



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา 2565

โดย

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

เสนอต่อ

มหาวิทยาลัยบูรพา

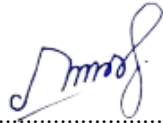
คำนำ

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

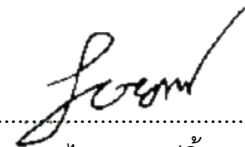
- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ.ดร.ไกรยศ แซ่ลิ้ม | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม | กรรมการ |
| 4. น.ส.ธารทิพย์ ภาวะวิภาต | เลขานุการ |

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรอบปีการศึกษา 2565 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของส่วนงานต่อไป

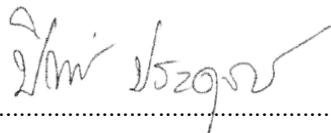
คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2566 และได้เสนอผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อมหาวิทยาลัยบูรพา



(ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย)
ประธานกรรมการ



(ผศ.ดร.ไกรยศ แซ่ลิ้ม)
กรรมการ



(ผศ.ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม)
กรรมการ



(น.ส.ธารทิพย์ ภาวะวิภาต)
เลขานุการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน	4
ส่วนที่ 1 Key Themes	4
ส่วนที่ 2 ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX	7
ส่วนที่ 3 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนา	11
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	11
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	13
หมวดที่ 3 ลูกค้า	14
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	16
หมวดที่ 5 บุคลากร	17
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ	19
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	20
ภาคผนวก	25
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	26
รูปภาพการตรวจประเมิน	28

รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 Key Themes

1. Key Themes A: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี สำหรับหมวดกระบวนการ

คณะฯ มีแนวทางการดำเนินการหลายอย่างเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จและพัฒนาคณะสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้ (1) ผู้บริหารคณะฯ ดำเนินการทบทวนปรับปรุงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โดยใช้สารสนเทศต่าง ๆ และความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ตามระบบการนำองค์กร Pollaw BUU Leadership System) รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร ผู้เรียน คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านแผนการดำเนินงานต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าว ช่วยให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจอย่างมีทิศทางภายใต้การสนับสนุนของค่านิยม และมีแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (2) คณะมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีการทบทวนทุกปีก่อนตั้งงบประมาณประจำปี และใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ ระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 4 ปี โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (3) คณะฯ มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติตามโดยนำ KPI ระดับมหาวิทยาลัยและคณะฯ ระดับภาควิชา มาจัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงานตั้งแต่ฉบับที่ถ่ายทอดมาสู่รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้างาน เพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรแต่ละฝ่ายงาน จัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน กำหนด KPI รายบุคคลของบุคลากรถ่ายทอดข้อมูล ทิศทางนโยบายให้ทราบกันทั่วถึง (4) คณะฯ มีแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค่างุ่มอื่น ลูกค้ำในอนาคต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและบริการ และพัฒนาหลักสูตรและบริการให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลักโดยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของลูกค้ำเพื่อพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เช่น การวางแผนผลิตหลักสูตร Double Degree รัฐศาสตรบัณฑิตและนิติศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปริญญาตรี 2 ใบ) และปริญญาตรีควบปริญญาโท รวมถึงการสร้างหลักสูตร Non-degree ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานภาคตะวันออก (5) คณะฯ มีการคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อใช้ ติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดความสำเร็จโดยรวม 2) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำวัน 3) ตัวชี้วัดด้านการเงิน

2. Key Themes B: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวน สำหรับหมวดกระบวนการ

คณะมีการดำเนินการที่ยังไม่เป็นระบบหลายกระบวนการสำคัญ ดังนี้ (1) การปฏิบัติตนอย่างไรที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างจริงจังนอกเหนือจากการกำกับให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และป้องกันการทุจริตมิชอบจากกระบวนการตรวจสอบภายในและภายนอก (2) การประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารตามช่องทางต่าง ๆ ของผู้ในระดับสูง กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทิศทางอย่างไร เพื่อทำให้มั่นใจถึงการสร้างความผูกพันของบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม แนวทางที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว จะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการของบุคลากร (3) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การบริหารจัดการกลยุทธ์ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการสำเร็จในอนาคต การประเมินและจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่อาจกระทบต่อองค์กรในอนาคต การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถ ชีตความสามารถและอัตราการกำลังของบุคลากร องค์กรความรู้ สมรรถนะหลัก การทบทวนและประเมินแนวทางในเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ (4) การมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการบรรลุตามพันธกิจของ

คณะฯ เช่น ไม่พบแนวทางการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของคณะฯ ไม่พบแนวทางการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) กระบวนการการสร้างความสุขและผลประโยชน์ของสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน และการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดเรื่องที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมที่สามารถใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก (6) กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์กระตุ้นและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เช่น การกำหนดเรื่องสำคัญที่จะดำเนินการการคิดนอกกรอบ และวิธีการอื่น ๆ เพื่อหาโอกาสเชิงกลยุทธ์และสร้างนวัตกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอาจช่วยให้คณะฯ สามารถจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มผลิตภาพขององค์กรและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ (7) แผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (8) การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและสร้างส่วนแบ่งตลาด เพื่อจัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือชื่อเสียง (Image Brand) และเพิ่มความผูกพันกับคณะ (9) การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ (ทักษะ) ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินการของคณะฯ ซึ่งทักษะที่จำเป็นของบุคลากรจะช่วยให้สามารถดำเนินการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (10) การออกแบบหลักสูตร กระบวนการและการบริการ ไม่ครอบคลุมทุกพันธกิจตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์การ (พันธกิจที่ 4 ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความสุขและมั่นคง) ไม่พบการออกแบบกระบวนการทำงานหลัก กระบวนการสนับสนุนตัวชี้วัดความคืบหน้า (Leading indicator) และตัวชี้วัดกระบวนการ (Lagging indicator) หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้คณะบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ได้

3. Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี สำหรับหมวดผลลัพธ์

คณะฯ มีผลการดำเนินงานที่ดีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี อัตราเงินเดือนเฉลี่ยแรกเข้าของบัณฑิต จำนวนเงินวิจัยที่จัดสรรจากเงินรายได้ส่วนงาน จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีรายวิชาสอดคล้องกับศาสตร์ภาคตะวันออก อัตราส่วนของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน คณาจารย์และนักวิจัยที่ถูกบอกเลิก/ยุติสัญญา เงินทุนสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำ งานวิจัยที่ตอบสนองประเด็นการเมือง การบริหารและกฎหมายในพื้นที่ภาคตะวันออก ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้เสียในระดับดีขึ้นไป ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตรระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการวิจัยและบริการวิชาการของคณะ ความผูกพันนิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ต่อหลักสูตร ความผูกพันศิษย์เก่าต่อคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา กิจกรรมที่ศิษย์เก่าร่วมกับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ระดับปริญญาตรี วุฒิมหาบัณฑิตของคณาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ร้อยละของอาจารย์ประจำที่อบรมพัฒนาศักยภาพ ความสำเร็จโครงการ/กิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม จำนวนกิจกรรมเพิ่มพื้นที่สีเขียวและประหยัดพลังงาน รายได้รวมของคณะฯ อัตราการแข่งขันรับเข้าศึกษา

4. Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวน สำหรับหมวดผลลัพธ์

4.1 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์สำคัญหลายเรื่องสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ เช่น ผลลัพธ์ด้าน (1) การจัดการศึกษาและบริการฯ (2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (3) ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (4) บรรยากาศการทำงาน (5) ความผูกพันของบุคลากร

(6) การสื่อสารของผู้มีระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น (7) ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร (8) ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด (9) การบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เป็นต้น

4.2 คณะฯ ไม่ได้แสดงผลการดำเนินงานเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบที่อาจช่วยทำให้ประเมินการบรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ เช่น ข้อมูลด้าน (1) การจัดการเรียนการสอนแบบ CWIE (2) การผลิตผู้เรียนสู่ การเป็นพลเมืองโลกที่รับผิดชอบต่อสังคม (3) การบริการวิชาการสู่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องและมุ่งสู่ ความเป็นสากล (4) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง นอกเหนือจากจำนวนอาจารย์ที่วุฒิปริญญา เอกและตำแหน่งทางวิชาการ (5) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากรในระดับต่าง ๆ และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (6) ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลด้านการเงิน ผลการประเมิน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และคณะกรรมการกำกับดูแล (7) ผลลัพธ์ด้านสังคม เช่น ด้านสร้างประโยชน์ให้สังคม (ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม) และผลกระทบด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ (8) ผลลัพธ์ด้าน งบประมาณ การเงินหลายเรื่อง รวมถึงรายจ่ายตามพันธกิจ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ เช่น ร้อยละของ ค่าใช้จ่ายแต่ละหลักสูตรต่องบประมาณ ผลลัพธ์ด้านการเงิน เช่น เงินทุนวิจัยที่ได้รับในแต่ละปี ทุนการศึกษาที่ เพิ่มขึ้นหรือลดลง ผลลัพธ์ด้านการควบคุมต้นทุน เช่น ต้นทุนหลักสูตร ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนต่อ ผู้เรียน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยกิต ค่าใช้จ่ายของ การวิจัย/บริการวิชาการ ต้นทุนการดำเนินงานเทียบเคียงกับ งบประมาณ ผลลัพธ์ความมั่นคงทางการเงิน เช่น สภาพคล่อง กระแสเงินสด เงินทุนสำรอง เงินบริจาค การมี ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเงินและงบประมาณ เพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเงินของคณะ

ส่วนที่ 2 ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEx

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ Column B	คะแนน (A x B) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1	70	20	14.00	2
1.2	50	20	10.00	2
คะแนนรวม	120		24.00	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1	45	15	6.75	2
2.2	40	15	6.00	2
คะแนนรวม	85		12.75	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1	40	15	6.00	2
3.2	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	85		12.75	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1	45	15	6.75	2
4.2	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	90		13.50	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1	40	20	8.00	2
5.2	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	85		14.75	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1	45	15	6.75	2
6.2	40	15	6.00	2
คะแนนรวม	85		12.75	
				Process Scoring Band
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ		550	90.50	2
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1	120	20	24.00	2
7.2	80	15	12.00	2
7.3	80	10	8.00	2
7.4	80	15	12.00	2
7.5	90	15	13.50	2

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% Column B	คะแนน (A x B) Column C	Scoring Band Column D
				Results Scoring Band
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		69.50	2

คะแนนเต็มรวมทั้งหมด 1,000 คะแนนรวมที่ได้ 160

คำอธิบาย Scoring Band หมวดกระบวนการ

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201-260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้วางยังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กรการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียิ่งเยี่ยม มีการวิเคราะห์ขององค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

คำอธิบาย Scoring Band หมวดผลลัพธ์

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงผลข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง และ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยม และมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนืองในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนืองในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ส่วนที่ 3 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารคณะฯ ดำเนินการทบทวนปรับปรุงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม โดยใช้สารสนเทศต่าง ๆ และความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ตามระบบการนำองค์กร Pollaw BUU Leadership System (ภาพที่ 1.1 ก.(1) – 1) รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร ผู้เรียน คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านแผนการดำเนินงานต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าว ช่วยให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจอย่างมีทิศทางภายใต้การสนับสนุนของค่านิยม และมีแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารมีการสื่อสาร VMV แผนกลยุทธ์ นโยบายแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปยังกลุ่มเป้าหมาย ทั้งภายในและภายนอกคณะโดยใช้รูปแบบการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น LINE กลุ่มคณะ Website, Facebook, TikTok ของคณะและภาควิชา และ Email และมีการสื่อสารที่สร้างความผูกพันกับบุคลากรและศิษย์เก่าโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติในด้านต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา มีการมอบทุนการศึกษาและการยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

3. ผู้นำระดับสูงมีแนวทางการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ โดยใช้ระบบการนำองค์กร (Pollaw BUU Leadership System) ดังแผนภาพที่ 1.1ก(1)-1 โดยมีระดับการจัดการภายใต้การบังคับบัญชาหลักการ Top-Down จากคณบดีสู่หัวหน้าภาควิชาเพื่อนำนโยบาย VMV ถ่ายทอดคณาจารย์ทั้ง 3 ภาควิชา และเพื่อให้ระบบการบริหารจัดการเป็นไปอย่างเป็นธรรมมีส่วนร่วมตามค่านิยม P = Participation จึงใช้หลัก Bottom-Up คณาจารย์ทั้ง 3 ภาควิชา โดยหัวหน้าภาคสามารถเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนด KPIs การเสนอของบประมาณเพื่อจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อความต้องการของหลักสูตร

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าผู้นำในระดับต่าง ๆ ได้มีการปฏิบัติตนอย่างไรที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างจริงจังนอกเหนือจากการกำกับให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และป้องกันการทุจริตมิชอบจากกระบวนการตรวจสอบภายในและภายนอก

2. ไม่พบการทบทวนแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารตามช่องทางต่าง ๆ ของผู้นำระดับสูง กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทิศทางอย่างไร เพื่อทำให้มั่นใจถึงการสร้างความผูกพันของบุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม แนวทางที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว จะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการของบุคลากร

3. ไม่พบการทบทวนแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การบริหารจัดการกลยุทธ์ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการสำเร็จในอนาคต การประเมินและจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่อาจกระทบต่อองค์กรในอนาคต การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร องค์ความรู้ สมรรถนะหลัก การทบทวนและประเมินแนวทางในเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้

4. ไม่ชัดเจนว่าผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางการดำเนินเพื่อทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างไร เพื่อให้เกิดการบรรลุตามพันธกิจของคณะ เช่น ไม่พบแนวทางการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของคณะ ไม่พบแนวทางการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

หัวข้อ 1.2 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นกระบวนการที่คณะฯ ดำเนินการเพื่อให้มีการดำเนินการที่โปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม เป็นหลักการที่กำหนดว่าองค์กรควรปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้มีการจัดการที่ดี ขอบธรรมและรับผิดชอบต่อส่วนร่วมขององค์กรและสังคม ดังแผนภาพที่ 1.2-1 และตารางที่ 1.2-1

