



# รายงานการตรวจประเมิน Feedback Report

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ปีการศึกษา 2566

โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ  
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)  
ฉบับปี 2567-2570

## สารบัญ

	หน้า
1. รายงานคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	1
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ	4
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	17
5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)	18

# รายงานการตรวจประเมิน (Feedback Report)

## วิทยาลัยการเมืองการปกครอง การศึกษา 2566

### 1. รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

- |                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| 1. ผศ.ดร.ทพญ.รัชฎา นายจิต     | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ.ดร.บุรินทร์ เปล่งดีสกุล | กรรมการ       |
| 3. ผศ.ดร.คมกริช การินทร์      | กรรมการ       |
| 4. รศ.ดร.นิตยา วรณกิติร์      | กรรมการ       |

### 2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

- 1) วิทยาลัยฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยม มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว

#### Process OFI

- 1) วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การใช้เสียงของลูกค้ำและตลาด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มได้
- 2) วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ (2) วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กับการ

เปลี่ยนแปลง (4) ไม่พบแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมถึงแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนกลยุทธ์ (5) ไม่พบการกำหนดตัววัดสำหรับแผนปฏิบัติการ และ(6) ควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะบรรลุนิติทัศน์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

- 3) **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้** ในประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน (2) การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของคณะได้ (3) การแสดงผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ในรูปแบบของ Dashboard แบบ Real time เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการกำกับ ติดตามและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (4) การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ (5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน และ (6) การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ การมีระบบวัดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิผล สนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact
- 4) **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล** เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาพะ และมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้
- 5) **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ** เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง
- 6) **วิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น** เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความ

พึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากรและการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

## Result Strength

- 1) **วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีและมีแนวโน้มที่ดี** ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ เช่น จำนวนบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ จำนวนผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์และการบริการวิชาการแก่สังคม ผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก อัตราการลาออกของบุคลากรร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนการดำเนินการที่สนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ

## Result OFI

- 1) **วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ** ได้แก่ ผลลัพธ์ที่สำคัญของการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการหลายด้าน เช่น การดำเนินการที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของพันธกิจในการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิต ให้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นนักปฏิบัติ และสร้างสรรค์แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านรัฐศาสตร์ วิจัยเพื่อนำความรู้ ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชน บริการวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคม ในประเด็นด้านรัฐศาสตร์และสิทธิมนุษยชนตามตาราง OP-1 ผลการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง OP-7 ผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินการตามข้อ 6.2 ก ผลลัพธ์ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของกระบวนการตามที่รายงานในข้อ 6.2 ค ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานร่วมกันตามตาราง OP-9 ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้ากลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น ผลลัพธ์การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การระมัดชอบของการกำกับดูแลและ

ความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์การดำเนินการหลายด้านงบประมาณ การเงินตลาดและกลยุทธ์ เช่น รายได้หรือกำไรสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านส่วนแบ่งตลาด ด้านตำแหน่งในตลาด ด้านการเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาด ด้านการเจาะตลาดใหม่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ตัวชี้วัดการบรรลุความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถทราบแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธกิจที่กำหนด

- 2) **วิทยาลัยฯมีผลการดำเนินงานที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายหรือแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ** เช่น ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ใน 1 ปี อัตราการคงอยู่ของนิสิตปริญญาโท อัตราการคงอยู่ของนิสิตปริญญาเอก คะแนนสอบ MSU English Exit exam ผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

### 3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ

#### หมวดที่ 1 การนำองค์กร

##### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Overall score = 25 %

##### Strength

- ก(2) ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนเพื่อแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม โดยแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในคณะ ที่สะท้อนให้บุคลากรใส่ใจในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและทำงานอย่างมีจริยธรรม แนวทางที่ชัดเจนดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยม **Prestige=ความมีเกียรติภูมิ** รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม
- ข(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในตารางที่ 1.1-3 โดยมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประเด็นในการสื่อสาร วิธีการสื่อสารทั้งแบบทางเดียวและสองทาง ความถี่ของการสื่อสาร วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีทิศทาง และช่วยเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร
- ค(2) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการทำให้เกิดความมุ่งมั่นให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กรผ่านระบบการนำองค์กร ภาพที่ 1.1-1 วิธีการดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนวิทยาลัยฯ มีผลการดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจ

