร้างบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและ วิชาชีพ 2. สร้างองค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรมทางการแพทย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต 3. บริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสานภูมิปัญญา ท้องถิ่น เพื่อการดูแลสุขภาพ

หัวข้อ	ข้อมูล
3. สมรรถนะหลัก	-
4. บุคลากร	ทั้งหมด 51 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม 1) สายวิชาการ 30 คน ป.เอก 6 คน ป.โท 24 คน มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.) 4 คน 2) สายสนับสนุน 21 คน ตำแหน่งชำนาญการ 1 คน ปฏิบัติการ 7 คน อายุเฉลี่ย 30-40 ปี
5. ลินทรัพย์	- อาคารสถานที่ ได้แก่ อาคารเรียน สำนักงาน ห้องสมุด ที่สำคัญคณะได้จัดวัสดุ อุปกรณ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาได้แก่ ห้องปฏิบัติการพยาบาล คือ หุ่นจำลองปฏิบัติการพยาบาล ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ เวชภัณฑ์ต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติก่อนการฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยจริง - ระบบสารสนเทศ ที่ใช้ในการสนับสนุนพันธกิจ
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	- ด้านการผลิตบัณฑิต: ได้แก่ (1) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา 2562 (2) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560 (3) ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการเห็นชอบหลักสูตรฯ พ.ศ. 2560 (4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2561 (5) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 - ด้านวิจัยและนวัตกรรม: กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย - ด้านการเงิน: ระเบียบกระทรวงการคลัง - ด้านการบริหารจัดการ: พรบ.มหาวิทยาลัย กฎระเบียบว่าด้วยหน่วยงานในกำกับ
7. โครงสร้างองค์กร	คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด กำกับติดตามการทำงานของ 5 ตำแหน่ง รองคณบดี 3 คน/ ผู้ช่วยคณบดี 2 คน แบ่งโครงสร้างการบริหารเป็น (1) สำนักงานเลขานุการคณะพยาบาลศาสตร์ (2) กลุ่มวิชาการพยาบาลศาสตร์ และ (3) กลุ่มงานอบรมและบริการทางการพยาบาล ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการประจำคณะ
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การผลิตบัณฑิต: นักศึกษา ป.ตรี สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา ของหลักสูตร การวิจัย: วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพ การบริการ: ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและชุมชน
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ผู้ใช้บัณฑิต ต้องการบัณฑิตที่มีคุณภาพ
10. ผู้ส่งมอบและ คู่ความร่วมมือและ ข้อกำหนดที่สำคัญ	ผู้ส่งมอบ: -- คู่ความร่วมมือ: โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลศรีสะเกษ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช เดชอุดม โรงพยาบาลวารินชำราบ
11. ลำดับในการแข่งขัน	ด้านการเรียนการสอน : ด้านการเรียนการสอนและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพ คู่เทียบคือ 1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการวิจัย: --



หัวข้อ	ข้อมูล
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	1) มีสถาบันการศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้น 2) ปัจจุบันสังคมไทยเป็นสังคมสูงวัยและนโยบายสาธารณสุข ระดับประเทศ เน้น การดูแลในระดับปฐมภูมิ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทำให้มีการให้บริการด้าน ผู้สูงอายุ
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	ข้อมูลผลการสำรวจโดย สกอ.
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<p><b>ความท้าทาย:</b> - 1. บัณฑิตพยาบาลที่สอบผ่านใบประกอบ วิชาชีพ ร้อยละ 100 ในปีแรก 2. ผลผลิตบัณฑิตที่สร้างนวัตกรรม ทสี่่ามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพ 3.พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษา 4. พัฒนาอาจารย์ ด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 5. เป็นผู้นำในการสนับสนุน และส่งเสริมให้ ชุมชนสามารถดูแลตัวเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี บนพื้นฐานของความพอเพียง 6. พัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านการ สร้างนวัตกรรม</p> <p><b>ความได้เปรียบ:</b> 1. ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีแหล่งฝึกปฏิบัติงาน ทุกระดับการ ให้บริการสาธารณสุข ทั้งระดับปฐมภูมิ ทุตติยภูมิ และตติยภูมิ 2. มีแหล่งสนับสนุนการเรียนการสอนจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักคอมพิวเตอร์ ฯ ศูนย์กวิทย์บริการ ฯลฯ 3. มีการกำหนดพื้นที่บริการวิชาการชัดเจน 4. การมีเครือข่ายความร่วมมือ 5. อาจารย์มีความรู้และประสบการณ์ด้านการให้บริการ วิชาการ 6. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชน</p>
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาวิชาชีพ และสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา หลังจากนั้น พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยได้นำข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม การ ดำเนินงานหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับคณะ มาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยใช้เครื่องมือ PDCA ในการนำทาง และมีการรายงานผลการดำเนินการปรับปรุงทุกๆ 6 เดือน