2. คณะฯ มีประเมินผลการดำเนินงานของคณบดีตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน และตัวชี้วัด TOR กับสภามหาวิทยาลัย และตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์คณะฯ ประเมินโดย คกก.ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานและการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง รวมทั้งการมีประเมินคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์ คณะกรรมการกิจการนิสิต

3. คณะมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ และการได้รับการรับรองตามมาตรฐานและคาดการณ์ล่วงหน้าต่อความกังวลของสังคม จำแนกตามประเด็นความเสี่ยงตามพันธกิจและด้านการปฏิบัติการของบุคลากร ตามตารางที่ 1.2-3

4. คณะมีการสร้างประโยชน์สุขให้สังคมตามค่านิยม Participation และมีดำเนินการโครงการที่สำคัญ เช่น สร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการรักษาสิ่งแวดล้อม ลดมลภาวะจากเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก การปรับปรุงวิธีปฏิบัติ ระบบบริหารงานของคณะฯ โดยการเพิ่มศูนย์ BUU Law Clinic เพื่อให้บริการปรึกษาประเด็นปัญหาทางกฎหมาย และศูนย์ประสานงานเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองและสมานฉันท์ ภาคตะวันออก โครงการค่ายสิ่งทรมหาอาสา และโครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมฐานรากหลังโควิดด้วยเศรษฐกิจ BCG (U2T)

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบการทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำทุกระดับ (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา) และคณะกรรมการประจำคณะ เช่น รูปแบบและขั้นตอนการประเมิน หลักเกณฑ์และผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินและการนำเอาผลประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการนำ องค์กรของผู้นำแต่ละคนและกรรมการประจำคณะการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำทุกระดับอาจ ส่งเสริมการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ไม่พบแนวทางการกำกับดูแลการศึกษา วิจัย หรือบริการอื่นที่กำหนดในตารางที่ OP-1ก.(1) ให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ในตารางที่ OP-1ก.(5) และไม่พบการกำกับดูแลเรื่องความกังวล ของสังคมที่ครอบคลุมเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะในบริการอื่น ๆ เช่น วารสารวิชาการ BUU Law Clinic เป็นต้น

3. ไม่พบการทบทวนและประเมินกระบวนการสร้างความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมที่เป็น ส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น การสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ

4. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดเรื่องที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมที่สามารถใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงและบุคลากรของสถาบันในการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ยังไม่ชัดเจนถึง วิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดชุมชนที่สำคัญและการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุ SC1, 2, 3

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีการทบทวนทุกปีก่อนตั้งงบประมาณประจำปี และใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ ระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 4 ปี
2. คณะฯ มีแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1-3 ประกอบด้วย ปัจจัยที่นำมาประกอบการวางแผน วิธีรวบรวมและเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ และผู้รับผิดชอบ กระบวนการพิจารณาข้อมูลนำเข้าต่าง ๆ อย่างรอบด้านจะช่วยกำหนดกลยุทธ์ของคณะฯ ให้สามารถสนองต่อความสามารถในการแข่งขัน

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรเพื่อให้กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์กระตุ้นและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เช่น การกำหนดเรื่องสำคัญที่จะดำเนินการการคิดนอกกรอบ และวิธีการอื่น ๆ เพื่อหาโอกาสเชิงกลยุทธ์และสร้างนวัตกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอาจช่วยให้คณะฯ สามารถจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มผลิตภาพขององค์กรและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ
2. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในประเด็นหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความเสี่ยงที่มีต่อความสำเร็จในอนาคต และจุดบอดที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมืออย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
4. ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ได้ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อย่างไร เพื่อให้สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เฉียบคม ให้ความสำคัญต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารมีการถ่ายสื่อสารทิศทางของคณะฯ ผ่านโครงการทบทวนแผนกลยุทธ์และกำหนดแผนปฏิบัติการของคณะฯ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร รองคณบดีแต่ละฝ่ายกับหัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชาและคณาจารย์ โดยมีการเสนอแผนปฏิบัติการ รายละเอียดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายแผนงาน/กิจกรรม งบประมาณที่ต้องการใช้ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ เสนอเป็นแผนปฏิบัติการของแต่ละฝ่าย
2. คณะฯ มีการ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติตามตารางที่ 2.2-2 โดยนำ KPI ระดับมหาวิทยาลัยและคณะฯ ระดับภาควิชา มาจัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงานตั้งแต่คณบดี ถ่ายทอดมาสู่รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้างาน เพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรแต่ละฝ่ายงาน จัดทำ

เป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน กำหนด KPI รายบุคคลของบุคลากรถ่ายทอดข้อมูล ทิศทาง นโยบายให้ทราบกัน
ทั่วถึง

