



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓

โดย

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

เสนอต่อ

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

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

๑. รศ.ดร.วิเชียร ชูติมาสกุล	ประธานกรรมการ
๒. ภก.ผศ.ดร.ณัฐฉัญ เจริญศรีวิไลวัฒน์	กรรมการ
๓. ผศ.ดร.นันทรัตน์ บุณนาค	กรรมการ
๔. นางอรัญญา บำเพ็ญแพทย์	กรรมการ
๕. ดร.พัชรี ปรีเปรมโมทย์	เลขานุการ

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรอบปีการศึกษา ๒๕๖๓ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของส่วนงานต่อไป

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันศุกร์ที่ ๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้เสนอผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อมหาวิทยาลัยบูรพา



(รศ.ดร.วิเชียร ชูติมาสกุล)

ประธานกรรมการ



(ภก.ผศ.ดร.ณัฐฉัญ เจริญศรีวิไลวัฒน์)

กรรมการ



(ผศ.ดร.นันทรัตน์ บุณนาค)

กรรมการ



(นางอรัญญา บำเพ็ญแพทย์)

กรรมการ



(ดร.พัชรี ปรีเปรมโมทย์)

เลขานุการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๒
สารบัญ	๔
รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน	๕
๑. Key Themes: หมวดกระบวนการ	๕
๒. Key Themes: หมวดผลลัพธ์	๖
๓. ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX	๘
๔. รายละเอียดของจุดเด่น และโอกาสในการพัฒนา	๑๐
หมวดที่ ๑ การนำองค์กร	๑๐
หมวดที่ ๒ กลยุทธ์	๑๒
หมวดที่ ๓ ลูกค้า	๑๔
หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	๑๖
หมวดที่ ๕ บุคลากร	๑๙
หมวดที่ ๖ การปฏิบัติการ	๒๒
หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์	๒๔
ภาคผนวก	๓๐
ข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set)	๓๑
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	๔๑
รูปภาพการตรวจประเมิน	๔๓

รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. Key Themes: หมวดกระบวนการ

๑.๑ จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี ในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะ โดยนำวิสัยทัศน์เดิมมาปรับปรุงให้กระชับมากขึ้น และนำค่านิยมของมหาวิทยาลัยมาปรับปรุงเพิ่มเติม และให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ขอบบังคับ และจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสื่อสารถ่ายทอดสารสนเทศไปยังบุคลากรของคณะ เพื่อทำให้เกิดการดำเนินการที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์
- คณะมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยรวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก คู่ความร่วมมือ พันธมิตร นโยบายชาติ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มาดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis/ Gap Analysis ทำให้มีการปรับแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
- คณะมีแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การเป็นกลไกในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นที่ยิ่งในการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน และการพัฒนาคณะประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน การดำเนินงานดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจได้

๑.๒ โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวน ในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

- คณะไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานในกระบวนการที่สำคัญบางเรื่อง ได้แก่ ด้านการนำองค์กร เช่น การกำหนดช่องทางที่ผู้นำระดับสูงใช้เพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ค้นหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ระบบการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อม และสุขภาวะของสถานที่ทำงาน วิธีการออกแบบหลักสูตร บริการและกระบวนการทำงานสำคัญให้เป็นไปตามข้อกำหนด และด้านการประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะสนับสนุนการนำแนวทางการถ่ายทอดของกระบวนการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จและประสพผลสำเร็จในทุกพันธกิจ
- ไม่พบการดำเนินการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบระหว่างกระบวนการที่สำคัญ ๆ เช่น แนวทางการจัดการศึกษาจำแนกผู้เรียนในกลุ่มนิสิต การแลกเปลี่ยนอาจารย์และนิสิต ผู้เรียนใน

หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ผู้เรียนในโครงการ/หลักสูตรพิเศษ (Up-skill และ Re-skill) รวมทั้งลูกค้ำกลุ่มการวิจัย และการบริการวิชาการ การนำสารสนเทศที่รวบรวมได้จากผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ และการออกแบบการจัดการหลักสูตรและบริการ วิธีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อทราบลำดับในการแข่งขัน เป็นต้น การมีแนวทางที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบอาจจะช่วยทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจที่กำหนดไว้

- ไม่ชัดเจนกระบวนการทบทวน ปรับปรุง เรียนรู้และบูรณาการของกระบวนการสำคัญ เช่น วิธีการสื่อสารของผู้นำระดับสูงเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ความผูกพันกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน และไปพัฒนาชุมชนเพื่อความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคม การพิจารณาความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่มีผลต่อสังคมในวงกว้าง แผนการจัดสรรทรัพยากรและบุคลากรที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การจัดสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรตามสายงาน การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Path) ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งการจัดการต้นทุนของกระบวนการที่สำคัญ เป็นต้น การทบทวนและประเมินผลของแนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เพื่อยกระดับความเป็นเลิศได้

๒. Key Themes: หมวดผลลัพธ์

๒.๑ จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี ในส่วนผลลัพธ์

- ผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ คือ มีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ำกลุ่มอื่นที่สูงกว่าค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานมีแนวโน้มดี ผลลัพธ์การนำองค์กร กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ จริยธรรม และสังคม มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ที่มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่ดี

- ผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมาย เช่น ร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพ จำนวนวิจัยที่นำเสนอในเวทีวิชาการ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายวิจัย จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ อัตราส่วนของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA ร้อยละของการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การประเมินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และจำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน เป็นต้น

- ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีอย่างต่อเนื่อง เช่น จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและต่างประเทศ อัตราส่วนของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารธุรกิจ จำนวนอาจารย์ที่เป็นผู้ตรวจ

ประเมินการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรและระดับคณะ ร้อยละ UPI ที่บรรลุตามเป้าหมาย ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ได้รับผลประเมินความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไป รายงานการเงิน (รายได้จากการบริจาค และเงินคงเหลือ) และสัดส่วนรายได้จากงบประมาณแผ่นดินต่อเงินรายได้ เป็นต้น

๒.๒ โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวน ในส่วนผลลัพธ์

- คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการในบางเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านความต้องการและบริการที่ตอบสนองตามระบุในตาราง P.๑-๕ และ P.๑-๖ ความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มผู้ให้ทุนวิจัย ความพึงพอใจของชุมชนที่รับบริการ ความไม่พึงพอใจของนิสิต ความผูกพันจำแนกตามประเภทลูกค้าที่กำหนดไว้ในโครงสร้างคณะ จำนวนนวัตกรรม/ ลิขสิทธิ์/ สิทธิบัตร จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำแนกตามเงินอุดหนุนรัฐบาลและจากเงินรายได้ส่วนงาน การประเมินผลช่องทางการสื่อสาร การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ความรับผิดชอบทางการเงิน และผลลัพธ์การตรวจสอบภายในและภายนอก

- ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มลดลง เช่น จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ทำงานทำใน ๑ ปี จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มีมาตรฐาน ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรด้านความก้าวหน้า-ความมั่นคง-ค่าตอบแทน เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างครบถ้วน

- ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น อัตราการคงอยู่ของนิสิตปี ๑ ร้อยละของจำนวนนิสิตรับเข้าจริงเทียบกับแผนการรับนิสิต ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำสัมพันธ์กับสาขาที่เรียน จำนวนงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน เป็นต้น การวิเคราะห์หาสาเหตุปัญหาหรืออุปสรรคต่อการดำเนินการ เพื่อการปรับปรุงจะช่วยนำคณะสู่เป้าหมายได้