OFl

- ก(1) ผู้นำระดับสูงมีวิธีการนำองค์กร โดยทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม จากการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร นำข้อสรุปเสนอผ่านที่ประชุมประจำคณะ ปี 2567 ปรับวิสัยทัศน์เป็น “**บ้านแห่งการเรียนรู้ทางรัฐศาสตร์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของอีสานและสังคมโลก**” และค่านิยม COPAG ที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ปัจจัยภายในภายนอกที่สำคัญความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น แต่ไม่พบระบบการนำองค์กรที่ชัดเจน ที่ผู้นำระดับสูงใช้ประโยชน์จากสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ กำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างไร มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างไร และกำกับติดตามรวมถึงการวิเคราะห์ทบทวนเพื่อหาโอกาสในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การเพิ่มส่วนตลาด และโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่อย่างไร เพื่อให้มั่นใจว่าผู้นำระดับสูงสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต
- ค(1) แม้ว่าผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้เกิดการบรรลุตามพันธกิจและการพัฒนาผู้นำในอนาคตของคณะฯ แต่ไม่พบว่าผู้นำระดับสูง มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อหนุนเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมความผูกพันของลูกค้าและบุคลากร การให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงความปลอดภัย พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ระดับคณะและระดับบุคคล โอกาสในการสร้างนวัตกรรม ที่ผ่านการประเมินผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อให้คณะบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจในอนาคต

## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม Overall score = 20 %

### Strength

- ก(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กรที่เป็นระบบ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีแนวทางการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อตกลง ระบบที่ใช้ในการติดตามมีประสิทธิภาพตามตารางที่ 1.2-1 ซึ่งวิธีการที่เป็นระบบจะช่วยส่งเสริมให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในอนาคต
- ก(2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงครอบคลุมทุกกลุ่ม ตั้งแต่คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้ากลุ่มงาน วิธีการดังกล่าวจะช่วยให้เห็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาของผู้นำระดับสูงตามทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องได้
- ข(2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการรณรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรได้ประพฤติดีประพฤดีปฏิบัติตามจริยธรรม ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงได้ส่งเสริมบุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม

OFl

- ข(1) แม้วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยการกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง แต่ไม่พบวิธีการในการคาดการณ์ล่วงหน้าต่อความกังวลของลูกค้าตามพันธกิจ และการเตรียมการเชิงรุกต่อความกังวลและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ มีระบบในการกำกับดูแลองค์กร มีการทบทวนความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างไร รวมถึงผู้รับผิดชอบวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ความถี่ เวทีการประชุม เพื่อใช้ผลการวิเคราะห์ในการตัดสินใจและการบริหารจัดการเพื่อให้ผลการดำเนินการเป็นไปตามแผน
- ค(1) ไม่พบว่าวิทยาลัยฯ สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญต่อความจำเป็นเชิงกลยุทธ์อย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เกิดประโยชน์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จะช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการพัฒนาการบริการวิชาการ ให้มีความเข้มแข็งโดยใช้องค์ความรู้ของวิทยาลัยฯ
- ค(2) แม้ว่าวิทยาลัยฯ จะมีการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัดและระดับภูมิภาคแต่ไม่พบวิธีการที่คณะใช้กำหนดชุมชนอย่างไรรวมทั้งวิธีการกำหนดเรื่องที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมทั้งผู้นำ บุคลากรและชุมชนดังกล่าวอย่างไรวิธีการดังกล่าวช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามสมรรถนะหลัก และค่านิยมขององค์กร

**หมวดที่ 2 กลยุทธ์****2.1 การวางแผนกลยุทธ์ Overall score = 20 %****Strength**

- ก(1)วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ โดยกำหนดขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ตามภาพที่ 2.1-1 โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและผลการดำเนินงานที่ผ่านมามาทบทวนเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ให้คณะสามารถขับเคลื่อนเพื่อไปบรรลุวิสัยทัศน์ได้ในอนาคต
- ก(2)(3) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์จากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้ได้สารสนเทศในการนำมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เริ่มมีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์มีการประเมินความเสี่ยงอย่างรอบด้านในการพัฒนากลยุทธ์ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆขององค์กร

OFl

- ก(4) ไม่พบว่าวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดสำคัญ ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จโดยบุคลากรของคณะฯโดยคำนึงถึงสมรรถนะหลักขององค์กร หรือกระบวนการ



ใดจากเกิดจากคู่ความร่วมมือที่สำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จได้ในอนาคต

