


# รายงานการตรวจประเมิน (Feedback Report) ประจำปีการศึกษา 2568

## หน่วยงาน สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม




# รายงานการตรวจประเมิน

# (Feedback Report)

## ประจำปีการศึกษา 2568

## หน่วยงานสำนักศิลปะ และวัฒนธรรม

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**กรรมการประเมิน**



..... .....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรัช อารีราษฎร์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พูนศักดิ์ ศิริโสม)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุณฑีรา อาษาศรี)

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน** | 1 |
| - วัตถุประสงค์ | 1 |
| - แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน | 1 |
| - คณะกรรมการตรวจประเมิน | 1 |
| **2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)** | 2 |
| **3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ** | 3 |
| - หมวดที่ 1 การนำองค์กร | 3 |
| - หมวดที่ 2 กลยุทธ์ | 5 |
| - หมวดที่ 3 ลูกค้า | 7 |
| - หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ | 9 |
| - หมวดที่ 5 บุคลากร | 11 |
| - หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ | 13 |
| - หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ | 15 |
| **4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)** | 18 |

# วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

3. เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานที่ได้นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

## แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินครั้งนี้ พิจารณาจากผลการดำเนินงานจากการวิเคราะห์รายงานประเมินตนเองของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง

## คณะกรรมการตรวจประเมิน

| ลำดับ | ชื่อคณะกรรมการฯ | ตำแหน่ง | หน่วยงานต้นสังกัด |
|---|---|---|---|
| 1 | รองศาสตราจารย์ ดร.ธรัช อารีราษฎร์ | ประธานกรรมการ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พูนศักดิ์ ศิริโสม | กรรมการ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 3 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุณฑีรา อาษาศรี | กรรมการ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |

# บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

## 2.1 Process Strength

.....

.....

.....

.....

.....

## 2.2 Process OFI

.....

.....

.....

.....

.....

## 2.3 Result Strength

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 2.4 Result OFI

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

## หมวดที่ 1 การนำองค์กร

**1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง Overall score = .....10..... %**

Strength

1.1ค(2) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง ตามภาพที่ 1.1-2 การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

OFI

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 1.1ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม การที่ผู้บริหารเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม และถ่ายทอดแนวทางไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) 1.1ก(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม การที่ผู้บริหารเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม และถ่ายทอดแนวทางไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) 1.1ข ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสาร การที่ผู้บริหารเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการถ่าย ทอด ประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวอาจจะช่วยให้บุคลากรของหน่วยงานได้รับรู้ รับทราบ เข้าใจแนวทางของหน่วย งาน และนำสู่การปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

4) 1.1ค(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติทุกภาคส่วน เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นในการสร้างสภาพ แวดล้อมเพื่อความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

**1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม**

OFI

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 1.2ก(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) 1.2ก(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการ การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนิน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) 1.2ก(3) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำนเนินการของหน่วยงาน การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนิน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

4) 1.2ข(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานคุณภาพ การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงบริการจัดการและกำกับดูแลองค์กร โดยใช้กฎหมายเป็นหลัก เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงบริการจัดการ และกำกับดูแลองค์กร โดยใช้หลักจริยธรรมเป็นหลัก เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

5) 1.2ข(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงบริการจัดการ และกำกับดูแลองค์กร โดยใช้หลักจริยธรรมเป็นหลัก เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

6) 1.2ค(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในส่งเสริมความผาสุขของชุมชน การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญของความผาสุกขององค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

7) 1.2ค(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชน การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการบริการชุมชนในเขตพื้นที่บริการ เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

## หมวดที่ 2 กลยุทธ์

**2.1 การจัดทำกลยุทธ์ Overall score = .....10..... %**

**Strength**

2.1ก(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ ตามตารางที่ 2.1 การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการวางแผนกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กร โดยการเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

**OFI**

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 2.1ก(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กร โดยการเตรียมการจัดทำแผนพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) 2.1ก(3) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในการนำองค์กร โดยการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้นวัตกรรม ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) 2.1ก(4) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการจัดจ้างคนภายนอก การดำเนินงานที่เป็นระบบอาจจะช่วยในการนำองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยจัดการบุคลากร ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) 2.1ข(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การดำเนินการที่เป็นระบบอาจจะช่วย ส่งเสริมให้สถาบันมี แนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญและเป้าประสงค์ ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้สถาบัน สามารถดำเนินการให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ของสถาบัน รวมทั้งอาจส่งผลให้การดำเนินของสถาบันบรรลุ วิสัยทัศน์ของของ สถาบัน