๓. ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ Column B	คะแนน (A x B) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	25	17.5	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10	2
คะแนนรวม	120		27.5	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	20	8	2
คะแนนรวม	85		17	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		19.25	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน	45	20	9	2
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	90		15.75	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	20	9	2
คะแนนรวม	85		17	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	45	25	11.25	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	40	20	8	2
คะแนนรวม	85		19.25	

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม	ร้อยละคะแนนที่ได้	คะแนน (A x B)	Scoring Band
	Column A	Column B	Column C	Column D
Process Scoring Band				
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ	550		115.75	
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของ ผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้า กลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	20	24	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่น	80	15	12	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	20	16	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	20	16	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	20	18	2
Results Scoring Band				
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		86	
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1,000		201.75	

๔. รายละเอียดของจุดเด่น และโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

หมวดที่ ๑ การนำองค์กร

หัวข้อ ๑.๑ การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๕ %

จุดแข็ง

๑. ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะ โดยนำวิสัยทัศน์และค่านิยมของมหาวิทยาลัย ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป้าหมายการดำเนินการ ทิศทางการบริหารงานของคณะ ความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ทิศทางการพัฒนาและนโยบายของประเทศ และการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis มากำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ร่วมกับคณะทำงานบริหารและบุคลากรในคณะ เพื่อช่วยให้คณะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
๒. คณะเริ่มมีแนวทางและให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ขอบบังคับ และจริยธรรม รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร และการถ่ายทอดไปยังบุคลากรของคณะ ที่จะช่วยส่งเสริมการการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรในด้านการมีใจเป็นหนึ่ง (Unity)
๓. ผู้นำระดับสูงดำเนินการให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะ การเข้าไปมีบทบาทกับหน่วยงานภายนอก การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การพัฒนาบุคลากร และการยกย่องชมเชยความสำเร็จของบุคลากร แนวทางดังกล่าวเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของคณะ
๔. ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบ เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง ได้แก่ การปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การติดตามผลการดำเนินงานโดยใช้ Microsoft Planner และการรายงานผลเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุง ที่เป็นกระบวนการส่งเสริมต่อการบรรลุพันธกิจได้

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงได้ดำเนินการสื่อสารตามช่องทางที่ระบุไว้ในตารางที่ ๑.๑-๒ ว่าจะนำไปสู่การสร้างความรู้พินกับบุคลากรทั่วทั้งคณะ คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลตามความคาดหวังได้อย่างไร

หัวข้อ ๑.๒ การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะเริ่มมีแนวทางการดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตร บริการ และการพัฒนาชุมชน (ตามตาราง ๑.๒-๓) โดยมีผู้รับผิดชอบต่อความเสี่ยง/ความกังวลจำแนกตามพันธกิจ และหน่วยควบคุม เช่น การจัดการศึกษามีรองคณบดีและ

ประธานสาขาเป็นผู้รับผิดชอบ และควบคุมโดยคณะกรรมการวิชาการ เพื่อให้หลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐาน เป็นต้น การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับจะนำไปสู่การบรรลุผลตามพันธกิจ

๒. คณะมีแนวทางส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม ด้วยการส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรม การกำกับดูแล (ตามตารางที่ ๑.๒-๔) การบริหารจัดการข้อร้องเรียน และการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินงาน จำแนกตามประเด็นการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อทำให้มั่นใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและอย่างมีจริยธรรม
๓. คณะเริ่มมีแนวทางการสนับสนุนชุมชน (ตามตารางที่ ๑.๒-๕) แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ชุมชนระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด และระดับภูมิภาคตะวันออก โดยใช้สมรรถนะหลักของคณะ และการพิจารณาความต้องการของชุมชน (ตามตารางที่ P.๑-๕) แนวทางดังกล่าวเพื่อให้สามารถดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุพันธกิจด้านการพัฒนาสู่ชุมชน

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่ชัดเจนว่าคณะมีระบบในการกำกับและประเมินผลการดำเนินการ ด้วยความรับผิดชอบต่อผู้รอบคลุม เช่น ผู้กำกับ/ประเมินแต่ละด้าน ระยะเวลา และระเบียบ/ข้อบังคับในประเด็นการบริหารงาน การเงินและงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนความมุ่งมั่นตามวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ
๒. ไม่พบการประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร / คณะกรรมการประจำคณะ พบแต่การประเมินผลคนบดีและคณะทำงานบริหาร
๓. ไม่ชัดเจนระบบและกลไกในการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันว่าเป็นอย่างไร เช่น การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ Platform ๒ ด้านการเป็นที่พึ่งในการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน การพิจารณาความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่มีผลต่อสังคมในวงกว้างอย่างไรบ้าง แนวทางที่ชัดเจนจะส่งเสริมการเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม R (Responsibility)

หมวดที่ ๒ กลยุทธ์

หัวข้อ ๒.๑ การจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน (ภาพที่ ๒.๑-๑) ได้แก่ Organization Analysis, Strategic Development, Strategic Implementation และ Performance Measurement การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะบรรลุผลตามพันธกิจที่กำหนดไว้
๒. คณะได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในผ่านระบบสารสนเทศ และภายนอกจาก คู่ความร่วมมือ พันธมิตร และข้อมูลเผยแพร่ (ตารางที่ ๒.๑-๒) มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ เครื่องมือ SWOT Analysis/ Gap analysis เพื่อกำหนดสารสนเทศประกอบการพิจารณากลยุทธ์ เช่น ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์และการเงินในปีที่ผ่านมา โครงการ EEC และนโยบายพัฒนา ของจังหวัด เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวเป็นการสนับสนุนให้คณะบรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้
๓. คณะแสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๓ ด้าน (ตารางที่ ๒.๑-๔) คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาลู่ มาตรฐานสากลและการสร้างบุคลากรคุณภาพ การเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม เป้าหมายและเป็นที่พึ่งในการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่จะสนับสนุนคณะ ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์กระตุ้นและพิจารณาการสร้างนวัตกรรม การมีแนวทาง ดังกล่าวเพื่อเป็นการสนับสนุนโอกาสเชิงกลยุทธ์การใช้ประโยชน์จากการบูรณาการศาสตร์ เพื่อ พัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อยอดจากงานวิจัย
๒. คณะยังไม่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการใดบ้างที่ดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นการ ไม่เป็นทางการ (ภาพที่ ๒.๑-๓) เช่น ระบบงานจัดการศึกษา หรืองานวิชาการ ดำเนินการโดยใคร การมีวิธีการที่ชัดเจน จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจครบ ทุกด้านได้
๓. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงวิธีการพิจารณาวัตถุประสงค์ว่าได้สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ ที่หลากหลายในคณะ เช่น ไม่พบแนวทางการใช้ข้อมูลศักยภาพความเข้มแข็งทางวิชาการของ อาจารย์ ความต้องการต้องผู้เรียน ความเห็นจากนายจ้างหรืออุตสาหกรรม ไปพิจารณาและสร้าง สมดุลของความต้อการเหล่านั้น การมีวิธีการสร้างสมดุลดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะสามารถ ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หัวข้อ ๒.๒ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะเริ่มแสดงแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว Key Result ของยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๔ การกำหนดผู้รับผิดชอบ (ตารางที่ ๒.๒-๑) เพื่อทำให้เกิดความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์
๒. คณะนำเสนอตัววัดผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Result) ตามยุทธศาสตร์ (Platform) เช่น ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องเชิงพื้นที่ เป็นต้น และตามกลยุทธ์ (Program) เช่น จำนวนแรงงานที่เข้ารับการรับรองสมรรถนะ จำนวนสถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าร่วมโครงการ CWIE / EEC Model ทำให้การวัดผลเกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ตาราง ๒.๒-๑) การมีตัวชี้วัดที่สำคัญดังกล่าวทำให้การดำเนินการของคณะมีเป้าหมายที่ชัดเจน