- ข(1) (2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของวิทยาลัยฯ รวมถึงเป้าประสงค์ของกลยุทธ์ แต่ไม่พบแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ตัววัดชี้วัดของแผน ค่าคาดการณ์ แผนพัฒนาบุคคล ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และการวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มและความจำเป็นของคณะฯ นอกจากนี้ในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ควรตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร รวมถึง กำลังคน งบประมาณและกระบวนการที่สำคัญเพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุตามแผนที่วางเอาไว้

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score = 15 %

### Strength

- ก(3)(4)วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญทั้งทางด้านการเงิน บุคลากรและด้านอื่นๆที่พร้อมสนับสนุนแผนกลยุทธ์ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและความจำเป็นต่อขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรในวิทยาลัยฯ

### OFI

- ก(1)(2) ไม่พบว่าวิทยาลัยฯ มีการจัดทำแผนปฏิบัติทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน รวมถึงระบบในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และการกำกับตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติอย่างไร เช่นการถ่ายทอดระดับฝ่ายจนถึงระดับรายบุคคลมีการกำกับติดตามและทบทวนประเมินอย่างไร เพื่อให้มั่นใจว่าผลการดำเนินงานที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการจะประสบผลสำเร็จได้ในอนาคต
- ก(5) (6) ไม่พบว่าวิทยาลัยฯ กำหนดตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมไปถึงการกำหนดค่าคาดการณ์ของผลดำเนินงานของตัววัดที่สำคัญของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อส่งเสริมให้คณะฯบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ
- แม้ว่าวิทยาลัยฯ จะมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่พบว่าคณะฯมีแนวทางการกำกับติดตามตัววัดที่สำคัญอย่างเป็นระบบอย่างไร ตั้งแต่ผู้รับผิดชอบ ความถี่ การวิเคราะห์ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับรู้สถานการณ์ได้ทันท่วงทีหากจำเป็นต้องปรับแผนปฏิบัติการ ทั้งในกรณีที่ไม่เป็นไปตามค่าคาดการณ์และกรณีบังคับที่ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

## หมวดที่ 3 ลูกค้า

### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 15%

#### STRENGTHS

- 3.1 ก(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงเริ่มมีแนวทางในการจำแนกกลุ่มของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยการค้นหาความต้องการของลูกค้า (ตารางที่ 3.1-1) แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ได้สารสนเทศที่นำไปสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 3.1ก(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น ช่องทางและวิธีการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีประสิทธิผลที่ทำให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบพัฒนาหลักสูตรและบริการให้เหนือกว่าคู่แข่งหรือไม่อย่างไร ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นให้มีความพึงพอใจและความผูกพันมากขึ้นหรือไม่อย่างไร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในด้านการขยายตลาดการศึกษาเชิงรุกไปสู่กลุ่มลูกค้าอื่น ๆ ได้ และช่วยสร้างเสริมการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Real World Education ได้
- 3.1ก(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (นอกจากการจัดการศึกษา) เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในด้านการขยายตลาดการศึกษาเชิงรุกไปสู่กลุ่มลูกค้าอื่น ๆ ได้
- 3.1ข(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาด เช่น วิธีจำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้าตามสารสนเทศที่ใช้ในการกำหนดกลุ่มที่ระบุไว้ในตารางที่ 3.1-1 สอดคล้องกับกลุ่มลูกค้าตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรหรือไม่อย่างไร ได้คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร หรือมีกลุ่มใดที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้นหรือไม่อย่างไร การทบทวนอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ตอบสนองต่อความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.1ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เช่น ได้นำสารสนเทศที่ได้จากการรับฟังไปใช้ในการจัดการศึกษา และบริการฯ กลุ่มอื่นที่นอกเหนือจากนิสิตระดับปริญญาตรีหรือไม่อย่างไร เพื่อทำให้หลักสูตร และบริการฯ ของสถาบันแตกต่างจากคู่แข่งหรือสถาบันอื่น ๆ หรือตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้จ้างงาน ตลาด ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ออกแบบหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 15%

#### STRENGTHS

- 3.2 ก(2) วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (ตารางที่ 3.2-1) แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ รักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไว้