**2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Overall score = .....10..... %**

**OFI**

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 2.2ก(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการ ทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว รวมถึงส่งเสริมให้การ จัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบันสอดคล้อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สถาบันกำหนด และตอบสนองต่อ ความท้าทาย ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

2) 2.2ก(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำแผนปฏิบัติการ ทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ของสถาบัน ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด

3) 2.2ก(3) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการจัดสรรทรัพยากร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการนำแผนปฏิบัติการ ทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ของสถาบัน ไปใช้อย่างมีประสิทธิ ภาพ และมีประสิทธิ ผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด

4) 2.2ก(4) ไม่ชัดเจนหรือไม่แสดงแผนด้านบุคลากร การกำหนดและการแสดงให้เห็น อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถจัดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจตามแผนปฏิบัติการ ทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาวของสถาบัน ได้อย่างมีประสิทธิ ภาพ และมีประสิทธิผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด

5) 2.2ก(5) ไม่ชัดเจนหรือไม่แสดงตัววัดผลการดำเนินการ การกำหนดและการแสดงให้เห็น อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถดำเนินการในภารกิจของสำนัก สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการโดยมีตัววัดที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสำนัก

6) 2.2ก(6) ไม่ชัดเจนหรือไม่แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการ การกำหนด และการแสดงให้เห็น อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถใช้เป็นเป้าหมายที่สำคัญ และดำเนินการในภารกิจของสำนัก ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

7) 2.2ข ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ การที่ผู้บริหารมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนแผน ปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กร โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการประเมินผลตามกรอบเวลาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

## หมวดที่ 3 ลูกค้า

**3.1 ความคาดหวังของลูกค้า Overall score = .....5..... %**

OFI

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 3.1ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียน การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และนำไปยกระดับคุณภาพ หรือการสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการ ให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

2) 3.1ก2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการรับฟัง ลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และนำไปยกระดับคุณภาพ หรือการสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการ ให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

3) 3.1ข1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการกำหนดผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาด การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และนำไปยกระดับคุณภาพ หรือการสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการ ให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

4) 3.1ข2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการ จัดการศึกษา วิจัยและบริการทางการศึกษา อื่น ๆ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และนำไปยกระดับคุณภาพ หรือการสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด

**3.2 ความผูกพันของลูกค้า Overall score = .....5..... %**

OFI

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 3.2ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการ สร้าง และจัดการความสำพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานสามารถตอบสนองกับความต้องการได้มากขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

2) 3.2ก2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการ การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น  การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สามารถตอบสนองกับความต้องการได้มากขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3) 3.2ก3 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการ จัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น  การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สามารถจัดการป้องกันข้อร้องเรียน นำไปสู่การบริการที่มีประสิทธิภาพ

4) 3.2ก4 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม กาดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน สามารถจัดการป้องกันข้อร้องเรียน นำไปสู่การบริการที่มีประสิทธิภาพ

5) 3.2ข ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการ ค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำความคิดเห็นไปปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการลูกค้ามากขึ้น

## หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

**4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลผลการดำเนินการขององค์กร Overall score = .....10..... %**

Strength

4.1ข2 ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการดำเนินงานการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับความสำคัญ ตามภาพ 4.1 มีการแสดงข้อมูลหรือปัญหาที่พบ และโอกาสในการพัฒนา ตามตารางที่ 4.1 ข (2).2 การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมได้

OFI

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 4.1ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถแก้ไข ปรับปรุงปรุงตัววัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเวลา ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือติดตามความก้าวหน้าของการบรรลุวัตถุ ประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) 4.1ก2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถเลือกหากระบวนการที่คล้ายคลึงกันทั้งภายในและภายนอก และนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อสร้างโอกาสในการยกระดับการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) 4.1ข1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถประเมินความก้าวหน้าของการบรรลุวัตถุ ประสงค์กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการและความสำเร็จของหน่วยงาน

**4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = .....5..... %**

OFI

ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลา ตัววัดผล ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้

