

รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการโครงการบ่มเพาะคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศ รุ่นที่ 2 (Incubation project 2)

ปัญหาที่สถาบันทางการศึกษากำลังประสบ



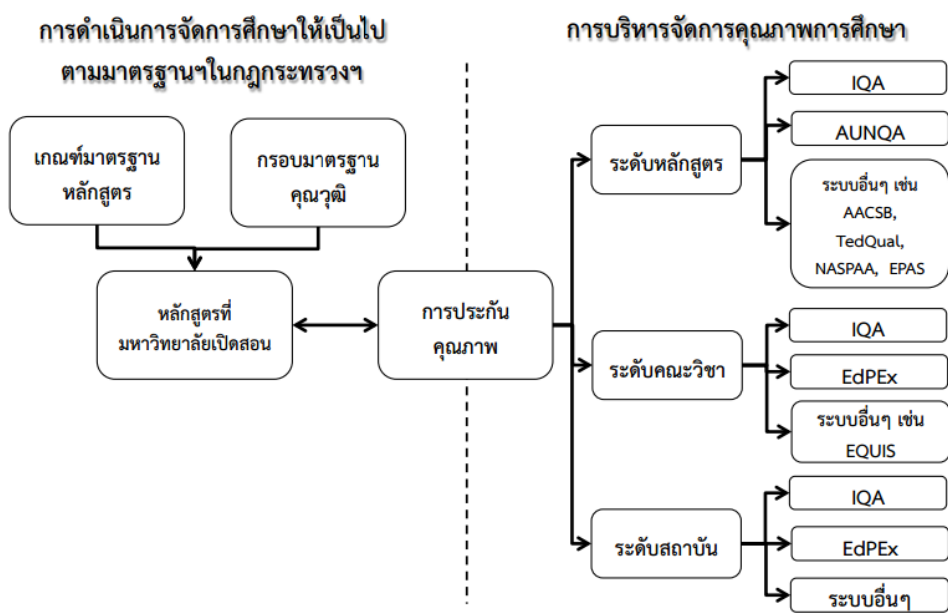
ที่มาของเกณฑ์ความเป็นเลิศ

- ❖ รางวัลคุณภาพสหรัฐอเมริกา (MBNQA)
- ❖ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQR)
- ❖ แนวคิดการจัดการคุณภาพเชิงรวม (TQM)
- ❖ หลักการของความเป็นเลิศ (Educational Excellence)

การนำเกณฑ์ EdPEx มาใช้โดย สกอ.

- ❖ เป็นเกณฑ์การประเมินองค์กรเพื่อการยกระดับการพัฒนาของสถาบันการศึกษา
- ❖ สกอ.ได้ประกาศให้สถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพดีและทำทนายเลือกใช้เพื่อการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดโดยสมัครใจ เริ่มตั้งแต่ ปี 2557
- ❖ โดยอาจสมัครทั้งในระดับคณะวิชาและในระดับสถาบัน
- ❖ รับการยกเว้นการตรวจประเมินคุณภาพภายในเมื่อผ่านการประเมิน (คะแนนถึง 200) โดยต้องจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่องเพื่อยกระดับการพัฒนาของแต่ละคณะ (ภายใน 4 ปี)
- ❖ ส่งเสริมให้คณะวิชาเรียนรู้เครื่องมือต่าง ๆ และพัฒนากระบวนการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