### ส่วนที่ 3

#### ผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในภาพรวม (Key Themes)

##### 1. Process Strength

- ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรและสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมและสื่อสารไปยังบุคลากร มีการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดตัวชี้วัดอย่างชัดเจน มีการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางของคณะ และสามารถบรรลุพันธกิจวิสัยทัศน์ได้
- คณะให้ความสำคัญต่อการมุ่งเน้นผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่น มีการรับฟังเสียงจากผู้เรียนหลายช่องทาง มีการประเมินความพึงพอใจและนำเสียงจากลูกค้ามาใช้ในการออกแบบหลักสูตรและบริการ รวมถึงการสนับสนุนให้ผู้เรียนและลูกค้ามาใช้บริการของคณะ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

##### 2. Process OFI

- ควรมีแนวทางที่เป็นระบบและแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น การสื่อสารของผู้นำ การประเมินผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการประจำคณะ การสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็ง การจัดทำแผนกลยุทธ์ และการนำไปปฏิบัติ การเตรียมความพร้อมด้านการเงิน ทรัพยากร และบุคลากร เพื่อรองรับแผนปฏิบัติงาน การรับฟังเสียงของลูกค้า การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า การจัดการความสัมพันธ์และการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า การวัดวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงาน การประเมินขีดความสามารถและอัตราค่าหลัง การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การควบคุมต้นทุนโดยรวม การบริหารห่วงโซ่อุปทาน การทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะมั่นใจว่ามีระบบปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลและสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ได้
- ควรกำหนดแนวทางให้ชัดเจนในการนำกระบวนการต่างๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม เช่น การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน การสนับสนุนลูกค้า และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตรบริการและกระบวนการ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะ สามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้
- ควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างความผูกพันของบุคลากร การวิเคราะห์อัตราค่าหลังและขีดความสามารถ การสร้างเสริมค่านิยม

ขององค์กรให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ เป็นต้น การประเมินและปรับปรุง  
แนวทางดังกล่าว จะช่วยทำให้คณะ สามารถปรับปรุงกระบวนการให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

- ควรกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการบรรลุวิสัยทัศน์และประสิทธิผลของ  
กระบวนการให้ชัดเจน รวมถึงการจัดเก็บรวบรวมและนำตัวชี้วัดไปใช้วิเคราะห์ ทบทวน และนำผลการ  
ทบทวนไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำ  
ให้คณะ มีการติดตามและปรับปรุงผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ
- ควรมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการนวัตกรรมของคณะ โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่  
เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ ค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างชัดเจน รวมถึงพิจารณาเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ และความเสี่ยงที่ผ่าน  
การประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน มาใช้ในการจัดทำกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและ  
การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม และสามารถตอบสนองต่อความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลง  
ความสามารถในการแข่งขันของคณะ ได้
- ควรมีแนวทางที่เป็นระบบและชัดเจนในการประเมินและทบทวนขีดความสามารถของบุคลากรให้  
สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์ การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา  
บุคลากรและผู้นำ การกำหนดปัจจัยความผูกพัน การประเมินความผูกพัน การสร้างบรรยากาศ  
สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ  
แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร  
และสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อบุคลากรได้
- ควรนำความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมถึง  
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ  
การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ จะช่วย  
ทำให้สามารถดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้
- ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการกำหนดและทบทวนข้อกำหนดของหลักสูตร บริการ และกระบวนการ  
ทำงานที่สำคัญ การติดตามและกำกับกำกับการปฏิบัติงานประจำวัน ของกระบวนการทำงานให้เป็นไปตาม  
ข้อกำหนด รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การควบคุมต้นทุนโดยรวม การจัดการห่วงโซ่  
อุปทาน และการจัดการด้านความปลอดภัย และเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน แนวทางดังกล่าวจะ  
ช่วยทำให้คณะ สามารถตอบสนองต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ทุกกลุ่ม และบรรลุพันธกิจของคณะได้

### 3. Result Strength

คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีหลายเรื่อง เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในปีแรก คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายของหลักสูตร ร้อยละของผลงานอาจารย์ที่เผยแพร่ย้อนหลัง 5 ปี เป็นต้น การมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีจะช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจได้