1) 4.2ก(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการทวนสอบและความมั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในหน่วยงานมีข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำเป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้

2) 4.2ก(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในหน่วยงานมีข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้ และพร้อมใช้ตลอด เวลา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการวัดผลต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3) 4.2ก3 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับความสำคัญ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถป้องกันระบบจากเหตุการณ์ที่อาจจะกระทบความปลอดภัยจากไซเบอร์ ส่งผลให้ระบบสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัย หน่วยงานสามารถใช้งานระบบได้อย่างต่อเนื่อง

4) 4.2ข1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการสร้างและการจัดการความรู้สถาบันการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถรวบรวม และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ นำไปยกระดับการดำเนินการ สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

5) 4.2ข2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถค้นหาวิธีการ หน่วยงาน หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน นำไปยกระดับการดำเนิน การ สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

6) 4.2ค ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้สถาบันสามารถนำโอกาสที่มีไปสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการนำไปสู่การยกระดับการดำเนินการ สนับ สนุนการบรรลุวิสัย ทัศน์ของหน่วยงาน

## หมวดที่ 5 บุคลากร

**5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 5.1ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถใช้บุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ นำไปสู่การยกระดับการดำเนินการสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

2) 5.1ก2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถสรรหาได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ นำไปสู่การยกระดับการดำเนินการสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

3) 5.1ก3 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีความพร้อมในทุกสถานการณ์ แม่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์ บุคลากรมีความพร้อมตรงกับความต้องการ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ นำไปสู่การยกระดับการดำเนินการสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

4) 5.1ก4 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการจัดระบบการทำงานของบุคลากรการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีความพร้อมในทุกสถานการณ์ แม้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์ บุคลากรมีความพร้อมตรงกับความต้องการ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ นำไปสู่การยกระดับการดำเนินการสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

5) 5.1ข(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการสร้างความมั่นใจในสถานที่ทำงานมีสุขภาวะและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงาน การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในในการสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

6) 5.1ข(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการจัดให้มีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในในการสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

**5.2 ความผูกพันของบุคลากร Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 5.2ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินงานการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนบุคลากร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถใช้ในการขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

2) 5.2 ก2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินงานการประเมินความผูกพันบุคลากร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถใช้ในการขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

3) 5.2ข ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยใช้กระบวนการสื่อสารที่ชัดเจนส่งผลต่อความผูกพันบุคลากร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

4) 5.2ค1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินงานการจัดระบบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงาน นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจ อละความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

5) 5.2ค2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินงานการพัฒนาผลงานของบุคลากร การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงาน นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจ อละความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

6) 5.2ค3 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินงานการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงาน นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจ อละความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

7) 5.2ค4 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ในการดำเนินงานด้านความเสมอภาคและการใช้เข้ามามีส่วนร่วมการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงาน นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

## หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

**6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 6.1ก1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัยและบริการการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการให้ บริการการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

2) 6.1ก2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการออกแบบหลักสูตรและบริการการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการให้ บริการการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

3) 6.1ก3 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการให้บริการการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

4) 6.1ก4 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการออกแบบกระบวนการทำงานการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการให้บริการการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

5) 6.1**ข**1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการนำกระบวนการสู่การปฏิบัติการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการให้บริการการ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

6) 6.1**ข**2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการปรับปรุงกระบวนการ การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการให้ บริการการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

**6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 6.2ก ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการจัดการประสิทธิผลของกระบวนการการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่ สร้างความสมดุลของต้นทุนและประ สิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

2) 6.2ข ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยในในการจัดการเครือข่ายต่าง ๆ ที่ช่วยยกระดับผลการดำเนินการ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุเป้าหมายได้

3) 6.2ค1 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการป้องกันอุบัติเหตุ แม้ว่ามีอุบัติเหตุก็สามารถกู้คืนสู่สภาพได้อย่างทันกาล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

4) 6.2**ค**2 ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินงานการจัดความต่อเนื่องของธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการการคาดการณ์ที่ดี แม้ว่ามีอุบัติเหตุก็สามารถกู้คืนสู่สภาพได้อย่างทันกาล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