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปยังบุคลากร เช่น โดยใคร เป็นผู้รับผิดชอบและประสานงานโดยภาพรวม มีข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล (TOR) หรือไม่ การมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะส่งเสริมการดำเนินงานที่สอดคล้องกันตามเป้าหมายที่กำหนดสู่การบรรลุผลตามพันธกิจ
๒. คณะแสดงกระบวนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินการในสาขาวิชา แต่ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงวิธีการจัดสรรงบประมาณไปยังแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนจนประสบความสำเร็จ
๓. แม้ว่าคณะมีแผนด้านบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แต่ไม่พบว่าแผนดังกล่าวจะสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวอะไรบ้าง ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร
๔. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เช่น ผู้บริหารใช้ปัจจัยหรือผลลัพธ์ใดในการพิจารณาปรับเปลี่ยนและจะปรับเปลี่ยนแผนเมื่อใด ใครคือผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตาม จึงทำให้ไม่มั่นใจได้ว่าคณะมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนแผนและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก อันส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะและความสำเร็จของการบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

หมวดที่ ๓ ลูกค้า

หัวข้อ ๓.๑ ความคาดหวังของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ายุติธรรมที่มีในปัจจุบันจำนวน ๖ กลุ่ม คือนิสิต คณะต่าง ๆ ในวิทยาเขตจันทบุรี ผู้ให้ทุนวิจัย ประชาชนทั่วไป หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และชุมชนในระดับต่างๆ รวมทั้งผู้เรียนและลูกค้ายุติธรรมที่มี คือ กลุ่มที่เคยใช้บริการทางวิชาการของคณะในอดีต และกลุ่มลูกค้าใหม่ มีช่องทางการรับฟัง ๕ ช่องทาง (ตามตารางที่ ๓.๑-๑) ความถี่ในการรับฟัง และการนำสารสนเทศไปใช้ การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะได้สารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน
๒. คณะมีแนวทางการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ายุติธรรมตามพันธกิจของคณะ (ตามตาราง ๓.๑-๒) เช่น พันธกิจด้านการจัดการศึกษา สำหรับนิสิต คณะต่าง ๆ ในวิทยาเขต ศิษย์เก่า และนักเรียนมัธยมปลาย/นักศึกษาปวช. เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลไปวางแผนการกำหนดหลักสูตร วิจัยและบริการวิชาการ และพัฒนาชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้
๓. คณะเริ่มมีแนวทางจัดการศึกษาและบริการตามความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าอื่นในแต่ละพันธกิจ (ตามภาพที่ ๓.๑-๒) เช่น การจัดการศึกษาที่มีการออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ายุติธรรมอื่น และการวิจัยตามความต้องการของแหล่งทุนวิจัย เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ายุติธรรมอื่น

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่พบว่าคณะกำหนดส่วนตลาดอย่างไร เช่น สัดส่วนลูกค้าในแต่ละพันธกิจ ที่อาจส่งผลต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ประเด็นงบประมาณมีแนวโน้มลดลงทั้งในส่วนของเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ ส่งผลต่อการบริหารจัดการในภาพรวม (SC๕)
๒. ไม่พบแนวทางการใช้ข้อมูลสารสนเทศตามข้อ ๓.๑ก และ ๓.๑ข๑ ไปค้นหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ เช่น ไม่พบแนวทางการจัดการศึกษาในรายวิชาของกลุ่มศึกษาทั่วไป การจัดการเรียนการสอนเพื่อ Re-skill/ Up-skill และการพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางของ CWIE/ EEC Model เป็นต้น การมีแนวทางการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน จะช่วยเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการ

หัวข้อ ๓.๒ ความผูกพันของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๕ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีแนวทางการการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เป็น ๘ กลุ่ม จำแนกตามพันธกิจ (ตามตารางที่ ๓.๒-๑) เช่น การให้คำปรึกษา พบปะพูดคุย การศึกษาดูงาน และกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อสร้างสัมพันธ์กับนิสิต เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวเพื่อสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
๒. คณะมีแนวทางการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน (ตามตารางที่ ๓.๒-๒) โดยมีผู้รับผิดชอบและกำหนดช่องทางการสืบค้นในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ Website ระบบสารสนเทศของคณะ เครือข่ายสังคมออนไลน์ โทรศัพท์ ระบบการให้คำปรึกษาผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา และครอบคลุมลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ตามพันธกิจ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยดึงดูดผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าใหม่ ๆ และสร้างความพึงพอใจกับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่นในปัจจุบัน
๓. คณะเริ่มมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน (ตามรูปภาพที่ ๓.๒-๑) ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น Social Media อีเมล กล้องความคิดเห็น และโทรศัพท์ เป็นต้น โดยมีอาจารย์ ประธานสาขา ผู้บริหารคณะ คณบดี และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการข้อร้องเรียนตามลำดับกระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วยตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. คณะเริ่มมีแนวทางการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น การรวบรวมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจำแนกตามพันธกิจ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ กำแพงแสน) ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร เพื่อนำไปสู่การพิจารณาลำดับในการแข่งขันของคณะต่อไป

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่พบว่าวิธีการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นจำนวนรวม ๘ กลุ่ม ตามระบุในตารางที่ ๓.๒-๓ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้มาซึ่งสารสนเทศที่นำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันระหว่างผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ (Excellence)
๒. ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางที่คณะใช้เสียงของลูกค้าและตลาด เช่น ไม่ชัดเจนว่าได้นำสารสนเทศที่รวบรวมได้จากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไปสู่การวางแผนกำหนดกลยุทธ์อย่างไร แนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวอาจจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการบริการเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ ๔.๑ การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีแนวทางการติดตามข้อมูลสารสนเทศของการทำงานประจำวันและผลการดำเนินงาน โดยรวมตามรูปภาพที่ ๔.๑-๑ ดำเนินการโดยคณะทำงานบริหาร และกำหนดตัววัดผลลัพธ์สำคัญ (KR) ตามตารางที่ ๒.๒-๑ การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะมุ่งสู่การติดตามการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
๒. คณะเริ่มมีแนวทางการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้ขั้นตอนที่ ๖ (Improve) ตามรูปภาพที่ ๔.๑-๑ มีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมรรถนะของคณะ ข้อมูลสภาพเศรษฐกิจและสังคม นโยบายภาครัฐ แนวโน้มของเทคโนโลยี ข้อมูลคู่แข่ง และโอกาสและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้ม เพื่อทบทวนปรับปรุงแผนปฏิบัติการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยในการปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติการเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในแต่ละพันธกิจ