### 4. Result OFI

- คณะ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่คงเส้นคงวาและลดลงบางตัว เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อจำนวนที่รับเข้า จำนวนโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนผลงานวิจัยนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ ร้อยละของนักศึกษาดอกออก ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสวัสดิภาพบุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติ และร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินการให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้
- คณะ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านผลิตภาพ รอบเวลา และนวัตกรรมของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านห่วงโซ่อุปทาน ผลลัพธ์ประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมฉุกเฉิน ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัยและการพัฒนาผู้นำ ผลลัพธ์ของการสื่อสาร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างความผูกพันกับลูกค้า ผลลัพธ์ด้านต้นทุน และผลลัพธ์ด้านการตลาด เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะ ทราบผลการดำเนินงาน สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานได้
- คณะ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่แบ่งตามกลุ่มลูกค้าและบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น การแสดงผลแบ่งกลุ่มตามกลุ่มลูกค้าและบุคลากรจะช่วยให้สามารถทราบผลการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ
- คณะ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับคู่เทียบที่เหมาะสม เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์การเปรียบเทียบกับคู่เทียบดังกล่าว จะช่วยให้คณะ ทราบสถานการณ์แข่งขันและแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงผลการดำเนินการได้

## ส่วนที่ 4

### รายละเอียดผลการตรวจประเมินคุณภาพแยกรายหมวดและหัวข้อ

#### หมวด 1 การนำองค์กร (120 คะแนน)

##### หัวข้อที่ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง (ผลการประเมิน 15%)

###### จุดแข็ง (Strengths)

- 1) คณะ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ที่สอดคล้องกับมหาคณะ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ และมีการสื่อสาร ถ่ายทอด ไปยังบุคลากร รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัด และติดตามผลการดำเนินงาน เป็นประจำทุกปี ซึ่งจะช่วยให้คณะ มีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้
- 2) ผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายและประพฤติอย่างมีจริยธรรม เช่น การสื่อสาร และแจ้งให้บุคลากรทราบถึงหลักธรรมาภิบาล การผลิตสื่อ และประชาสัมพันธ์ตามบอร์ด และช่องทางต่างๆ ของ คณะ แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

###### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- 1) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีการสื่อสารที่เป็นระบบไปยังบุคลากร ลูกค้ำ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่นๆ อย่างไร เช่น ไม่พบว่ามี การสื่อสารวิสัยทัศน์ ไปยังผู้เรียนอย่างทั่วถึง การสื่อสารที่ใช้สื่อออนไลน์อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ไม่ชัดเจนว่ามีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น มี ความผูกพันกับคณะ อย่างไร แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะ สามารถสื่อสารไปยังทุกกลุ่มได้อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างความผูกพันต่อบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ำ
- 2) ไม่ชัดเจนว่าแนวทางในการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติจะบรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและสร้างนวัตกรรมได้ อย่างไร เช่น ไม่พบนวัตกรรมหรือผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ที่เกิดจากการดำเนินงาน แนวทางดังกล่าวจะช่วย ส่งเสริมให้คณะ สามารถบรรลุพันธกิจ ด้านการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมได้

##### หัวข้อที่ 1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม (ผลการประเมิน 10%)

###### จุดแข็ง (Strengths)

1. คณะมีวิธีการดำเนินการชัดเจนในการกำกับดูแลตามระบบธรรมาภิบาลตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ ตามกฎหมายและประพฤติตามหลักจริยธรรมเป็นอย่างดี
2. คณะมีแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งผ่านโครงการต่างๆสู่ชุมชน โดยใช้สมรรถนะหลัก ของคณะ

###### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของการกำกับดูแลองค์กรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำ ระดับสูงและคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน

2. ควรกำหนดชุมชนที่สำคัญที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

## หมวด 2 กลยุทธ์ (85 คะแนน)

### หัวข้อที่ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (ผลการประเมิน 15%)

#### จุดแข็ง (Strengths)

คณะมีกระบวนการที่ชัดเจนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและครอบคลุมปัจจัยภายในและภายนอก

#### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรพิจารณาความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์
2. ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนพัฒนาบุคคล และแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์
3. ควรระบุตารางเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
4. ควรระบุระบบงานที่สำคัญให้ชัดเจนและการตัดสินใจว่ากระบวนการใดควรให้ผู้ส่งมอบจากภายนอกเข้ามาร่วมดำเนินการ

### หัวข้อที่ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (ผลการประเมิน 15%)

#### จุดแข็ง (Strengths)

คณะมีวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายอย่างชัดเจน

#### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาบุคคล ทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
2. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการถ่ายทอดกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการให้ทั่วถึงไปยังกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. ควรมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน

### หมวด 3 ลูกค้ำ (85 คะแนน)

หัวข้อที่ 3.1 เสียงของลูกค้ำ (ผลการประเมิน 15%)
<p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. คณะเริ่มมีแนวทางการสื่อสารเพื่อรับฟังลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายช่องทางและมีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์</li><li>2. คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ</li></ol>
<p><b>โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ควรจะมีแนวทางในการรับฟังผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามที่ระบุไว้ใน OP</li><li>2. ควรจะมีแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินความผูกพันของผู้เรียน</li><li>3. ควรจะมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน</li></ol>

หัวข้อที่ 3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ (ผลการประเมิน 10%)
<p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <p>คณะมีการกำหนดหลักสูตรและบริการที่คำนึงถึงผู้เรียน มีกลไกการสื่อสารที่สนับสนุนผู้ใช้บริการที่สามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริการและกิจกรรมต่างๆผ่านช่องทางที่หลากหลาย</p>
<p><b>โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ควรจะมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการจัดการความสัมพันธ์และข้อร้องเรียนของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน</li><li>2. คณะควรมีแนวทางชัดเจนในการให้บริการและจัดกิจกรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางและกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงในกลไกในการจัดการข้อร้องเรียน</li></ol>

### หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (90 คะแนน)

หัวข้อที่ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (ผลการประเมิน 15%)
<p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <p>คณะเริ่มมีแนวทางที่ชัดเจนในการวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>
<p><b>โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ควรจะมีแนวทางที่ชัดเจนในการใช้แนวทางสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญกับคู่แข่งเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ</li></ol>

2. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงาน
3. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการนำผลที่ได้จากการทบทวนผลดำเนินงานไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
4. ควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมรวมถึงการเลือกคู่เทียบที่เหมาะสมในการเทียบผลการดำเนินงานให้สามารถวัดผลความสำเร็จได้อย่างชัดเจน

#### หัวข้อที่ 4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผลการประเมิน 15%)

##### จุดแข็ง (Strengths)

คณะมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการและสื่อสารกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เป็นอย่างดี

##### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการความรู้และใช้ความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่พัฒนาให้การเรียนรู้ของบุคลากรฝังลึกลงในวิธีการปฏิบัติประจำวัน
2. ควรมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการจัดการความรู้ ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน

#### หมวด 5 บุคลากร (85 คะแนน)

#### หัวข้อที่ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (ผลการประเมิน 15%)

##### จุดแข็ง (Strengths)

คณะมีแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินความต้องการของอัตรากำลัง การสรรหาว่าจ้างและบรรจุพนักงานใหม่

##### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาพนักงานใหม่ให้มีความพร้อมในการทำงานและสร้างความผูกพันกับคณะมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการจัดการสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร รวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน

#### หัวข้อที่ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (ผลการประเมิน 10%)

##### จุดแข็ง (Strengths)

มีเริ่มมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรที่เป็นระบบ

##### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรและพัฒนาบุคลากรตามความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล



2. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินความต้องการทางด้านขีดความสามารถของบุคลากรและเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลังบุคลากร
3. ควรมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร รวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน
4. ควรมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบในการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจรวมทั้งความผูกพันของบุคลากร

#### หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ (85 คะแนน)

##### หัวข้อที่ 6.1 กระบวนการทำงาน (ผลการประเมิน 15%)

###### จุดแข็ง (Strengths)

คณะมีแนวทางชัดเจนในการออกแบบหลักสูตรและนำกระบวนการสู่การปฏิบัติโดยมุ่งเน้นความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากร

###### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. ควรมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการนวัตกรรมของคณะ
2. ควรมีการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานเป็นไปตามข้อกำหนดของกระบวนการ

##### หัวข้อที่ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (ผลการประเมิน 15%)

###### จุดแข็ง (Strengths)

คณะมีแนวทางที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อมในด้านความปลอดภัยทั้งในที่ทำงานและการจัดเก็บข้อมูล

###### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

1. คณะควรมีแนวทางที่เป็นระบบในการควบคุมต้นทุนโดยรวมของระบบปฏิบัติการ
2. ควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการวัดและประเมินผลในการดำเนินงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ส่งมอบและการจัดการกับผู้ส่งมอบที่มีผลการดำเนินการที่ไม่ดี
3. ควรมีการประเมินและทบทวนประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย รวมถึงการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจน

หมวด 7 ผลลัพธ์ (450 คะแนน)