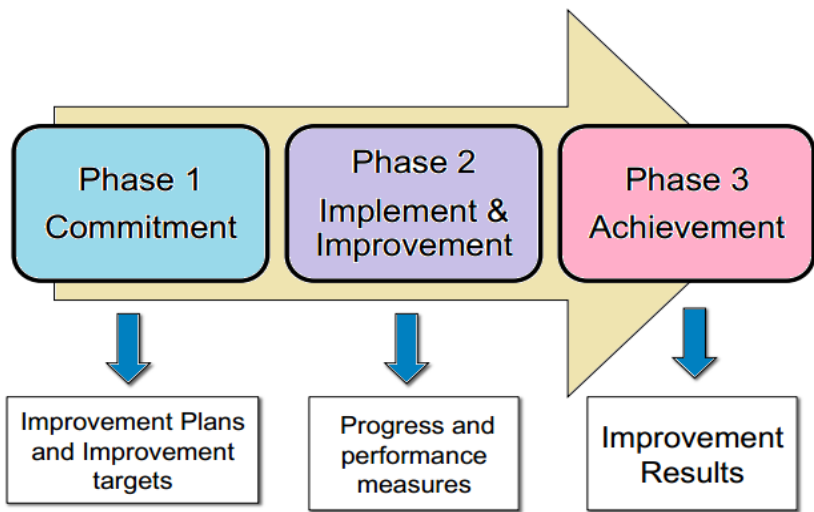
เครื่องมือความเชื่อมโยงของระบบประกันคุณภาพการศึกษาและเกณฑ์ EdPEx



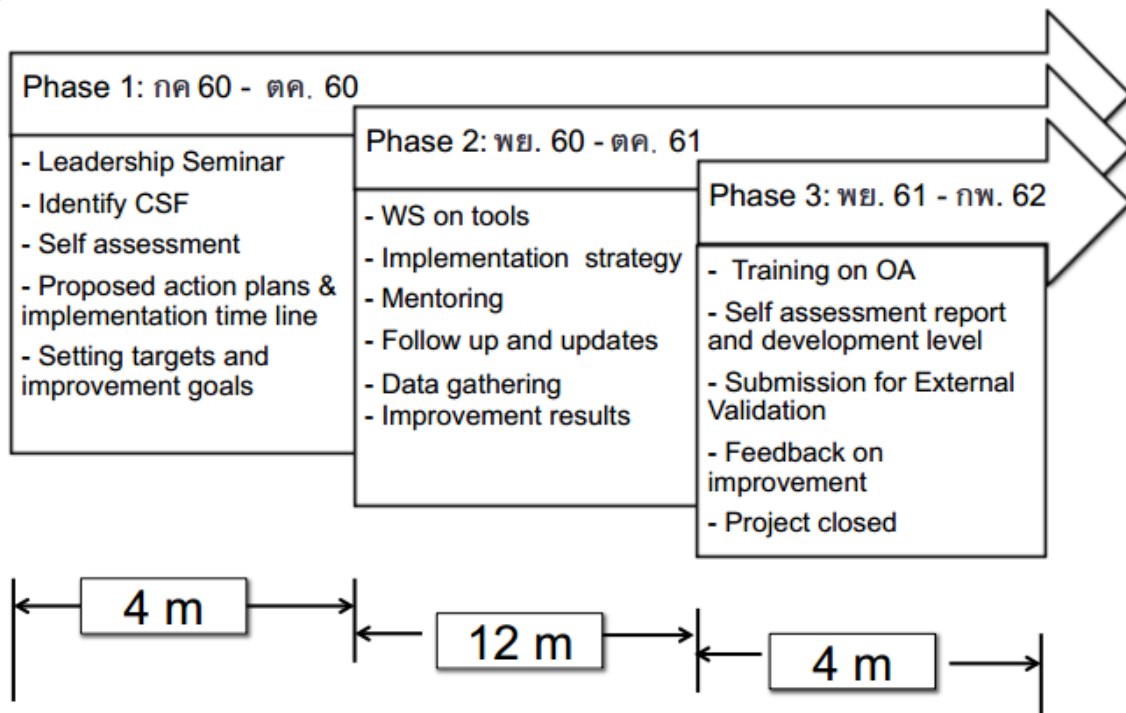
วัตถุประสงค์ของโครงการบ่มเพาะ

- ❖ สนับสนุนสถาบันที่มีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศให้ใช้เกณฑ์นี้เพื่อให้เกิดผล
- ❖ ติดตามการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ให้ความรู้เพื่อเลือกใช้เครื่องมือ (Tools) ในการพัฒนาคุณภาพ
- ❖ ติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาองค์กรตามแผนฯ และให้คำแนะนำโดยที่ปรึกษา (Mentor)
- ❖ ประเมินผลการพัฒนา (Validation) และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเป็นแนวทางที่ดีและตัวอย่างของสถาบันที่มีการพัฒนาคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEx อย่างเป็นรูปธรรม