โอกาสในการพัฒนา

๑. แม้ว่าคณะเริ่มมีแนวทางเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันที่มีการจัดการศึกษาและมีบริบทคล้ายคลึงกัน แต่ไม่พบว่าคณะมีการกำหนดลำดับในการแข่งขัน จึงไม่สามารถติดตามผลการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การเลื่อนลำดับการแข่งขัน เมื่อเทียบกับคู่แข่งได้อย่างไร
๒. ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด เช่น ไม่ชัดเจนว่าการประชุมติดตามวัดผลการดำเนินงานในแต่ละระดับ (ตามตารางที่ ๔.๑.๑) หรือประชุมเร่งด่วนเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดโดยคณะทำงาน จะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วหรือไม่ได้คาดคิดได้อย่างไร การมีแนวทางที่ชัดเจนอาจจะช่วยทำให้คณะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน
๓. แม้ว่าคณะเริ่มมีแนวทางวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการตามพันธกิจ (ตามตาราง ๔.๑-๓) แต่ไม่ชัดเจนว่าคณะทำงานมีการทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจอย่างไร และต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะหรือไม่และอย่างไร รวมทั้งความครบถ้วนของค่าเป้าหมาย (ตามตาราง ๒.๒-๑) และประเด็นสำคัญที่ต้องทบทวนดำเนินการอย่างไร เพื่อการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถที่อาจช่วยทำให้คณะสามารถค้นหาสาเหตุและแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจได้
๔. แม้ว่าคณะเริ่มมีกระบวนการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างไรในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่

ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น ไม่ชัดเจนในแนวทางการจัดลำดับความสำคัญของผลลัพธ์สำคัญ (KR) ทั้งระดับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ตามตาราง ๒-๒-๑ และไม่ชัดเจนในแนวทางการเลือกประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีแนวทางอย่างเป็นระบบอาจจะช่วยทำให้ส่งเสริมโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ “ด้านการมีศาสตร์ที่หลากหลายซึ่งจะมีโอกาสในการต่อยอดและสร้างความร่วมมือทั้งในมิติของการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และบริการวิชาการเพื่อรองรับการขยายตัวของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมากขึ้น (SO๒)”

หัวข้อ ๔.๒ การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๑๕ %

จุดแข็ง

๑. คณะเริ่มมีแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะ เช่น การค้นหาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศจากบุคคล รางวัล และเอกสารต่าง ๆ และการถ่ายทอดการปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปแบบโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นพี่เลี้ยง การจัดอบรม และการนำเสนอสารสนเทศสู่ระดับต่าง ๆ การมีแนวทางดังกล่าวอาจเป็นการช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ (Excellence)

โอกาสในการพัฒนา

๑. ถึงแม้ว่าระบบสารสนเทศจะให้บริการโดยสำนักคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่พบแนวทางการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศทั้ง ๓ กลุ่ม ได้แก่ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ ที่ใช้ในคณะมีคุณภาพ เช่น ข้อมูลงานทะเบียนและประมวลผลการศึกษา e-Research และระบบบัญชี ๓ มิติ เป็นต้น การมีระบบการทวนสอบจะช่วยให้คณะสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจได้
๒. ไม่ชัดเจนว่าระบบสารสนเทศภายใต้การดูแลของสำนักคอมพิวเตอร์ จะอำนวยความสะดวกให้เกิดความพร้อมใช้งานเสมอ เช่น คณะสามารถเข้าใช้ระบบต่าง ๆ ได้ยามเมื่อต้องการ หรือมีการจัดเก็บข้อมูลบนเว็บไซต์หรือคลาวด์ที่สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา การมีแนวทางสร้างความมั่นใจความพร้อมใช้ข้อมูลและสารสนเทศของคณะอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจของคณะได้
๓. ไม่ชัดเจนในแนวทางการสร้างและจัดการความรู้ใน ๖ ขั้นตอน ว่ามีประสิทธิผลเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้ในการพัฒนาพื้นที่ทั้งระดับท้องถิ่น จังหวัดและภูมิภาค หรือความรู้จากงานวิจัยที่นำไปใช้ได้จริงที่ใช้เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การมีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยเกิดความเชื่อมโยงของการจัดการความรู้ภายใต้สมรรถนะหลักของคณะเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์
๔. ไม่พบว่าคณะมีแนวทางการใช้ความรู้ ทรัพยากร และกระบวนการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่านโยบายการสนับสนุนการอบรมความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรจะนำไปสู่การทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกอย่างไร รวมทั้งไม่

ชัดเจนในการใช้ความรู้ที่ได้จากวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศไปสู่การทำงานที่ฝังลึกเข้าไปในวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร การมีแนวทางที่ชัดเจนอาจสามารถช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามแนวทาง PDCA

หมวดที่ ๕ บุคลากร

หัวข้อ ๕.๑ สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะเริ่มมีแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและประธานสาขาร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการขีดความสามารถ และพิจารณากรอบอัตรากำลัง ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เช่น ตามกรอบ TQF ประกาศของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และใช้เกณฑ์ FTES เพื่อให้ได้ซึ่งสมรรถนะ และจำนวนบุคลากรที่จำเป็นเพื่อขับเคลื่อนองค์กร มีการประเมินอัตรากำลังของสายสนับสนุน ตามเกณฑ์ภาระงาน (ตามตารางที่ ๕.๑-๑) การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจได้
๒. คณะมีแนวทางการดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ การคัดเลือก การบรรจุจากผ่านการทดลองงาน และการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรใหม่จากการมีระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาสมรรถนะ (ตามตารางที่ ๕.๑-๒) โดยอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมและรักษาบุคลากรใหม่ให้มีทักษะและขีดความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของคณะ
๓. คณะเริ่มมีแนวทางการดำเนินการเพื่อเตรียมบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างบุคลากรและความต้องการของคณะ เช่น การรับบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ การพัฒนาทักษะของบุคลากรเดิมให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะได้บุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการและตามสมรรถนะหลักของคณะได้

โอกาสในการพัฒนา

๑. แม้ว่าคณะมีกลไกบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ อบรมพัฒนาขีดความสามารถตามแผน ยุทธศาสตร์ และการทำงานเป็นทีม และมีคณะกรรมการต่าง ๆ (ตามตารางที่ ๕.๑-๓) แต่ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคคล เช่น ขอบเขตภาระงาน KPI การดำเนินงานและการประเมินผลรายบุคคล การมีกระบวนการที่ชัดเจนอาจช่วยเสริมสมรรถนะหลักขององค์กร ให้บรรลุผลตามพันธกิจ
๒. แม้ว่าคณะรายงานว่ามีแนวทางจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อม สุขภาวะ ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานที่อาจแตกต่างกัน เช่น ห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง และแปลงสาธิตการเกษตร เป็นต้น รวมถึงการปฏิบัติงานในชุมชนท้องถิ่น ตัวชี้วัดในการกำกับติดตามด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แนวทางที่เป็นระบบจะเพิ่มความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานจะมีสุขภาวะและปลอดภัย ที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้

๓. แม้ว่ามิกระบวนการจัดสิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย (ตามตาราง ๕.๑-๔) แต่ไม่พบว่าสามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มหรือไม่อย่างไร และการนำข้อมูลป้อนกลับด้านความพึงพอใจมาวิเคราะห์ผล เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของการจัดบริการ การมีแนวทางดังกล่าวอาจจะช่วยสร้างความพึงพอใจและส่งผลดีต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะในภาพรวม

หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีแนวทางประเมินความผูกพันของบุคลากรทั้งทางตรงจากการสำรวจความสุข ความพึงพอใจและความผูกพัน และทางอ้อมจากอัตราการคงอยู่ การแนะนำผู้อื่นเข้าทำงาน และผลการปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์คณะ แนวทางการประเมินดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพัน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีผลการดำเนินงานที่ดียิ่งอย่างต่อเนื่อง
๒. คณะมีแนวทางการจัดการผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รับผิดชอบโดยคณะกรรมการภาระงานและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร ผ่านกระบวนการจัดทำข้อกำหนดการประเมินภาระงานของบุคคลแต่ละคน เพื่อการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน และการยกย่องชมเชยและการให้เงินรางวัลตอบแทนพิเศษตามภาระงาน แนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งความผูกพัน
๓. คณะนำเสนอระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละสายงาน และความจำเป็นของคณะเพื่อสนองต่อพันธกิจและสมรรถนะหลักที่จำเป็น รับผิดชอบโดยคณะทำงานบริหารและสาขา เพื่อพิจารณาจุดที่ควรพัฒนาของแต่ละบุคคลและภาพรวม ผู้กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี แนวทางการดำเนินงานดังกล่าวสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีและบุคลากรเกิดความผูกพัน
๔. คณะมีแนวทางการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา เป็น ๒ ระดับ คือ การประเมินผลทันทีหลังการจัดอบรมที่ดำเนินการโดยคณะ และการประเมินตามตัวชี้วัดที่สนองต่อยุทธศาสตร์ แนวทางดังกล่าวจะผลักดันให้มีบุคลากรมีความผูกพันและทำงานให้มีผลงานที่โดดเด่น
๕. คณะนำเสนอแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (ตามตารางที่ ๕.๒-๓) เช่น สายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการศึกษาต่อ และสายสนับสนุนในการดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ/ชำนาญการและการเรียนต่อ รวมทั้งมีนโยบายพัฒนาผู้นำในอนาคตของคณะ จากการเข้าร่วมฝึกอบรม และพัฒนาบุคลิกภาพ จัดโดยจอห์นโรเบิร์ตเพาเวอร์สในปีที่ผ่านมา การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถอย่างต่อเนื่องและจะช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม

โอกาสในการพัฒนา

๑. แม้ว่าคณะกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรจากการสอบถามรายบุคคลจากผู้บริหารคณะ และสำรวจโดยมหาวิทยาลัย (ตามตารางที่ ๕.๒-๑) แต่ไม่ชัดเจนแนวทางการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีหัวหน้างานที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ว่าการกำหนดปัจจัยดังกล่าวมีความแตกต่างจำแนกตามบุคลากร (ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง) อย่างไร เพื่อการส่งเสริมการขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอาจช่วยสร้างค่านิยมด้านการทำงานร่วมกัน-ประสานกำลังกัน (Synergy)
๒. ไม่ชัดเจนแนวทางการกำหนดวัฒนธรรมของคณะที่เหมือนกับมหาวิทยาลัย จะมีลักษณะเปิดกว้างความเป็นหนึ่งเดียวจะช่วยบุคลากรมีความผูกพัน การสร้างเครือข่ายและความเป็นเลิศจะพัฒนาผลการดำเนินการที่ดีอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าการประชุมคณะและ Line จะนำไปสู่การสื่อสารโดยตรงต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไร ไม่ชัดเจนในประสิทธิผลของการสื่อสารผ่านช่องทางดังกล่าว การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ บรรลุแผนปฏิบัติการตามพันธกิจได้อย่างครบถ้วน

หมวดที่ ๒ การปฏิบัติการ

หัวข้อ ๒.๑ กระบวนการทำงาน

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๕ %

จุดแข็ง

๑. คณะเริ่มมีแนวทางจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และตอบสนองต่อ พันธกิจ ด้วยการรวบรวมข้อมูลและปัจจัยนำเข้า เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ และเสียง ลูกค้า รวมทั้งระบุข้อกำหนดการดำเนินการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการ ทำงานสำคัญ โดยมีคณะทำงานบริหารร่วมทบทวนข้อกำหนดเดิมในปีที่ผ่านมา และร่วมพิจารณา ข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรและบริการที่ส่งเสริมการบรรลุผลตามพันธกิจ
๒. คณะมีการระบุกระบวนการที่สำคัญ และข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญตามพันธกิจมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบ (ตามตารางที่ ๖.๑-๑) เช่น ด้านการจัดการศึกษา มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การ จัดการเรียนการสอน และการประกันคุณภาพ เป็นต้น กระบวนการทำงานที่สำคัญที่ชัดเจนจะ ช่วยคณะขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ได้
๓. คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวทางการการออกแบบกระบวนการที่สำคัญ เช่น กระบวนการ ออกแบบหลักสูตร ภาพที่ ๖.๑-๑ และกระบวนการออกแบบบริการ ภาพที่ ๖.๑-๒ โดยนำมาใช้ในการ พัฒนาหลักสูตรทุก ๕ ปี และการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัย เป็นต้น การมีแนวทาง ดังกล่าวจะเป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตาม พันธกิจ
๔. คณะเริ่มมีแนวทางการจัดการเครือข่ายอุปทานจำนวน ๖ ขั้นตอน ได้แก่ Identify, Selection, Help, Assess, Relationship และ Evaluation มีการดำเนินการเกี่ยวกับผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือในเครือข่ายอุปทาน ตามตารางที่ ๖.๑-๕ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยเสริม สมรรถนะหลักของคณะ

โอกาสในการพัฒนา

๑. ไม่พบแนวทางปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามข้อกำหนดที่ สำคัญ (ตามตารางที่ ๖.๑-๑) และกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การพัฒนาหลักสูตรที่เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและ TQF และการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนที่ เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น การมีแนวทางที่ชัดเจนจะทำให้คณะกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ผลของ กระบวนการที่ออกแบบเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่น
๒. คณะยังไม่แสดงให้เห็นถึงการนำโอกาสเชิงกลยุทธ์ เช่น การบูรณาการศาสตร์ที่หลากหลายของ คณะ การขยายตัวของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และตรงกับความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป และหลักสูตรและบริการในรูปแบบออนไลน์ มา สร้างนวัตกรรม อย่างเป็นระบบ และการใช้สมรรถนะหลักขององค์กร ที่อาจส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Excellence)

หัวข้อ ๖.๒ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีแนวทางการควบคุมต้นทุนโดยรวมของการปฏิบัติงาน จากการกำหนดนโยบายบริหาร ต้นทุน ที่รับผิดชอบโดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและงานแผนและทรัพย์สินของกองบริหารวิทยาเขต ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ต้นทุน การควบคุม การปรับปรุงกระบวนการ และการกำกับติดตามผล แนวทางดังกล่าวสามารถช่วยคณะด้านความท้าทายเชิงกลยุทธ์ “งบประมาณมีแนวโน้มลดลงทั้งในส่วนของเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ ส่งผลต่อการบริหารจัดการในภาพรวม (SC๕)”
๒. คณะเริ่มมีแนวทางดำเนินการเพื่อการกำกับดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการในภาพรวมที่ปลอดภัย โดยทำงานร่วมกับกองบริหารวิทยาเขต ส่วนการดำเนินการเฉพาะของคณะจะรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการด้วยมาตรฐาน ESPRel การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
๓. คณะมีแนวทางดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีความพร้อมต่อภัยพิบัติและสภาวะฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ อุบัติเหตุ ไฟฟ้าดับ และสถานการณ์ระบาดของโรค COVID-๑๙ เป็นต้น (ตารางที่ ๖.๒-๒) มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบ ที่ทำงานร่วมกับกองบริหารวิทยาเขต แนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการดำเนินการบรรลุพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