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติด้วยแนวทางที่เป็นระบบ เช่น แสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างแผนกับการกำหนดผู้รับผิดชอบ ผู้ดำเนินการ เป้าหมาย ระยะเวลา เป็นต้น การดำเนินการอย่างเป็นระบบนี้จะช่วยให้คณะฯ มั่นใจได้มากยิ่งขึ้นว่าจะมีการดำเนินการอย่างจริงจังและได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ รวมถึงยังไม่ได้แสดงให้เห็นการทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการถ่ายทอดแผนดังกล่าว ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการได้อย่างต่อเนื่อง

2. ไม่พบว่าคณะฯ จัดสรรทรัพยากรอื่นนอกเหนือทางการเงินเพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ สนับสนุนทรัพยากรที่ทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผล เช่น การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าประสงค์ของคณะฯ

3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อการแข่งขัน นอกเหนือจากการมีโครงการฝึกอบรมการทำวิจัยและการอบรมโครงการ AUN QA วิธีดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนหรือตอบสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างไร เป็นต้น

4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีที่เป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการรับรู้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และมีการวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการ รวมถึงการนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้อย่างทันที่

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ลูกค้ำในอนาคต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและบริการตามแผนภาพที่ 3.1-1 ขั้นตอนการรับฟังเสียงลูกค้ำและตามตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ฟังมี

2. คณะฯ มีการกำหนดพัฒนาหลักสูตรและบริการให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของลูกค้ำเพื่อพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เช่น การวางแผนผลิตหลักสูตร Double Degree รัฐศาสตรบัณฑิตและนิติศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปริญญาตรี 2 ใบ) และปริญญาตรีควบปริญญาโท รวมถึงการสร้างหลักสูตร Non-degree ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานภาคตะวันออก (ตารางที่ 3.1-2)

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการจัดการส่วนตลาด รวมถึงวิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ชัดเจนว่าการใช้วิธีการวิจัยแบบ R2R จะช่วยรับฟังเสียงของอาจารย์หรือนิสิตที่ตีพิมพ์วารสารอย่างไร ไม่ชัดเจนแนวทางการจัดการส่วนตลาดของผู้เรียน และผู้รับบริการวิชาการใน

อนาคต ไม่ชัดเจนว่าวิธี Line official/facebook page มีแนวทางอย่างไรในการรับฟังเสียงจากลูกค้า เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะนำข้อมูลมาพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรหรือบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบที่องค์กรใช้ในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาด เช่น การใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและตลาด รวมถึงหลักสูตรและบริการที่มีเพื่อกำหนดกลุ่มทั้งในปัจจุบันและอนาคต การคำนึงถึงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของสถาบันคู่แข่งรวมทั้งผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและตลาดที่จะมีในอนาคต และการกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาดส่วนใด ที่จะให้ความสำคัญและชักจูงให้มาศึกษาที่คณะมากขึ้น

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ลูกค้าใหม่ สร้างภาพลักษณ์ รักษาลูกค้า ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังตามตารางที่ 3.2-1 และตารางที่ 3.2-2

2. คณะฯ มีการสำรวจความพึงพอใจตามตารางที่ 3.1-1 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ Line official Facebook page และนำข้อมูลป้อนกลับมาวิเคราะห์ใน คกก.บริหารหลักสูตร เพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างสภาวะแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการในการประชาสัมพันธ์ สร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและสร้างส่วนแบ่งตลาด เพื่อจัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือชื่อเสียง (Image Brand) และเพิ่มความผูกพันกับคณะ

2. คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนลูกค้า ตั้งแต่การกำหนดเรื่องและสารสนเทศที่ลูกค้าต้องการการสนับสนุน กลไกการสื่อสารสนับสนุน ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้าสามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากคณะได้ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างเสริมความผูกพันของลูกค้า

3. ไม่พบแนวทางการเปรียบเทียบผลความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นกับหน่วยงานอื่น เพื่อพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ

4. ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงข้อมูลและสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงาน

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คกก.บริหาร คณะฯ มีการคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อใช้ ติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดความสำเร็จโดยรวม 2) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำวัน 3) ตัวชี้วัดด้านการเงิน

2. คกก.บริหารคณะฯ มีการทบทวนและคัดเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่ง 4 แห่ง ในการเลือกจากผู้สมัครสอบ TCAS รอบ 3 ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยทักษิณ รวมถึงหากพิจารณาคู่แข่งประเด็นมหาวิทยาลัยระดับภูมิภาคตะวันออกทั้งหมด 12 แห่ง

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลือกและใช้ข้อมูลเพื่อนำกระบวนการหรือผลลัพธ์ มาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น เพื่อการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ

2. ไม่พบแนวทางที่องค์กรใช้เพื่อทำมั่นใจได้ว่าระบบการวัดผลตอบสนองของความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด หากมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

3. ยังไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบและประสิทธิผลของกระบวนการทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงกระบวนการ เช่น วิธีการกำหนดเรื่องที่จะติดตามในการกำกับกับการบริหารจัดการตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิเคราะห์ และการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้อง ความชัดเจนนี้นำไปสู่ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการทบทวนผลการดำเนินงาน มาใช้ในการจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างนวัตกรรม

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางในการจัดการสารสนเทศในด้านคุณภาพของข้อมูลและความพร้อมใช้ โดยกำหนดวิธีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศเชิงอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่น ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบมีความมั่นใจว่ามีความแม่นยำ ถูกต้องสมบูรณ์ เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน ตามที่ระบุไว้ในตาราง วิธีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

2. คณะฯ มีแนวทางในการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน รับผิดชอบโดยงานยุทธศาสตร์และวางแผนพัฒนา และมีการประเมินผล ติดตามการดำเนินงานทั้งระดับองค์กร ระดับบุคคลตามระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน และตัวตัวอย่างขั้นตอนการดำเนินงานด้าน KM ตามตาราง 4.2-1

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการจัดการในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ วิธีที่ทำให้มั่นใจถึงความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวและเป็นสิทธิพิเศษ วิธีที่ทำให้มั่นใจถึงความพร้อมของข้อมูลและสารสนเทศ วิธีการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มีความน่าเชื่อถือ มั่นคง

ปลอดภัย และใช้งานง่าย และในภาวะฉุกเฉินไม่พบวิธีการในการทำให้มั่นใจว่าระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งข้อมูลและสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัยและพร้อมใช้งาน

2. ไม่พบแนวทางการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบ การกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญและแหล่งความรู้ เป็นต้น

3. ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงาน การจัดการให้ความรู้ที่มีฝังลึกในการทำงานจะช่วยให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น

หมวดที่ 5 บุคลากร

หัวข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร โดยดำเนินการวิเคราะห์ขีดความสามารถ และอัตรากำลัง ตามแผนภาพที่ 5.1-1 และตารางที่ 5.1-1 ทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณ เช่น 1) จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นกรอบการขอรับจัดสรรงบประมาณในการบริหารอัตรากำลังคน 2) มีความต้องการอัตรากำลังใหม่ 3) การเตรียมวางแผนกรอบอัตรากำลังรองรับการเกษียณ 4) การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อปรับตำแหน่งทดแทนตำแหน่งเกษียณ 5) จัดทำแผนรองรับการเกษียณระยะเวลา 4 ปี 6) สายสนับสนุนวางแผนบริหารหมุนเวียนกำลังคนที่มีทักษะ สมรรถนะที่สามารถปรับเปลี่ยนฝ่ายงานได้ 7) การกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารระดับสูง และกลาง มีการส่งเสริมให้ไปพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร การพัฒนาองค์กร และอื่น ๆ

2. คณะฯ ใช้แนวทางการรับบุคลากรใหม่เข้าทำงานตามระเบียบของมหาวิทยาลัยบูรพาผ่านช่องทางการรับเข้าที่กำหนดไว้ และพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และทำสัญญาจ้างเพื่อมอบหมายงานและตัวชี้วัดรายบุคคลหลังจากผ่านกระบวนการรับเข้าแล้ว

3. คณะฯ ได้จัดให้มีนโยบายและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรตามประกาศของมหาวิทยาลัยบูรพา เช่น สวัสดิการรักษายาบาล การประกันคุณภาพกลุ่ม การประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยกรณีเกษียณ สวัสดิการที่พักร โดยมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการเป็นประจำทุกปี ดำเนินการบุคคล

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ (ทักษะ) ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินการของคณะฯ ซึ่งทักษะที่จำเป็นของบุคลากร จะช่วยให้สามารถดำเนินการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ไม่พบมีวิธีการในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรที่มีทักษะสูง (Talent) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญและไม่พบแนวทางรักษาบุคลากรใหม่ไว้ เช่น การดูแลให้คำปรึกษา การมีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน การทำให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่จะสามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยม POLLAW ที่กำหนดไว้

3. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการของคณะฯ ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลง เช่น ไม่พบแนวทางการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น SC1 การปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมาย SC2 ส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานวิจัยงานวิจัยที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและ

พื้นที่เชื่อมโยง SC3 เพิ่มศักยภาพในการให้บริการวิชาการผ่านความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และองค์กรมหาชนที่เป็นเครือข่าย

4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าสถานี่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีกำหนดเป้าหมาย และตัววัดผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่าง ๆ และการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกับคณะฯ

5. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย ที่ออกแบบให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร โดยไม่พบข้อมูลการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของการบริหารจัดการ การบริการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม การเทียบเคียงการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายกับคู่เทียบ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกับคณะฯ

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางในการค้นหาปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร โดยมีการจัดทำแบบสำรวจหาปัจจัย จำแนกกลุ่มบุคลากรตาม OP-1 ก.(1-3) เก็บข้อมูลปีละ 1 ครั้ง ซึ่งนำผลสรุปที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป

2. คณะฯ มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ มีการสำรวจความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความสุขของบุคลากร ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรม องค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ

3. คณะฯ มีแนวทางการจัดการผลการดำเนินงานบุคลากร โดยกำหนด KPIs ถ่ายทอดและกระจายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะฯ สู่ระดับฝ่ายงาน และบุคคลตามลำดับ โดย คกก.บริหารคณะ ร่วมกันทำข้อตกลง และกระจายตัวชี้วัดสู่ระดับภาควิชา/ฝ่ายงานต่าง ๆ

4. คณะมีแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากความต้องการของบุคลากร/องค์กร/ผู้บริหาร/ผู้นำ โดยใช้ ADDIE Model มี 5 ขั้นตอน (แผนภาพที่ 5.2-1) และกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากรในประเด็นที่สำคัญ ตามที่ระบุไว้ในตาราง ที่ 5.2-1

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม การประเมินอย่างเป็นระบบอาจทำให้คณะฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำมาปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

2. ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อสถาบัน

3. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณา ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การให้รางวัล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างไร

5. ไม่พบแนวทางที่แสดงถึงการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร เช่น ไม่พบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีแนวทางดังกล่าวอาจจะช่วยทำให้คณะมั่นใจว่าจะได้บุคลากรที่มีสมรรถนะความที่องค์กรต้องการ

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีการออกแบบกระบวนการหลักและกระบวนการทำงานย่อยของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจหลักของคณะฯ คือ การศึกษา งานวิจัย การบริการวิชาการ (ตาราง 6.1-1) การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถจัดการศึกษาและบริการที่ตรงตามความต้องการและมีคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

2. คณะฯ มีวิธีการในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้สามารถส่งมอบปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ซึ่งการกำหนดปัจจัยนำเข้าคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ

3. คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น การกำหนดตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมถึงมีนโยบายในการใช้ระบบสารสนเทศ เช่น ระบบการสมัครสอบ และรายงานผลสอบเข้าแบบออนไลน์ ระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษานิสิต ระบบการติดตามตัวชี้วัด แผนยุทธศาสตร์ ระบบฐานข้อมูลกิจการนิสิต ระบบจองห้องเรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะฯ ให้บรรลุผลสำเร็จ

โอกาสในการพัฒนา

1. การออกแบบหลักสูตร กระบวนการและการบริการ ไม่ครอบคลุมทุกพันธกิจตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์การ (พันธกิจที่ 4 ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีความสุขและมั่นคง) ไม่พบการออกแบบกระบวนการทำงานหลัก กระบวนการสนับสนุน ตัวชี้วัดความคุม (Leading indicator) และตัวชี้วัดกระบวนการ (Lagging indicator) หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้คณะบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ได้

2. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น คณะฯ มีวิธีการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ ได้ส่งมอบหลักสูตรและบริการสอดคล้องตามข้อกำหนดเพื่อสร้างคุณค่าสำหรับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

3. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น การวิธีการปรับปรุงหลักสูตร การวิจัยและการบริการวิชาการ รวมถึงผลการดำเนินการของคณะฯ โดยใช้เครื่องมือปรับปรุงผลการดำเนินการตามทีระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรและบริการต่าง ๆ ให้มีคุณค่าสำหรับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และเพื่อความสำเร็จของคณะฯ อย่างต่อเนื่อง

4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการคัดเลือกผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ รวมถึงแนวทางการประเมิน รูปแบบหรือวิธีการร่วมมือที่จะช่วยยกระดับการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะฯ ซึ่งการ

ดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และบริการของคณะฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น

5. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น การใช้โอกาสเชิงกลยุทธ์ หรือการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ ปองชี้โอกาสในการสร้างนวัตกรรมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินโดยวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ ทำให้ได้ภาวะฉุกเฉินที่สำคัญและมีระบบบริหารความเสี่ยง (ตารางที่ 6.2-2) และได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์และซ้อมรับสถานการณ์ตามแผน รวมทั้งมีมาตรการ 3 ด้าน คือ 1) การเตรียมการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น 2) การวางแผนและแนวทางรองรับภาวะฉุกเฉิน 3) เมื่อเกิดสถานการณ์ใช้หลักการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล 4) การวางแผนอนาคตเพื่อให้สามารถกลับคืนมาและดีกว่าเดิมได้