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 3.2ก(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยการค้นหาความต้องการของลูกค้า รวมไปถึงในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตัวอย่างเช่น การทบทวนประสิทธิผลของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้ว่าสามารถทำให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและสร้างส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นหรือไม่ ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือชื่อเสียงอย่างไร ช่วยตอบสนองความต้องการและทำให้ดีกว่าความคาดหวังในแต่ละช่วงที่มีการสานสัมพันธ์กับวิทยาลัยฯ หรือไม่อย่างไร
- 3.2ก(3) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนที่มีอยู่มีประสิทธิผลที่จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นของผู้เรียนกลับคืนและครอบคลุมกลุ่มลูกค้าอื่นอย่างไร วิธีการดังกล่าว อาจช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2ก(4) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ วิธีการดังกล่าว อาจช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2ข ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่น และของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ปรับปรุงหลักสูตรและบริการให้ตอบสนองเกินความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นดีกว่าคู่แข่ง เพื่อรักษาความผูกพันกับกลุ่มดังกล่าวในระยะยาว
- 3.2ข ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด เช่น การนำไปใช้ที่ระบุไว้ในตารางที่ 3.1-1 ขาดรายละเอียดว่ามาจากข้อมูลและสารสนเทศใด นำไปใช้อย่างไร และใครเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้าให้มากขึ้นและสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ

## หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

### 4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน Overall score = 15 %

#### Strength

- 4.1ก(1) วิทยาลัยฯ มีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงาน โดยกำหนดประเภทของตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ และกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน วิธีการดังกล่าวอาจช่วยในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

#### QFI

- 4.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้อมูลสารสนเทศของคู่แข่ง การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ รับรู้ช่องว่างเพื่อนำไปปรับปรุงไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
- 4.1ข ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ มีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถผ่านกระบวนการทบทวน เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบในการทบทวน กำหนดข้อมูลที่นำมาทบทวน ความถี่ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลการทบทวนไปใช้ในการตัดสินใจ วิธีการดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนความสามารถในการแข่งขัน และการปรับปรุงการดำเนินการ

### 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = 15 %

#### Strength

- 4.2ข(1) วิทยาลัยฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ เช่น มีการแบ่งปันความรู้ มีการจัดการความรู้ตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะสามารถยกระดับผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์

- 

#### QFI

- 4.2ก(1)(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบของวิทยาลัยฯ ในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพและพร้อมใช้เช่น กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการรวมถึงผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบและปรับปรุงให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพเชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน และใช้งานง่ายต่อลูกค้า บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้มีข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารวิทยาลัยฯ
- 4.2ข(2) ไม่ชัดเจนวิธีการที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น วิธีการค้นหาหน่วยงานที่มีการปฏิบัติที่โดดเด่น ครอบคลุมทุกพันธกิจและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ อย่างไรก็ตาม วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถเพิ่มพูนความรู้และนำไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ

## หมวดที่ 5 บุคลากร

### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = 15 %

#### Strength

- 5.1 ก(1) วิทยาลัยฯ มีการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรโดยกำหนดภาระงานและความรับผิดชอบรายบุคคลตามมาตรฐานจับ Job Description กำหนดสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อประเมินขีดความสามารถและความรู้ทักษะ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5.1 ก(2) วิทยาลัยฯ มีกระบวนการด้านบุคลากรใหม่ มีแนวทางด้านบุคลากรใหม่โดยวิเคราะห์ อัตรากำลัง จากภารกิจพันธกิจ เพื่อกำหนด Job Description สมรรถนะหลักของแต่ละตำแหน่งที่ ต้องการสรรหาบุคลากรตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย สอบแข่งขันและสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความรู้ ทักษะ จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและมอบหมายงาน ชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจสิทธิประโยชน์สวัสดิการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่ การดำเนินการเช่นนี้อาจช่วยเสริม ศักยภาพของบุคลากรสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะ

#### OFI

- 5.1 ก(1) ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินอัตรากำลังที่สนับสนุนกลยุทธ์หรือทิศทางของวิทยาลัยฯ เช่น ไม่ชัดเจนถึงปัจจัยนำเข้าที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ หรือปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน ขั้นตอนหรือแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เกณฑ์การพิจารณาที่เกี่ยวข้องของบุคลากรแต่ละระดับ แนวทางที่ชัดเจนอาจช่วยให้วิทยาลัยฯมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการบรรลุพันธกิจและกลยุทธ์ที่วางแผนไว้
- 5.1 ก(3) ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เช่น แผนพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งเน้นสมรรถนะ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ แผนบริหารอัตรากำลัง เพื่อปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานอย่างเป็นระบบ แผนเตรียมรองรับผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการ การมีแนวทางดังกล่าวจะทำให้วิทยาลัยฯตอบสนองต่อความท้าทายด้านบุคลากร
- 5.1 ก(4) วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบทำงานและการบริหารบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่างานจะบรรลุตามวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น ไม่พบแนวทางการจัดรูปแบบการทำงานของบุคลากรตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรหรือสมรรถนะหลักของคณะ หรือไม่พบแนวทางการจัดรูปแบบการทำงานหรือการบริหารงานบุคคลเพื่อลดปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากโครงสร้างหรือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและสามารถเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการบริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถ วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวจะสนับสนุนการดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของคณะให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจได้
- 5.1 ข(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมี สภาวะและความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร โดยไม่พบผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนหรือแนวทาง

ตัววัดผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรมีสุขภาพความมั่นคงและความสะดวกในการเข้าทำงาน แนวทางดังกล่าวจะช่วยเกื้อหนุนการทำงานให้มีประสิทธิผลและเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากร

- 5.1 ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่ใช้ในการรักษาบรรยากาศการทำงาน เช่น ไม่ชัดเจนถึงการทบทวนประสิทธิผลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร การทบทวนกระบวนการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = 15 %

### Strength

- 5.2 ค(3) วิทยาลัยฯ จัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดแผนเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น วิเคราะห์ตำแหน่งในปัจจุบันจะทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพกำหนดเป้าหมายการทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนบุคลากร การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิทยาลัยฯ ตามแผนกลยุทธ์ สนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ

### QFI

- 5.2 ก (1)(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มตามปัจจัยความผูกพันที่ระบุในโครงสร้างองค์กร รวมทั้งการประเมินความผูกพันของบุคลากร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบดำเนินการ รวมถึงมีการวิเคราะห์เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้วิทยาลัยฯ รับรู้ และสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
- 5.2 ข ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อคณะฯ เช่น การเสริมสร้างค่านิยม สื่อสารและถ่ายทอดเพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง หรือกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมายที่สามารถติดตามและประเมินผลสำเร็จ และส่งเสริมให้บุคลากรที่ผลงานที่โดดเด่นและสร้างความผูกพันต่อองค์กร การมีกระบวนการดังกล่าวช่วยทำให้คณะสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากร
- 5.2ค(1)(2) A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบ ของการจัดการผลปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี เช่น แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของวิทยาลัยฯ การมอบหมายตัวชี้วัดที่สำคัญของคณะสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนความต้องการของตนเองและความจำเป็นของสถาบัน เช่น การพิจารณาช่องว่างขีดความสามารถที่พึงมีในบุคลากร การวางแผนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถเหล่านั้น การ

ดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของวิทยาลัยฯ

## หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = 15 %

#### Strength

- 6.1 ก(1) วิทยาลัยจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดย ผู้บริหาร หัวหน้าสำนักงานและหัวหน้างาน นำปัจจัยนำเข้า เช่น พันธกิจของมหาวิทยาลัย โครงสร้างของกลุ่มงาน กฎหมายกฎระเบียบเพื่อวิเคราะห์และจัดทำเป็นข้อกำหนด แนวทางดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจ ในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุเป้าประสงค์

#### OPI

- 6.1ก(2)(4) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบของวิธีการในการออกแบบการจัดการศึกษา บริการ และกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด เช่น การวิเคราะห์ตามแนวคิด Input-Process-Output เพื่อออกแบบกระบวนการ โดยพบว่าข้อกำหนดที่ระบุเป็นเพียงหัวข้อปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้จัดทำข้อกำหนด โดยไม่ได้แสดงลักษณะพึงประสงค์ที่วิทยาลัยต้องการจากการจัดการศึกษา บริการ และกระบวนการ และไม่มีการกำหนดตัววัดเพื่อใช้ในการกำกับติดตามความสำเร็จ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างแท้จริง
- 6.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการที่เป็นระบบอย่างไรในการระบุข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน เช่น ใช้ปัจจัยนำเข้าเรื่องใดที่สอดคล้องกับการกำหนดข้อกำหนดแต่ละด้าน แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับคณะฯ ในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุเป้าประสงค์
- 6.1ข(1) ไม่ชัดเจนว่า มีแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ไม่มีการกำกับด้วยตัวชี้วัดกระบวนการ leading indicator และไม่มี ความสอดคล้องของตัวชี้วัดที่ระบุกับข้อกำหนด การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้สามารถกำกับติดตามความสำเร็จของแต่ละกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.1 ข(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่มีระบบเพื่อให้ในการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เช่น การปรับปรุงกระบวนการ โดยใช้ผลการติดตามทบทวนผลการดำเนินงานตามข้อ 4.2 ข(1) มาใช้เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือใช้เครื่องในการปรับปรุงกระบวนการตามโครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการ การมีกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่องและคงเส้นคงวา