โอกาสในการพัฒนา

๑. แม้ว่าคณะมีกระบวนการวิเคราะห์ต้นทุน แต่ไม่ชัดเจนว่าคณะมีกระบวนการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างเป็นระบบ การมีกระบวนการดังกล่าวที่ชัดเจนสามารถช่วยให้คณะดำเนินการเพื่อการบรรลุผลตามพันธกิจ
๒. แม้ว่าคณะมีขั้นตอนและการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์มีความปลอดภัย แต่ยังไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวมีความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ การมีวิธีการดังกล่าวที่ชัดเจนจะทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศปลอดภัยและสามารถช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่พบว่าคณะมีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และกู้คืนกลับคืนสู่สภาพเดิม เช่น ผลกระทบจากภัยธรรมชาติ ที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติงานรุนแรง การมีกระบวนการเตรียมความพร้อมดังกล่าว เพื่อช่วยให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์

หัวข้อ ๗.๑ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นที่สูงกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ๗.๑ก-๕ ร้อยละของนิสิตที่สอบผ่านมาตรฐานวิชาชีพในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กัน ๗.๑ก-๖ จำนวนวิจัยที่นำเสนอในเวทีวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ๗.๑ก-๗ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มีมาตรฐาน ๗.๑ข(๑)-๒ ร้อยละของนิสิตที่ทำผิวดินัย ๗.๑ข(๑)-๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในเครือข่ายวิจัย ๗.๑ข(๑)-๘ จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ ๗.๑ข(๑)-๑๑ อัตราส่วนของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๗.๑ข(๑)-๖ จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ และ ๗.๑ค-๗ ร้อยละของสถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าโครงการ CWIE/EEC model เป็นต้น เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองต่อความต้องการและคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
๒. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ มีผลลัพธ์ที่ดีกว่าค่าเทียบ ได้แก่ ๗.๑ก-๖ จำนวนวิจัยที่นำเสนอในเวทีวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ๗.๑ก-๘ ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด ๗.๑ข(๑)-๑๕ อัตราการสอบผ่านสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร และสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ๗.๑ข(๑)-๖ ร้อยละของการปฏิบัติงานทำในระยะเวลา ๑ ปี ของสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และการค้าชายแดน และสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจนำไปสู่การยกย่องความสามารถในการแข่งขัน
๓. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน มีแนวโน้มดี เช่น ๗.๑ข(๑)-๒ ร้อยละของนิสิตที่ทำผิวดินัย ๗.๑ข(๑)-๘ จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ ๗.๑ข(๑)-๑๑ อัตราส่วนของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๗.๑ข(๑)-๖ ร้อยละของการปฏิบัติงานทำในระยะเวลา ๑ ปี ของสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร และสาขาวิชาบริหารธุรกิจ และ ๗.๑ข(๒)-๖ จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ที่จะช่วยเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ (Excellent)

โอกาสในการพัฒนา

๑. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ มีระดับที่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ๗.๑ก-๑ อัตราการคงอยู่ของนิสิตปี ๑ เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ ๑ ๗.๑ก-๒ ร้อยละของจำนวนนิสิตรับเข้าจริงต่อจำนวนนิสิตที่กำหนดไว้ตามแผน ๗.๑ก-๓ ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำสัมพันธ์กับสาขาที่เรียน ๗.๑ก-๔ ร้อยละของนิสิตที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความสามารถทางวิชาการตามที่คณะกำหนด ๗.๑ข(๑)-๔ ร้อยละของบุคลากรที่มีโครงการวิจัยตรงสาขา และ

- ๗.๑ข(๑)-๕ ร้อยละของบุคลากรที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การมีระดับผลลัพธ์ดีจะช่วยสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน โดยเฉพาะการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา
๒. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ มีแนวโน้มที่ลดลง และต่ำกว่าคู่เทียบ ได้แก่ ๗.๑ก-๗ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มีมาตรฐาน ๗.๑ก-๙ ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำใน ๑ ปี ๗.๑ก-๑๒ จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี และ ๗.๑ข(๑)-๑๕ อัตราการสอบผ่าน สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ การบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิผลของกระบวนการดังกล่าว เป็นการช่วยตอบสนองต่อวัฒนธรรมความเป็นเลิศ (Excellence)
๓. ไม่พบผลลัพธ์ด้านการรักษาความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ อาจส่งผลต่อการดำเนินงานตามพันธกิจได้

หัวข้อ ๗.๒ ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๑๕ %

จุดแข็ง

๑. คณะมีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ๗.๒ก(๑)-๑ ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ๗.๒ก(๑)-๙ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่า
๒. คณะมีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตแยกตามสาขาวิชา และมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ได้แก่ ๗.๒ก(๑)-๑๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงให้เห็นถึงการส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับผู้เรียน

โอกาสในการพัฒนา

๑. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอและลดลง ได้แก่ ๗.๒ก(๑)-๑ ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๗.๒ก(๑)-๒ ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร ๗.๒ก(๑)-๓ ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน ๗.๒ก(๑)-๔ ความพึงพอใจของนิสิตต่อระบบสนับสนุน ๗.๒ก(๑)-๕ ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการข้อร้องเรียน ๗.๒ก(๑)-๖ ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดโครงการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ๗.๒ก(๑)-๗ ความพึงพอใจของนิสิตต่อการดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย ๗.๒ก(๑)-๑๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการของคณะ ๗.๒ก(๑)-๑๒ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และการค้าชายแดน สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ ๗.๒ก(๑)-๑๔ ความพึงพอใจของนักเรียนต่อช่องทางการติดต่อสื่อสาร (เว็บไซต์) ๗.๒ก(๒)-๑ ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วมโครงการครบทุกทักษะ และ

๗.๒ก(๒)-๒ ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ และ การเป็นพลเมืองที่ดี การมีผลลัพธ์ดังกล่าวที่ได้อาจแสดงว่าคณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการ และคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อสร้างความผูกพันในระยะยาว

๒. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านลูกค้าที่สำคัญบางเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านความต้องการและบริการที่ ตอบสนองตามที่ระบุในตาราง P.๑-๕ และ P.๑-๖ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มผู้ให้ ทุนวิจัย ความพึงพอใจของชุมชนที่รับบริการ ความไม่พึงพอใจของนิสิต รวมทั้งผลลัพธ์ความ ผูกพันจำแนกตามประเภทลูกค้าที่กำหนดไว้ในโครงสร้างคณะ เป็นต้น