<b>หัวข้อที่ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ/ รวมทั้งพันธกิจอื่น (ผลการประเมิน 10%)</b>
<b>จุดแข็ง (Strengths)</b> <p>คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดี เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพในปีแรก ร้อยละของผลงานอาจารย์ที่เผยแพร่ย้อนหลัง 5 ปี เป็นต้น การมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีจะช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจได้</p>
<b>โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- คณะ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่คงเส้นคงวาและลดลงบางตัว เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อจำนวนที่รับเข้า จำนวนโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนผลงานวิจัยนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ ร้อยละนักศึกษาที่ต้อออก เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินการให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้</li><li>- คณะ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงาน เช่น ผลลัพธ์ด้านผลิตภาพ รอบเวลา และนวัตกรรมของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านห่วงโซ่อุปทาน ผลลัพธ์ประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมฉุกเฉิน เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะ ทราบผลการดำเนินงาน สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานได้</li><li>- คณะ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่แบ่งตามกลุ่มลูกค้าตามที่กำหนดไว้ในโครงร่างองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลแบ่งกลุ่มตามกลุ่มลูกค้าจะช่วยให้สามารถทราบผลการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ</li><li>- คณะ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับคู่แข่งที่เหมาะสม เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การแสดงผลลัพธ์การเปรียบเทียบกับคู่แข่งดังกล่าว จะช่วยทำให้คณะ ทราบสถานะการแข่งขันและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินการได้</li></ul>

## หัวข้อที่ 7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า (ผลการประเมิน 5%)

### จุดแข็ง (Strengths)

-

### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงาน เช่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะ ทราบผลการดำเนินงาน สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานได้
- คณะ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่แบ่งตามกลุ่มลูกค้าตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลแบ่งกลุ่มตามกลุ่มลูกค้าจะช่วยให้สามารถทราบผลการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ
- คณะ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับคู่เทียบที่เหมาะสม เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน การแสดงผลลัพธ์การเปรียบเทียบกับคู่เทียบดังกล่าว จะช่วยทำให้คณะ ทราบสถานการณ์การแข่งขันและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินการได้

## หัวข้อที่ 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ผลการประเมิน 5%)

### จุดแข็ง (Strengths)

คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดี เช่น คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายของหลักสูตร การมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีจะช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจได้

### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่คงเส้นคงวาและลดลงบางตัว เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสวัสดิภาพบุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติ และร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินการให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้
- คณะ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงาน เช่น ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัยและการพัฒนาผู้นำ ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะ ทราบผลการดำเนินงาน สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานได้

- คณะ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่แบ่งตามกลุ่มบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น การแสดงผลแบ่งกลุ่มตามกลุ่มบุคลากรจะช่วยให้สามารถทราบผลการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

#### หัวข้อที่ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (ผลการประเมิน 0%)

##### จุดแข็ง (Strengths)

-

##### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงาน เช่น ผลลัพธ์ของการสื่อสาร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างความผูกพันกับลูกค้า ผลลัพธ์ดังกล่าว จะช่วยทำให้คณะ ทราบผลการดำเนินงาน สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานได้

#### หัวข้อที่ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด(ผลการประเมิน 10%)

##### จุดแข็ง (Strengths)

-

##### โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะ ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ผลการดำเนินงาน เช่น ผลลัพธ์ด้านต้นทุน และผลลัพธ์ด้านการตลาด เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะ ทราบผลการดำเนินงาน สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานได้
- คณะ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่เปรียบเทียบกับคู่แข่งที่เหมาะสม เช่น ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์การเปรียบเทียบกับคู่แข่งดังกล่าว จะช่วยทำให้คณะ ทราบสถานการณ์แข่งขันและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินการได้

ส่วนที่ 5

ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพ (Band Number)

	Total Points	Percentage Score	Score
Summary of Criteria Items	Possible	0-100%	(AxB)
Category (Process)	Column A	Column B	Column C
Category 1 (Process)			
1.1	70	15	11
1.2	50	15	8
Category Total	120		19

Category 2 (Process)			
2.1	45	15	7
2.2	40	15	6
Category Total	85		13

Category 3 (Process)			
3.1	40	15	6
3.2	45	10	5
Category Total	85		11

Category 4 (Process)			
4.1	45	10	5
4.2	45	5	2
Category Total	90		7

Category 5 (Process)			
5.1	40	10	4
5.2	45	10	5
Category Total	85		9

	Total Points	Percentage Score	Score
Summary of Criteria Items	Possible	0-100%	(AxB)
Category (Process)	Column A	Column B	Column C
Category 6 (Process)			
6.1	45	5	2
6.2	40	5	2
Category Total	85		4
SUBTOTAL Cat. 1-6	550		63
Category 7 (Results)			
7.1	120	10	12
7.2	80	5	4
7.3	80	10	8
7.4	80	5	4
7.5	90	5	5
SUBTOTAL Cat. 7	450		33
GRAND TOTAL (D)	1000	TOTAL SCORE	96

## ความหมายของระดับคะแนน

### 2013 Scoring Band Descriptors

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

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