Incubator Project รุ่นที่ 2 (ก.ค. 2560 – ก.พ. 2562)



Activities



รายชื่อหน่วยงานบ่มเพาะรุ่นที่ 2 ที่ผ่านการคัดเลือก จาก 42 หน่วยงาน

1. จุฬาลงกรณ์ฯ คณะทันตแพทยศาสตร์
2. ม.เกษตรศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร
3. ม.สงขลานครินทร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. ม.สงขลานครินทร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติ
5. ม.สงขลานครินทร์ คณะเภสัชศาสตร์
6. มจร. บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม
7. มจร. คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี
8. ม.ขอนแก่น คณะทันตแพทยศาสตร์
9. ม.ขอนแก่น คณะสาธารณสุขศาสตร์
10. ม.ขอนแก่น คณะเทคนิคการแพทย์
11. ม.เชียงใหม่ คณะเกษตรศาสตร์
12. ม.สุโขทัยธรรมมาธิราช ระดับสถาบัน
13. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
14. มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
15. มรภ.วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระดับสถาบัน

ความก้าวหน้าในการดำเนินการโครงการป่มเพาะ

มหาวิทยาลัยกำลังอยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานของ Phase 1 ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้

1. Leadership seminar (ดำเนินการไปแล้ว)

- ❖ การอบรมเกณฑ์ EdPEX สำหรับผู้บริหาร เพื่อเรียนรู้เกณฑ์แบบย่อ และการเตรียมข้อมูลเพื่อการทำ SA

2. Self assessment (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

- ❖ การอบรมเกณฑ์การประเมินตนเองและจัดทำแผนพัฒนา
- ❖ การประเมินตนเองทั้ง 7 หมวด
- ❖ STRENGTHS & OFI
- ❖ การตั้งเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงตัววัดที่ควรรวบรวมข้อมูล Action Plan for Improvement Priorities

SUMMARY REPORT ON EDPEX WORKSHOPS

หมวด 1 การนำองค์การ		
หัวข้อ 1.1	STRENGTHS	<ol style="list-style-type: none">1. ผู้บริหารระดับสูงมีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมจากการประชุมระดมสมองของผู้บริหารและบุคลากร2. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยมีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย อันได้แก่ การใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย Facebook YouTube Channel จดหมายข่าว หรือช่องทางอื่น ๆ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ตามจุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย3. ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยยังได้กำหนดช่วงระยะเวลาในการจัดประชุมทุกภาคการศึกษาเพื่อชี้แจงวิสัยทัศน์ และผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันทั้งในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตลอดจนนักศึกษาต่าง ๆ

หมวด 1 การนำองค์การ		
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ยังไม่ได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมจากนักศึกษาและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. การสื่อสารโดยส่วนใหญ่ยังเป็นลักษณะ one way communication 3. ผู้นำขององค์กรจะพยายามสร้างช่องทางในการสื่อสารกับกลุ่มต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าการสร้างบรรยากาศที่สร้างให้เกิดความผูกพัน โดยเฉพาะกับกลุ่มลูกค้าภายนอก (ที่ไม่ใช่กลุ่มนักศึกษา) ยังพบว่ามหาวิทยาลัยยังไม่สามารถสร้างความผูกพันได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
	SCORING RANGE	rank 1 (5% = 3.5 points)
หัวข้อ 1.2	STRENGTHS	มหาวิทยาลัยมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม รวมทั้งธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทั้งนี้ในด้านของการปฏิบัติงานนั้นตอบสนองต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้บุคลากร หรือบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยสามารถที่จะตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้นำได้
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปกป้องผลประโยชน์ของผู้ส่วนได้เสียไม่ชัดเจน 2. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน รวมทั้ง การประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยการให้ชุมชนมีส่วนร่วม 3. กฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยไม่เอื้อ หรือไม่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน
	SCORING RANGE	rank 1 (5% = 2.5 points)

หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์		
หัวข้อ 2.1	STRENGTHS	<p>1. มหาวิทยาลัยมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจโดยการพิจารณาจากข้อมูลและความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัย มาประกอบการพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยยังมีการแบ่งตามระยะเวลาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทั้งในระยะยาว (20 ปี) และระยะ 5 ปี รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปี ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้กลยุทธ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้สามารถปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคม</p> <p>2. มีการวิเคราะห์ SWOT และสร้างแผนกลยุทธ์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตลอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตลอดจนผู้รับผิดชอบตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน มีการประชุมบุคลากรเพื่อประชาวิจารณ์ รับทราบแผนกลยุทธ์จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาและนำเสนอคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้จะได้มีการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ทุกปี</p>
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP :</p> <p>1. แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะนำข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำกลยุทธ์ แต่มหาวิทยาลัยยังประสบปัญหาจากการที่ไม่สามารถใช้ข้อมูลที่มีจนกลายเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของมหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
	SCORING RANGE	rank 2 (15% = 6.75 points)
หัวข้อ 2.2	STRENGTHS	<p>1. มีกระบวนการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยถ่ายทอดให้ทุกคณะและทุกหน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. มีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติและวัดเพื่อติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์ได้จริง</p>
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP :</p> <p>1. แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีการกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน แต่ก็ยังพบว่าในหลายครั้งตัวบ่งชี้เหล่านั้นยังขาดข้อมูลที่มาจากการเปรียบเทียบ หรือพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้มาจากการเปรียบเทียบกับคู่เทียบของมหาวิทยาลัย</p>
	SCORING RANGE	rank 2 (20% = 8 points)

หมวด 3 ลูกค้ำ		
หัวข้อ 3.1	STRENGTHS	1. มหาวิทยาลัยมีช่องทางการรับฟังเสียงสะท้อนของลูกค้าที่หลากหลาย โดยการสัมภาษณ์ถึงความต้องการด้านต่างๆ ตลอดจนมีการเปิดสายตรงผู้บริหารผ่านทาง website เพื่อรับฟังข้อร้องเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริการ นอกจากนี้ยังมีการเปิดหมายเลขโทรศัพท์สายตรงเพื่อรับฟังความคิดเห็น โดยมีเจ้าหน้าที่คอยตอบคำถามตลอดเวลาราชการ
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP: 1. ไม่มีการประเมินความไม่พึงพอใจที่ครบกลุ่มลูกค้าสำคัญ และไม่ได้นำผลประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงการบริการเพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า 2. ไม่มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีการรับฟังความคิดเห็น หรือสร้างช่องทางในการรับฟังเสียงของลูกค้าที่หลากหลายก็ตาม แต่ก็ยังพบว่ามหาวิทยาลัยไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังพบว่าไม่สามารถส่ง feedback กลับไปสู่ผู้ร้องเรียน นอกจากนี้ในกระบวนการตอบสนองต่อการรับฟังเสียงของลูกค้ากับการแก้ไขปัญหา มักจะติดอยู่กับกับดักของคำว่าระบบราชการ หรือการแก้ไขเพื่อไม่สร้างผลกระทบต่อพวกพ้องของตนเอง
	SCORING RANGE	rank 2 (15% = 6 points)
หัวข้อ 3.2	STRENGTHS	1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักสูตรและบริการเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยสำรวจความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ความต้องการผู้เรียน ก่อนทำการพัฒนาหลักสูตร และจัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ทำหน้าที่ในการสื่อสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอก โดยจัดให้มีแผนการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน จัดโครงการเยี่ยมบ้านนักศึกษาทุกปีการศึกษา ประชุมผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปกครอง

หมวด 3 ลูกค้ำ		
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยยังไม่มี การสร้าง ความผูกพันกลุ่มลูกค้ำที่เป็นลูกค้ำเก่าของมหาวิทยาลัย (เช่น นักศึกษาเก่าที่จบการศึกษาไปแล้วให้ส่งบุตรหลาน พี่น้อง หรือคนรู้จักให้กลับมาศึกษาต่อมหาวิทยาลัย (แม้ว่าจะมีเครือข่ายเหล่านั้นกลับมาก็ดำเนินการแต่ไม่ใช่เพราะการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย) นอกจากนี้ยังไม่ได้สร้างความผูกพันกับกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้สนับสนุนทุนวิจัย หรือกลุ่มครูแนะแนวให้ให้ความสำคัญหรือแนะนำมหาวิทยาลัยต่อนักเรียนของเขา ขาดกระบวนการในการจัดความสัมพันธ์กับผู้เรียนโดยการใช้การสื่อสารออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ ขาดการนำผลการจัดการข้อร้องเรียนไปใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น
	SCORING RANGE	rank 2 (15% = 6.75 points)

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
หัวข้อ 4.1	STRENGTHS	<ol style="list-style-type: none"> มีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีการรายงานรวบรวมและติดตามผลการดำเนินงานโครงการเข้าสู่ระบบ VRU Project Monitoring System มหาวิทยาลัยมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของเป้าประสงค์และโครงการทุกไตรมาส
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยยังไม่มีระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การขาดสารสนเทศที่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเทียบเคียง รวมทั้งข้อมูลของลูกค้ำ การนำเสนอข้อมูลของฝ่ายสนับสนุนข้อมูลในบางกลุ่มยังเป็นแค่เพียงข้อมูลไม่ใช่สารสนเทศ ขาดการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจได้อย่างทันที่ ข้อมูลมีการขัดกันไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้การนำข้อมูลมาใช้ไม่ได้ และเกิดความสับสนต่อการนำไปใช้
	SCORING RANGE	rank 1 (5% = 2.25 points)

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
หัวข้อ 4.2	STRENGTHS	1. มีแนวทางในการจัดการความรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และมีวิธีการในการคัดเลือกวิธีการที่เป็นเลิศเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <p>1. มหาวิทยาลัยมีระบบ แต่ระบบกลับอยู่ในแต่ละภาคส่วนงาน และข้อมูลไม่สามารถที่จะนำมาใช้ร่วมกันของแต่ละหน่วยงานได้ นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศยังเป็นระบบเก่า ไม่ตอบสนองต่อการดำเนินงานที่คล่องตัวของมหาวิทยาลัย ต้องใช้เวลาและเงิน</p> <p>2. ระบบการสำรองข้อมูลและสารสนเทศยังมีความปลอดภัยไม่เพียงพอ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจปรับปรุงผลการดำเนินงาน</p>
	SCORING RANGE	rank 1 (5% = 2.25 points)

หมวด 5 บุคลากร		
หัวข้อ 5.1	STRENGTHS	<p>1. มหาวิทยาลัยมีศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรให้ได้คุณภาพ</p> <p>2. มีระบบสวัสดิการที่หลากหลายและตอบสนองในทุกมิติ เช่น สวัสดิการที่พัก ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ยืม สหกรณ์ออมทรัพย์ ทุนสนับสนุนการศึกษาและงานวิจัย</p>
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <p>1. แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพก็ตาม แต่กลับพบว่าในบางครั้งหลักสูตร หรือการจัดอบรมไม่ตอบโจทย์ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการ</p> <p>2. มหาวิทยาลัยยังขาดระบบการพัฒนาศักยภาพของคนที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต และการวางแผนอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จ</p> <p>3. ไม่พบระบบการประเมินขีดความสามารถที่ต้องการแบ่งกลุ่มของบุคลากรตามขีดความสามารถตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p> <p>4. ไม่พบกระบวนการในการประเมินอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรในแต่ละช่วงเวลาซึ่งจะส่งผลต่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5. ไม่พบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในชั้นของผู้นำและผู้บริหารที่เป็นรูปธรรม รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นแบบแผนจากคณะผู้บริหารก่อนหน้า เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าจะนำไปบริหารได้อย่างต่อเนื่อง</p>
	SCORING RANGE	rank 2 (20% = 8 points)