หัวข้อ ๗.๓ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. ผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ๗.๓ก(๑)-๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ คณะจัดหาได้ตามแผนอัตรากำลังของคณะ ๗.๓ก(๑)-๒ จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ทดลองงาน ๗.๓ก(๒)-๕ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร ๗.๓ก(๓)-๑ ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร ๗.๓ก(๔)-๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ๗.๓ก(๔)-๓ ร้อยละของอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ และ ๗.๓ก(๔)-๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในคณะอย่าง ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เป็นต้นผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวเป็นการเสริมค่านิยมการทำตนใฝ่เรียนรู้ (Active)
๒. ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากร มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ๗.๓ก (๑)-๒ จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน ๗.๓ก(๑)-๓-๔ จำนวนอาจารย์ที่เป็น ผู้ตรวจประเมินการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรและระดับคณะ ๗.๓ก(๔)-๓ ร้อยละของ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ ๗.๓ก(๔)-๕ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในคณะ อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจเสริมสมรรถนะหลักขององค์กร
๓. คณะมีผลลัพธ์ ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ดี บุคลากรมีดัชนีความสุขสูง กว่าค่าเป้าหมาย คณะมีผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรที่ดี ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ตามพันธกิจเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา

๑. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอและลดลง ได้แก่ ๗.๓ก(๑)-๑ ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่คณะจัดหาได้ตามแผนอัตรากำลังของคณะ ๗.๓ก(๒)-๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงาน ๗.๓ก(๓)-๑ ร้อยละการคง อยู่ของบุคลากร ๗.๓ก(๓)-๒ จำนวนการลาออกของบุคลากร ๗.๓ก(๓)-๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของบุคลากรทั้ง ๔ ด้าน ๗.๓ก(๔)-๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีโครงการวิจัย ๗.๓ก(๔)-๒ ร้อย ละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก และ ๗.๓ก(๔)-๖ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงาน

ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ขาดผลลัพธ์ที่สำคัญด้านอัตรากำลัง ความเพียงพอของอาจารย์ การมีผลลัพธ์ที่ดีอาจช่วยสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ประเด็นคณะมีบุคลากรที่มีความสามารถ ประสบการณ์ และความหลายของศาสตร์/สาขาวิชา (SA๑)

๒. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่สำคัญบางเรื่อง เช่น จำนวนนวัตกรรม/ ลิขสิทธิ์/ สิทธิบัตร จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ทั้งจากเงินอุดหนุนรัฐบาลและจากเงินรายได้ส่วนงาน เป็นต้น
๓. ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน บางเรื่องมีแนวโน้มลดลง เช่น ผลลัพธ์ ๗.๓ก(๒)-๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร และควรกำหนดเป้าหมายในประเมินเรื่องบรรยากาศการทำงานที่ชัดเจน ๗.๓ก(๒)-๒ ถึง ๗.๓ก(๒)-๕
๔. ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรหลายเรื่อง มีแนวโน้มที่ลดลง และยังมีน้อยกว่าคู่เทียบ เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีโครงการวิจัย ผลงานตีพิมพ์ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

หัวข้อ ๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ภาวะเปรียบเทียบและการรับรองคุณภาพ จริยธรรม และสังคม มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ๗.๔ก(๑)-๑ จำนวนโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและบริหารคณะ ๗.๔ก(๑)-๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในคณะ ๗.๔ก(๓)-๑ ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA ๗.๔ก(๓)-๒ ร้อยละของการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ๗.๔ก(๓)-๓ จำนวนการทำผิดจริยธรรมของบุคลากร ๗.๔ก(๓)-๔ จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของบุคลากร ๗.๔ก(๔)-๑ คะแนนการประเมินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ๗.๔ก(๔)-๒ จำนวนการทำผิดจริยธรรมของบุคลากร ๗.๔ก(๔)-๓ ร้อยละงานวิจัยที่ผ่านการรับรองด้านจริยธรรมก่อนดำเนินการวิจัย และ ๗.๔ก(๕)-๒ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน เป็นต้น ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ (Excellent)
๒. ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร ภาวะเปรียบเทียบและการรับรองคุณภาพ จริยธรรม และสังคม มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ๗.๔ก(๒)-๔ ร้อยละ UPI ที่บรรลุตามเป้าหมาย ๗.๔ก(๓)-๑ ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA ๗.๔ก(๓)-๒ ร้อยละของการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ๗.๔ก(๓)-๓ จำนวนการทำผิดจริยธรรมของบุคลากร ๗.๔ก(๓)-๔ จำนวนการทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร ๗.๔ก(๔)-๑ คะแนนการประเมินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ๗.๔ก(๔)-๒ จำนวนการทำผิดจริยธรรมของบุคลากร ๗.๔ก(๔)-๓ ร้อยละงานวิจัยที่ผ่าน

การรับรองด้านจริยธรรมก่อนดำเนินการวิจัย และ ๗.๔ก(๕)-๓ ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ได้รับผลประเมินความพึงพอใจในระดับดีขึ้นไป ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวเป็นการเสริมค่านิยมด้านการทำงานร่วมกัน ประสานกำลังกัน (Synergy)

โอกาสในการพัฒนา

๑. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรในบางเรื่องที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์ การประเมินผลด้านการสื่อสาร ผลลัพธ์การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบทางการเงิน ผลลัพธ์การตรวจสอบภายในและภายนอก เป็นต้น
๒. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และสังคม มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอและลดลง เช่น ๗.๔ก(๑)-๑ จำนวนโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและบริหารคณะ ๗.๔ก(๑)-๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในคณะ ๗.๔ก(๑)-๓ ประสิทธิภาพในการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง ๗.๔ก(๑)-๔ ผลประเมินตามหลักความโปร่งใสในการบริหารงาน ๗.๔ก(๑)-๕ ผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ๗.๔ก(๒)-๓ การกำกับดูแลคณะ ๗.๔ก(๒)-๕ ผลการประเมินบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ๗.๔ก(๕)-๑ จำนวนงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน และ ๗.๔ก(๕)-๒ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน เป็นต้น การมีแนวโน้มของผลลัพธ์ดังกล่าวที่ดีจะสามารถช่วยเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ (Excellent)

หัวข้อ ๗.๕ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = ๒

คะแนนการประเมิน = ๒๐ %

จุดแข็ง

๑. ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ที่มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่ดีได้แก่ ๗.๕ก-๒ รายงานการเงิน (รายได้จากการบริจาค และเงินคงเหลือ) และ ๗.๕ก-๓ สัดส่วนรายได้จากงบประมาณแผ่นดินต่อเงินรายได้ การมีผลการดำเนินงานที่ดีอาจช่วยแสดงให้เห็นถึงการมีงบประมาณเพียงพอที่ช่วยขับเคลื่อนให้บรรลุผลตามพันธกิจ

โอกาสในการพัฒนา

๑. ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ และลดลง ได้แก่ ๗.๕ก-๑ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับคณะ ๗.๕ก-๒ รายงานการเงิน (รายได้รวมของคณะ รายได้จากเงินงบประมาณ รายได้จากการจัดการศึกษา รายได้ค่าธรรมเนียมรายได้ระหว่างหน่วยงาน รายได้จากการจัดสรรโครงการบริการวิชาการ รายได้จากการจัดสรรโครงการวิจัย รายได้อื่น จำนวนเงินวิจัยทั้งหมด) การมีแนวโน้มผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีเพื่อเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ประเด็น SC๒,๔,๕,๗

๒. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ถึงแม้บางตัวชี้วัดจะมีผลดีขึ้น แต่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ ๗.๕ข-๑ ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ และ ๗.๕ข-๒ ร้อยละของความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติการ การมีผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ดี จะช่วยให้คณะสามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามพันธกิจ
๓. ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาดที่สำคัญในบางเรื่อง เช่น จำนวนผู้สมัครเรียน การตลาดจำแนกตามพันธกิจ เช่น ด้านการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ การพัฒนาชุมชน ส่วนแบ่งตลาดจำแนกตามหลักสูตร การตลาดเปรียบเทียบกับคู่แข่งตามพันธกิจ