## 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ Overall score = 15 %

### Strength

- 6.2 ก วิทยาลัยควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณ และ ดำเนินการเพื่อให้คุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีแนวทางการควบคุมการต้นทุนของระบบปฏิบัติการดังตารางที่ 6.2-1 การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยฯ

### OFI

- 6.2 ข ไม่ชัดเจนว่ามีการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ การพัฒนาร่วมกัน การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานของคู่ความร่วมมือให้เป็นไปตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานร่วมกันที่ครอบคลุม ตามที่ระบุใน OP เช่น เพื่อให้บรรลุข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน และยกระดับผลการดำเนินการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้เรียนและลูกค้าอื่นๆ
- 6.2ค(1) ไม่ชัดเจนว่า มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้ความปลอดภัยในการดำเนินการ เช่น การบ่งชี้โอกาสของความเสี่ยงของความปลอดภัยในการดำเนินการของทุกพันธกิจ แผนป้องกันความเสี่ยง และมาตรการในการรับมือ การติดตามและวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัด การจัดการให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยอาจจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6.2ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น การบ่งชี้โอกาสของความเสี่ยงจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน มาตรการในการรับมือกับภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โอกาสในการพึ่งพาผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ตลอดจนการติดตามและวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัด แนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดต่างๆ และสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

## หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 15 %

### Strength

- วิทยาลัยมีผลลัพธ์ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น จำนวนบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ อัตราการคงอยู่ของนิสิตปริญญาตรี จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำนวนเงินทุนวิจัย จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง จำนวนผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์และการบริการวิชาการแก่สังคม จำนวนการให้บริการวิชาการ จำนวนผู้รับบริการด้านการบริการวิชาการ



## OFI

- วิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการหลายด้าน เช่น การดำเนินการที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของพันธกิจในการจัดการศึกษาที่มุ่งผลิตบัณฑิต ให้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นนัยปฏิบัติ และสร้างสรรค์แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านรัฐศาสตร์ วิจัยเพื่อนำความรู้ ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชน บริการวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคม ในประเด็นด้านรัฐศาสตร์และสิทธิมนุษยชนตามตาราง OP-1 ผลการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตาราง OP-7 ผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินการตามข้อ 6.2 ก ผลลัพธ์ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของกระบวนการตามที่รายงานในข้อ 6.2 ค ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานร่วมกันตามตาราง OP-9 การกำกับติดตามผลการดำเนินการที่สำคัญ จะช่วยให้มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- วิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์การดำเนินการ ที่ไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ต่ำลง เช่น ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้อ่านทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ใน 1 ปี อัตราการคงอยู่ของนิสิตปริญญาโท อัตราการคงอยู่ของนิสิตปริญญาเอก คะแนนสอบ MSU English Exit exam จำนวนเงินที่ได้รับจากการบริการวิชาการ อัตราการสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดป.ตรี จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรับมืออุบัติเหตุอุบัติภัยและภาวะฉุกเฉิน สถิติไฟไหม้ไฟฟ้าลัดวงจรหรือภัยธรรมชาติ

## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score = 10 %

## STRENGTHS

- 7.2 ก(1) วิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าเป้าหมาย เช่น ความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาโทต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ

## OFI

- 7.2 ก (1, 2) วิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการมุ่งเน้นลูกค้าหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้ากลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การรายงานผลลัพธ์ที่ครอบคลุมประเด็นดังกล่าว อาจเอื้อต่อการปรับปรุงการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างตรงประเด็น

### 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = 10 %

#### Strength

- วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกอัตราการผลิตของบุคลากรร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

#### OFI

- ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร อีกทั้งไม่พบการแสดงผลลัพธ์ที่ทำให้มั่นใจได้ว่า องค์กรมีขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินพันธกิจ กลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานหลายด้าน ตามที่ได้ระบุใน 5.1 ข อาทิ ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิต สุขอนามัย สวัสดิภาพ รวมทั้งอุบัติเหตุของบุคลากร ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรและผู้นำ เช่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการอบรม การสัมมนาศึกษาดูงาน และการสอนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการดำเนินพันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจของคณะ

### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 15 %

#### Strength

วิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ในด้านจริยธรรม

- วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการประพฤติอย่างมีจริยธรรมที่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหาร จำนวนงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน จำนวนชุมชนที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใต้ความร่วมมือของวิทยาลัยฯ

#### OFI

- วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้ในระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง ผลลัพธ์ภาระรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการ

บรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

#### 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 10 %

##### Strength

- วิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย ในบางเรื่อง เช่น จำนวนเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้น รายได้ของนิสิตใหม่ระดับปริญญาตรีที่รับเข้าเป็นไปตามแผน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนเห็นถึงประสิทธิผลของการจัดการด้านงบประมาณและตลาด

##### OFl

- วิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการหลายเรื่องที่สำคัญ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์ เช่น รายได้หรือกำไรสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านส่วนแบ่งตลาด ด้านตำแหน่งในตลาด ด้านการเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาด ด้านการเจาะตลาดใหม่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ตัวชี้วัดการบรรลุความสำเร็จของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถทราบแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธกิจที่กำหนด

#### 4. ตารางสรุปผลการประเมิน (overall band)

จากการพิจารณารายงานการประเมินตนเองและการตรวจเยี่ยมวิทยาลัยการเมืองการปกครองพบว่า

- ระดับการประเมินในภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) = 1
- ระดับการประเมินในภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) = 1

**หมายเหตุ :** ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 17 ข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

เกณฑ์การประเมิน	ค่าน้ำหนัก	Overall score (%)
<b>หมวดที่ 1 การนำองค์กร</b>	<b>115</b>	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	25
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20
<b>หมวดที่ 2 กลยุทธ์</b>	<b>90</b>	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	15
<b>หมวดที่ 3 ลูกค้า</b>	<b>85</b>	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15

เกณฑ์การประเมิน	ค่าน้ำหนัก	Overall score (%)
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15
<b>หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>	<b>90</b>	
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	15
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	15
<b>หมวดที่ 5 บุคลากร</b>	<b>85</b>	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	15
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15
<b>หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ</b>	<b>85</b>	
6.1 กระบวนการทำงาน	40	15
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15
<b>หมวดที่ 7 ผลลัพธ์</b>	<b>450</b>	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้า กลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	15
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	10
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	15
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10

## 5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการ	<p>ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต</p> <p>ระดับบัณฑิตศึกษา ปริญญาโท 1 หลักสูตร ปริญญาเอก 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรดุขภูภิบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์</p> <p>ด้านการวิจัย งานวิจัยที่นำความรู้ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชน</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้และให้บริการทางด้านรัฐศาสตร์ และสิทธิมนุษยชนและจัดฝึกอบรมระยะสั้น</p>
2. วิสัยทัศน์	บ้านแห่งการเรียนรู้ทางรัฐศาสตร์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของอีสานและสังคมโลก
3. ค่านิยม	<p>ค่านิยม คือ COPAG</p> <p>C = Creativity ความคิดสร้างสรรค์</p> <p>O = Optimization ความมีประโยชน์คุ้มค่า</p> <p>P = Prestige ความมีเกียรติภูมิ</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	A = Ability ความสามารถ G = Generosity ความมีน้ำใจ
4. พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>มุ่งผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านคุณธรรม</li> <li>สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ภายใต้บริบทระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ</li> <li>ให้บริการวิชาการต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคม</li> <li>ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับชุมชน ท้องถิ่น เพื่อรักษาประเพณีและค่านิยม อันดีงาม</li> </ol>
5. สมรรถนะหลัก	ความเป็นผู้นำของนิสิตในการรับใช้สังคม
6. บุคลากร	<b>บุคลากร รวม 60 คน</b> แบ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน 30 คน และสายวิชาการ 33 คน <b>ตำแหน่งทางวิชาการ :</b> รองศาสตราจารย์ 6 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 13 คน อาจารย์ 14 คน <b>ปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจ :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการดำเนินงานของวิทยาลัย และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>มีการส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร</li> <li>มีกิจกรรมสนทนากาหรือกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ประจำปี</li> <li>สร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนสวัสดิการอย่างเหมาะสมทั้ง 2 สาย</li> </ol>
7. สินทรัพย์	<b>อาคารสถานที่</b> ได้แก่ อาคารเรียน 1 อาคาร ห้องเรียน ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ศูนย์บริการวิชาการและห้องสมุดนิสิต <b>เทคโนโลยี</b> ได้แก่ ฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการ ซอฟต์แวร์หรือฮาร์ดแวร์ ในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ <b>อุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก</b> ได้แก่ จุดเชื่อมต่อเครือข่ายแบบมีสาย คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุน tele Conference กล้องวงจรปิด ครุภัณฑ์ โสตทัศนูปกรณ์ในห้องเรียนห้องประชุมและสัมมนา
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รายละเอียดตามตาราง p - 6 ก.- 2
9. โครงสร้างองค์กร	ประกอบด้วย คณะบดีเป็นผู้นำสูงสุดขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีวาระ 4 ปี ประเมินผลงานปีละครั้ง คณะกรรมการประจำวิทยาลัยฯ เพื่อกำกับติดตามงานตามนโยบาย ประชุมเดือนละครั้งและมีคณะกรรมการกำกับดูแลงานตามพันธกิจ