หมวด 5 บุคลากร		
หัวข้อ 5.2	STRENGTHS	1. มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยการสอบถามบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <p>1. ไม่มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมตรงต่อตามความต้องการรายบุคคล เช่น สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร คนไม่มีบุตรก็จะได้ไม่ในสวัสดิการนี้ ซึ่งเป็นการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในลักษณะของ one fit all หรือ cookies-cutter</p> <p>2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ แต่ยังขาดการนำผลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผลและสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร ขาดสมรรถนะรายบุคคลของทั้งบุคลากรและผู้บริหาร</p>
	SCORING RANGE	rank 2 (15% = 6.75 points)

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ		
หัวข้อ 6.1	STRENGTHS	1. มีการออกแบบหลักสูตร ที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนแบบเชิงผลิตภาพ productive learning โดยกำหนดจากสภามหาวิทยาลัย
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP : 1. ขาดระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล 2. ขาดการประเมินเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
	SCORING RANGE	rank 2 (20% = 9 points)
หัวข้อ 6.2	STRENGTHS	1. มีการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อรับนักศึกษาเข้าไปทำงาน โดยสถานประกอบการจะเป็นคนเลือกนักศึกษาตั้งแต่วันที่สมัคร และร่วมสัมภาษณ์กับมหาวิทยาลัย โดยจะให้ทุนเรียนฟรีและรับเข้าทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP : 1. ไม่พบระบบในการจัดการนวัตกรรมการสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ไม่ได้แสดงผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เช่น การประเมินผู้ส่งมอบ การประเมินสถานปฏิบัติ สหกิจศึกษา และคู่ความร่วมมือที่สำคัญ 3. ไม่มีแผนรองรับการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน การบริหารความเสี่ยงยังไม่เป็นระบบ มองแค่ด้านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมาใช้ประเมินความเสี่ยง ยังไม่ได้ตอบโจทย์ที่แท้จริง
	SCORING RANGE	rank 2 (10% = 4 points)

หมวด 7 ผลลัพธ์		
หัวข้อ 7.1	ตัววัดที่สำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 2. จำนวนโครงการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ (VRU test ,TOEFL, TOEIC, IELTS)
หัวข้อ 7.1	STRENGTHS	<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตให้สำเร็จการศึกษาได้ตามแผนการผลิตบัณฑิต โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต 2. การมีส่วนร่วมของบทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับแต่ปี 2557 เป็นต้นมา ทั้งนี้ อันเนื่องมาจากปัจจัยหนึ่งคืองานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์รวมทั้งงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้น
	OFIS	<p>MOST IMPORTANT GAP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีข้อมูลจำนวนโครงการบริการวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 2. จำนวนโครงการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่คงที่ 3. อัตราการจบการศึกษาตามกำหนดยังไม่สามารถแยกจำนวนนักศึกษาระหว่างภาคพิเศษและภาคปกติที่จบการศึกษาตามกำหนดและไม่สามารถระบุตัวส่วนในการหาอัตราที่แท้จริงได้ 4. ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ (VRU test ,TOEFL, TOEIC, IELTS) 5. รายได้จากโครงการพัฒนาวิชาการต่อบุคลากร 6. ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์
	SCORING RANGE	rank 2 (20% = 24 points)
หัวข้อ 7.2	ตัววัดที่สำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อทรัพยากรสนับสนุนการสอนคุณภาพ การบริการและการพัฒนามหาวิทยาลัย 2. ระดับความไม่พึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียน 3. อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเมื่อสิ้นสุดการเรียนในชั้นปีที่ 1 4. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตจำแนกตามคณะ

หมวด 7 ผลลัพธ์		
หัวข้อ 7.2	STRENGTHS	1. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่อยู่ในระดับที่พึงพอใจมาก
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP: 1. ไม่มีการเก็บข้อมูลระดับความไม่พึงพอใจของผู้เรียนต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียน 2. ไม่มีการเก็บข้อมูลจำนวนนักศึกษาเก่าหรือปัจจุบันที่แนะนำให้ 3. นักศึกษาใหม่มาเข้ารับการศึกษามหาวิทยาลัย ไม่มีการเก็บข้อมูลนักศึกษาเก่าที่เข้ามาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
	SCORING RANGE	rank 2 (20% = 16 points)
หัวข้อ 7.3	ตัววัดที่สำคัญ	1. ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 2. อัตราการลาออกของบุคลากร
หัวข้อ 7.3	STRENGTHS	1. ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามแผนกำหนด 2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์กำหนด 3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP: 1. จำนวนร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 2. ไม่มีการเก็บข้อมูลระดับความพึงพอใจของบุคลากร
	SCORING RANGE	rank 2 (25% = 20 points)
หัวข้อ 7.4	ตัววัดที่สำคัญ	1. ระดับค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลของบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้บริหาร 2. ระดับค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 3. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล 4. จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน โดย สกอ. และนานาชาติ 5. ร้อยละความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์
หัวข้อ 7.4	STRENGTHS	1. ระดับค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐซึ่งประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้คะแนนอยู่ที่ 83.67

หมวด 7 ผลลัพธ์		
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP: 1. ไม่มีการวัดความประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ยังไม่มีผลการประเมินความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลของบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้บริหาร
	SCORING RANGE	rank 2 (15% = 12 points)
หัวข้อ 7.5	ตัววัดที่สำคัญ	1. ร้อยละของงบประมาณด้านบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น 2. จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับจากภายในและภายนอก 3. อัตราการเติบโตของเงินกองทุน
หัวข้อ 7.5	STRENGTHS	1. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตรงตามแผน 2. การมีทุนให้นักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง 3. การเพิ่มขึ้นของทุนวิจัย
	OFIS	MOST IMPORTANT GAP: 1. ยังไม่ถูกจัดอันดับจากหน่วยงานอิสระภายนอก 2. ความนิยมของนักศึกษาที่เลือกเรียนในมหาวิทยาลัยน้อย
	SCORING RANGE	rank 2 (15% = 11.25 points)

3. อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผน 1 ครั้ง เดือน 28 – 29 ก.ย. 2560 (ยังไม่ได้ดำเนินการ)

4. คณะ หน่วยงาน ส่ง Proposed action plans & implementation time line (13 ต.ค. 2560) แจงผล 27 ต.ค. 2560 เพื่อเข้าสู่ Phase 2 ต่อไป (ยังไม่ได้ดำเนินการ)

ประโยชน์ที่สถาบันการศึกษาได้รับ

- ❖ ผลการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต
- ❖ ความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผลงานวิจัย และผู้รับบริการ
- ❖ ประสิทธิภาพของหลักสูตร กระบวนการ การบริหารจัดการความทุ่มเทและผลงานของบุคลากรทุกกลุ่ม
- ❖ ผลประกอบการด้านการเงิน และการเติบโต และยุทธศาสตร์
- ❖ การยอมรับในชุมชนวิชาการและผลลัพธ์ที่มีต่อชุมชนและสังคม
- ❖ การบูรณาการกระบวนการสู่ผลลัพธ์องค์การและการพัฒนา