5) 6.2**ค**3 ไม่แสดงที่ชัดเจนในแนวทางที่โดยรวมของสถาบันในการบริหารความเสี่ยง การแสดงแนวทางดังกล่าว อาจจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานมีกระบวนการการคาดการณ์ที่ดี แม้ว่ามีอุบัติเหตุก็สามารถกู้คืนสู่สภาพได้อย่างทันกาล ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายได้

## หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

**7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ**

**Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 7.1ก ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการดำเนินการของการบริการที่สำคัญหลายเรื่อง ตามลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ปรากฏในตารางที่ OP. 1.8 ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนให้เห็นถึงการบริการลูกค้าของผู้นำระดับสูงและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

2) 7.1ข1 ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ที่ไม่ครบกระบวนการหลายเรื่อง ที่ระบุไว้ในตารางที่ 6.1 ก (3).1 (ข้อกำหนดของกระบวนการ) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนผลของ กระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดการ บริการที่เข้มแข็งของหน่วยงานตอบ สนองความ ต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ

3) 7.1ข2 ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมภาวะฉุกเฉิน ที่สำคัญหลายเรื่อง ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งเน้นของผู้นำระดับสูงในการรักษาความปลอดภัย และมีการเตรียมความพร้อมสภาวะฉุกเฉิน

4) 7.1ค ไม่ได้แสดงผลผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายอุปทานที่กำหนดไว้ในโครงร่างองค์กรหลาย หน่วยงาน ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะเป็นตัววัดหรือตัวชี้วัดผลที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านเครือข่ายอุปทาน เพื่อยกระดับผลการดำเนินของหน่วย งานให้ดีขึ้น

**7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 7.2ก1 ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่สำคัญหลายเรื่อง ครอบคลุมตามการบริการ ที่แสดงในตารางที่ 6.1 ก (3).1 (ข้อกำหนดของกระบวนการ) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนให้เห็นถึงการบริการลูกค้าของผู้นำระดับสูงและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

2) 7.2ก2 ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านลูกค้าที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ความผูกผันของลูกค้ากลุ่มอื่น ครอบคลุมตามการบริการ ที่แสดงในภาพที่ 6.1-1และครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่แสดงใน OP.1-8 ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่ทำให้ลูกค้ากลุ่มอื่นเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน

**7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 7.3ก1 ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ที่สำคัญหลายเรื่อง ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนถึงการเป็นตัววัดที่สำคัญในการพัฒนาขีดความ สามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร

2) 7.3ก2 ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน ที่สำคัญหลายเรื่อง ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว อาจจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีสุขภาวะ และความปลอดภัยของบุคลากร

3) **7.3ก3** ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันบุคลากร ที่สำคัญหลายเรื่อง ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว อาจจะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน

4) **7.3ก4** ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่สำคัญหลายเรื่อง ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว อาจจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรตามพันธกิจ

**7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 7.4ก(1) ไม่ได้แสดงด้านการนำองค์กรที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนให้เห็นถึงการนำองค์กรของผู้นำระดับสูงและภาพ ลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

2) 7.4ก(2) ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการกำกับองค์กร

3) 7.4ก(3) ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ตัววัด หรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัติได้เหนือกว่า ตามที่ปรากฏในโครงร่างองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนให้เห็นถึงการกำกับองค์กรของผู้นำระดับสูงที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

4) 7.4**ก(**4) ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรมที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงได้การนำองค์กรโดยมุ่งเน้นจริยธรรม นำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

5) 7.4**ก(**5) ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านสังคมที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงได้เห็นความสำคัญของสังคม และชุมชน นำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

**7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = .....5..... %**

OFI

1) 7.5ก(1) ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการงบประมาณและการเงินที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงได้เห็นบริหารจัดการโดยสร้างรายได้เพิ่มขึ้น นำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความมั่นคงของสถาบัน

2) 7.5ก(2) หน่วยงานไม่แสดงผลลัพธ์ หรือตัววัดที่สำคัญด้านการตลาด รวมไปถึงส่วนแบ่งตลาด ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจ สะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงที่ต้องกำกับด้านการตลาด เพื่อความมั่นคงของสถาบัน

3) 7.5ข แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงได้กำกับ ติดตามการดำเนินงาน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## สรุปผลการประเมิน (Overall Band)

**ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6)** = 35.25

**ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)** = 22.50

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

**ตารางที่ 1 แสดงสรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx**

| หมวดและหัวข้อต่าง ๆ | | | คะแนนเต็ม | เปอร์เซ็นต์ที่ได้ (%) | สรุปคะแนนที่ได้ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **การนำองค์กร** | | **115** | | |
| | 1.1 | การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง | 65 | 10 | 6.50 |
| | 1.2 | การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม | 50 | 5 | 2.50 |
| 2 | **กลยุทธ์** | | **90** | | |
| | 2.1 | การจัดทำกลยุทธ์ | 45 | 10 | 4.50 |
| | 2.2 | การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ | 45 | 5 | 2.25 |
| 3 | **ลูกค้า** | | **85** | | |
| | 3.1 | ความคาดหวังของลูกค้า | 40 | 5 | 2.00 |
| | 3.2 | ความผูกพันของลูกค้า | 45 | 5 | 2.25 |
| 4 | **การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้** | | **90** | | |
| | 4.1 | การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร | 45 | 10 | 4.50 |
| | 4.2 | การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ | 45 | 5 | 2.25 |
| 5 | **บุคลากร** | | **85** | | |
| | 5.1 | สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร | 40 | 5 | 2.00 |
| | 5.2 | ความผูกพันของบุคลากร | 45 | 5 | 2.25 |
| 6 | **การปฏิบัติการ** | | **85** | | |
| | 6.1 | กระบวนการทำงาน | 40 | 5 | 2.00 |
| | 6.2 | ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ | 45 | 5 | 2.25 |
| 7 | **ผลลัพธ์** | | **450** | | |
| | 7.1 | ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ | 120 | 5 | 6.00 |
| | 7.2 | ผลลัพธ์ด้านลูกค้า | 80 | 5 | 4.00 |
| | 7.3 | ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | 80 | 5 | 4.00 |
| | 7.4 | ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร | 80 | 5 | 4.00 |
| | 7.5 | ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ | 90 | 5 | 4.50 |
| **คะแนนรวม** | | | **1,000** | | **57.75** |

## ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

| คะแนน | คำอธิบาย |
|---|---|
| **0% หรือ 5%** | A : ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน<br>D : ไม่มีหรือแทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ<br>L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา<br>I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ |
| **10%,15%, 20% หรือ 25%** | A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ<br>D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ อยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น<br>L : ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นๆ<br>I : แนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการ ร่วมกันแก้ปัญหา |
| **30%, 35%, 40% หรือ 45%** | A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ<br>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น<br>L : ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ<br>I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่นๆ |
| **50%,55%, 60% หรือ 65%** | A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ<br>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน<br>L : มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก<br>I : แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดี่ยวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่นๆ |
| **70%,75%, 80% หรือ 85%** | A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ<br>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่ หรือหน่วยงานส่วนใหญ่<br>L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม<br>I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่นๆ |
| **90%, 95% หรือ 100%** | A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ อย่างครบถ้วน<br>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ<br>L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล<br>I : มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่นๆ |

## ตาราง 3 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

| คะแนน | คำอธิบาย |
|---|---|
| **0% หรือ 5%** | Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้<br>T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ<br>C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ<br>I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| **10%,15%, 20% หรือ 25%** | Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถาม พื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง<br>T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ<br>C : แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ<br>I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| **30%, 35%, 40% หรือ 45%** | Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ<br>T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี<br>C : เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ<br>I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| **50%,55%, 60% หรือ 65%** | Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ<br>T : แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน<br>C : ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ<br>I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด และกระบวนการที่สำคัญ |
| **70%,75%, 80% หรือ 85%** | Le : มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ<br>T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน<br>C : แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ<br>I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ |
| **90%, 95% หรือ 100%** | Le : มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน<br>T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน<br>C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำสำหรับการเทียบเคียงในหลายด้าน<br>I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุม ความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ |

**ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)**

| *Band Score* | *Band Number* | *Process Descriptors* |
|---|---|---|
| 0-150<br>Early Development | 1 | สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆในระดับเริ่มต้น |
| 151-200<br>Early Result | 2 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก |
| 201- 260<br>Early Improvement | 3 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ |
| 261-320<br>Good Performance | 4 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร |
| 321-370<br>Emerging Industry Leader | 5 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ |
| 371-430<br>Industry Leader | 6 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน |
| 431-480<br>Benchmark Leader | 7 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ |
| 481-550<br>World Leader | 8 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร |

**ตาราง 5 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)**

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