หัวข้อ	ข้อมูล
<p>10. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ความต้องการและความคาดหวัง</p>	<p><b>ผู้เรียน จำแนกผู้เรียนตามประเภทหลักสูตร คือ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นิสิตรระดับปริญญาตรี</li> <li>2. นิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา</li> </ol> <p><b>ลูกค้ำกลุ่มอื่น คือ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. แหล่งให้ทุน</li> <li>2. ผู้รับบริการวิชาการ</li> </ol> <p><b>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ปกครอง</li> <li>2. ศิษย์เก่า</li> <li>3. ผู้ใช้บัณฑิต</li> </ol> <p><b>ความต้องการและความคาดหวัง</b> รายละเอียดตามตาราง OP-7</p>
<p>11. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ และข้อกำหนดที่สำคัญ</p>	<p>แบ่งตามพันธกิจ รายละเอียดตามตาราง OP-9</p>
<p>12. ลำดับในการแข่งขัน/แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ</p>	<p>กำหนดคู่แข่งเป็นคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p>
<p>13. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงสร้างประชากรสังคมเศรษฐกิจของไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ ทำให้กลุ่มลูกค้ำที่จะเข้าศึกษามีแนวโน้มลดลง</li> <li>- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและนโยบายของกระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว</li> </ul>
<p>14. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p>	<p>ได้แก่ TCI Scopus, Che QA Online</p>
<p>15. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์</p>	<p><b>ความท้าทายเชิงกลยุทธ์</b></p> <p>SC1 การขยายตลาดการศึกษาเชิงรุกไปสู่กลุ่มลูกค้ำอื่นๆ</p> <p>SC2 กฎระเบียบทางราชการบางอย่างทำให้เกิดความล่าช้าไม่สามารถดำเนินการตามที่ต้องการได้โดยเฉพาะระเบียบด้านพัสดุ ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหาร</p> <p>SC3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังมีน้อย</p> <p>SC4 บุคลากรยังตามความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีไม่ทัน</p> <p>SC5 ภารกิจของวิทยาลัยต้องปรับตัวชีวิตต้องปรับตัวชีวิตจากมหาวิทยาลัยมาก</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p><b>ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์</b></p> <p>SA1 ความสัมพันธ์กับเครือข่ายท้องถิ่น</p> <p>SA2 การจัดการ เรียนการสอนแบบ Real World Education</p> <p>SA3 เทคโนโลยีการศึกษาดิจิทัล Learning</p> <p>SA4 คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญและมีเครือข่าย political</p> <p>SA5 ทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยอยู่ในศูนย์กลางของภาคอีสาน</p> <p>SA6 เครือข่ายศิษย์เก่าเข้มแข็ง</p> <p><b>โอกาสเชิงกลยุทธ์</b></p> <p>SO1 การเป็นหลักสูตรที่ได้รับมาตรฐาน</p> <p>SO2 การบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและการพัฒนาชุมชนและสังคมเข้มแข็ง</p> <p>SO3 ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับจากผู้เรียน</p> <p><b>ภัยคุกคาม</b></p> <p>ST1 โครงสร้างประชากรวัยเรียนลดลงทำให้จำนวนผู้เรียนมีแนวโน้มลดลง</p> <p>ST2 นโยบายการให้ทุนวิจัยของแหล่งทุนภายนอกที่มุ่งเน้น Apply Research</p> <p>ST3 จำนวนคู่แข่งที่เปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตร์มีจำนวนมาก</p>
16. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแนวทาง PDCA/ EdPEX / AUN-QA เครื่องมือคุณภาพต่างๆ เช่น BAR, AAR, 5ส KM

\*\*\*\*\*