ภาคผนวก

ข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set)

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
1	933	จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด	6
2	934	---ระดับปริญญาตรี	6
7	952	จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนนอกสถานที่ตั้ง	0
13	964	จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมดทุกระดับการศึกษา	818
14	965	---จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด - ระดับปริญญาตรี	818
19	102	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด รวมทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ	45
20	599	---จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	0
21	600	---จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า	16
22	601	---จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	19
23	107	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์	33
24	108	---จำนวนอาจารย์ประจำ (ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	0
25	109	---จำนวนอาจารย์ประจำ (ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	23
26	110	---จำนวนอาจารย์ประจำ (ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	10
27	111	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	9
28	112	---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	0
29	113	---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	2
30	114	---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	7
31	115	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	1
32	116	---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	0

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
33	117	---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	0
34	118	---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	1
35	119	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์	0
39	1128	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรแยกตามวุฒิการศึกษา	41
42	1131	-- --ระดับปริญญาโท	22
44	1133	-- --ระดับปริญญาเอก	19
45	1134	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	10
46	1135	-- --จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	30
47	1136	-- --จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	9
48	1137	-- --จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์	1
50	1108	จำนวนรวมของผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร	29
51	1109	-- --บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	15
52	1110	-- --บทสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศ	3
53	1111	-- --ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	
54	1112	-- --บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	2

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
55	1113	-- --บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏ ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	4
56	1114	-- --บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	5
57	1115	-- --ผลงานได้รับการจดสิทธิบัตร	
58	1116	-- --ผลงานวิชาการรับใช้สังคมที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	
59	1117	-- --ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ	3
60	1118	-- --ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่และได้รับการจดทะเบียน	
61	1119	-- --ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	
62	1120	-- --ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการแต่ไม่ได้นำมาขอรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ	
63	1121	-- --จำนวนงานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	
64	1122	-- --จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	
65	1123	-- --จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	
66	1124	-- --จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	
67	1125	-- --จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	
68	1126	-- --จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
69	1127	--จำนวนบทความของอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอกที่ได้รับ การอ้างอิงในฐานข้อมูล TCI และ Scopus ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ หลักสูตร	
70	84	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีทั้งหมด	252
71	85	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ตอบแบบสำรวจเรื่องการทำ ภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา	54
72	86	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา (ไม่ นับรวมผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ)	40
73	87	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ	2
74	88	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษา	5
75	681	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีกิจการของตนเองที่มีรายได้ประจำ อยู่แล้ว	
76	89	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา	1
77	682	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่อุปสมบท	
78	683	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่เกณฑ์ทหาร	0
79	90	เงินเดือนหรือรายได้ต่อเดือน ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ (ค่าเฉลี่ย)	19,067.86
80	95	ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีตามกรอบ TQF เฉลี่ย (คะแนนเต็ม ๕)	4.32
81	993	จำนวนรวมของผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	
82	994	---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่มีการตีพิมพ์ในลักษณะใดลักษณะ หนึ่ง	
83	995	---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการ ประชุมวิชาการระดับชาติ	
84	996	---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการ ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติ ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการ อุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติ และจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
85	997	- ---ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	
86	998	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	
87	999	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	
88	1000	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	
89	1001	- ---ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	
90	1002	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	
91	1003	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	
92	1004	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	
93	1005	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	
94	1006	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	
95	1007	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	
96	91	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด (ปีการศึกษาที่เป็นวงรอบประเมิน)	-
97	1009	จำนวนรวมของผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	
98	1010	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
99	1011	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติ ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติ และจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ	
100	1012	- ---ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	
101	1013	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	
102	1014	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติ และจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	
103	1015	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	
104	1016	- ---ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	
105	1017	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	
106	1018	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	
107	1019	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	
108	1020	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	
109	1021	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
110	1022	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	
111	1023	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด (ปีการศึกษาที่เป็นวงรอบประเมิน)	
112	123	จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) รวมทุกหลักสูตร	818
114	125	- ---ระดับปริญญาตรี	818
119	148	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบัน	300,000
120	149	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	300,000
121	150	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
122	151	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
123	152	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบัน	4,540,550
124	153	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4,540,550
125	154	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
126	155	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
127	156	จำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ)	43
128	157	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	43
129	158	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
130	159	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
131	160	จำนวนนักวิจัยประจำที่ปฏิบัติงานจริง (ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ)	-
132	161	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
133	162	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
134	163	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
135	612	จำนวนอาจารย์ประจำที่ลาศึกษาต่อ	2
136	613	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2
137	614	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
138	615	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
139	616	จำนวนนักวิจัยประจำที่ลาศึกษาต่อ	-
140	617	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
141	618	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
142	619	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
143	812	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
144	878	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
145	879	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
146	880	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
147	813	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศ	
148	881	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
149	882	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
150	883	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
151	814	ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	
152	884	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
153	885	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
154	886	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
155	815	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	
156	887	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
157	888	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
158	889	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
159	816	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	
160	890	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
161	891	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
162	892	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
163	817	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	
164	893	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
165	894	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
166	895	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
167	818	ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	
168	896	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
169	897	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
170	898	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
171	819	ผลงานวิชาการรับใช้สังคมที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	
172	899	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
173	900	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
174	901	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
175	820	ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ	
176	902	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
177	903	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
178	904	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
179	821	ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่และได้รับการจดทะเบียน	
180	905	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
181	906	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
182	907	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
183	822	ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	
184	908	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
185	909	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
186	910	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	

ที่	CdsID	CdsName	CdsValues
187	823	ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่ได้นำมาขอรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ	
188	911	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
189	912	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
190	913	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
191	825	งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	
192	914	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
193	915	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
194	916	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
195	826	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	
196	917	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
197	918	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
198	919	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
199	827	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	
200	920	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
201	921	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
202	922	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
203	828	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	
204	923	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
205	924	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
206	925	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
207	829	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	
208	926	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
209	927	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
210	928	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
211	830	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	
212	930	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
213	931	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
214	932	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

-สำเนา-

คำสั่งมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๐๗๔๓ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา
ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ สำหรับคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) สำหรับการดำเนินงานประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ ในระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ ดำเนินการไปได้ ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓ สำหรับคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชูดีนารกุล
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ เกษียร ตรีโคปนาท พงษ์บุศคา
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ บุญนาค
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๔. ดร.พัชรี ปวีปรมโมทย์ | เลขานุการ |

กำหนดวันตรวจประเมิน คือ วันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้คณะกรรมการ
มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๒/๓. สำนักงานตรวจประเมินฯ...

- ๒ -

๑. ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน ตามแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
๒. ศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SARI) ของส่วนงาน ในระดับต้นและประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX
๓. ให้ความสำคัญ นำ ปัจจัยจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อให้ส่วนงานได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
๔. รายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนด

ให้คณะกรรมการฯ มีมติได้รับคำขอแทน ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน จนถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ หรือจนกว่าการตรวจประเมินฯ จะดำเนินการแล้วเสร็จ
หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) วิจิตรพงศ์ กาสลัก
(รองศาสตราจารย์วิจิตรพงศ์ กาสลัก)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง
15-116
(นางสาวบุษกาพรรณ ปิ่นมิ่ง)
นักวิชาการศึกษา

รูปภาพการตรวจประเมิน