2. คณะฯ มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งรูปแบบเอกสาร และ Electronics ที่เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ และเป็นข้อมูลความลับ หรือมีความอ่อนไหวจัดเก็บข้อมูลโดยใช้รหัสผ่านเข้าถึงข้อมูล และกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล ดังตารางที่ 6.2-1

3. คณะฯ เริ่มมีแนวทางการดูแลระบบความปลอดภัยของคณะฯ รวมถึงแนวทางการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่สำคัญ ตามตารางที่ 6.2-2

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ยังไม่ได้แสดงการทบทวนกระบวนการควบคุมต้นทุนในทุกพันธกิจและกระบวนการที่สำคัญอื่น ๆ เช่น การวิจัย การบริการวิชาการ และยังไม่พบการประเมินประสิทธิผลของการควบคุมต้นทุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์

2. ไม่พบการประเมินประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน เช่น การรวบรวมตัววัดเพื่อจัดการในภาพรวมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและการแก้ไขเพื่อคืนสู่สภาพเดิม และการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลปรับและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ำกลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่ได้ออกมาทำงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี ร้อยละของบัณฑิตที่ได้ออกมาทำงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 1 ปี อัตราเงินเดือนเฉลี่ยแรกเข้าของบัณฑิต จำนวนเงินวิจัยที่จัดสรรจากเงินรายได้ส่วนงาน จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีรายวิชาสอดคล้องกับศาสตร์ภาคตะวันออก

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่บรรลุเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่ดี เช่น อัตราส่วนของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน คณาจารย์และนักวิจัยที่ถูกบอกเลิก/ยุติสัญญาเงินทุนสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำ งานวิจัยที่ตอบสนองประเด็นการเมือง การบริหารและกฎหมายในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียง

3. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและเตรียมพร้อมด้านภาวะฉุกเฉินที่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น การอบรมดับเพลิงและซ้อมหนีไฟ การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ดับเพลิง จำนวนกิจกรรมหรือโครงการด้านการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน จำนวนครั้งในการตรวจสอบอุปกรณ์และซ่อมบำรุงตู้เมนไฟฟ้า จำนวนครั้งในการตรวจสอบและซ่อมบำรุงลิฟท์โดยสาร

4. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายอุปทานที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น การตรวจรับการจ้างเหมาให้กับบริษัทที่เป็นผู้ส่งมอบตรงเวลาที่กำหนด ผลงานวิจัยเสร็จตามระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดตามสัญญาจ้าง

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีแนวโน้มลดลง เช่น จำนวนนิสิตในระดับปริญญาตรี จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับคณะ การตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับระดับนานาชาติและระดับชาติต่ออาจารย์ประจำ

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่มีแนวโน้มลดลง เช่น อัตราการคงอยู่ของนิสิตปีที่ 1 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด

3. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและเตรียมพร้อมด้านภาวะฉุกเฉิน เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านมาตรฐานความปลอดภัยผลลัพธ์ด้านเครือข่ายอุปทานตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์การ

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่องมีแนวโน้มดีขึ้นใน 3-5 ปีหลัง ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน เช่น ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้เสียในระดับดีขึ้น ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตรระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการวิจัยและบริการวิชาการของคณะฯ

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่องมีแนวโน้มดีขึ้นใน 3-5 ปีหลัง ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน เช่น ความผูกพันนิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ต่อหลักสูตรความผูกพันศิษย์เก่าต่อคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา กิจกรรมที่ศิษย์เก่าร่วมกับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ระดับปริญญาตรี

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามที่ระบุใน 3.2ข.(1) และตารางที่ 3.1-1 ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน เช่น ผลประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน ผลการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการงานกิจการนิสิต ด้านการวิจัย เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านการวิจัย ความพึงพอใจจากแหล่งสนับสนุนทุนวิจัย ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ/จากชุมชน รวมถึงไม่ได้แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่สำคัญต่อการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามตารางที่ P.1ข(2)

2. คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยเฉพาะกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่กล่าวในตารางที่ 3.2-1 ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน เช่น จำนวนทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา จำนวนผลงานตีพิมพ์แพร่ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการวิจัย เช่น จำนวนโครงการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น ร้อยละของผู้รับบริการวิชาการซ้ำ ร้อยละของชุมชนที่น่าองค์กรความรู้ที่คณะถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

จุดแข็ง

คณะฯ รายงานผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านขีดความสามารถของอาจารย์ที่มีระดับ และแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ข้อที่ 7.3ก(1)-1 วุฒิการศึกษาของคณาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก 7.3ก(3)-1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งแสดงผลการดำเนินการที่ดีสะท้อนถึงกระบวนการดำเนินงานของคณะ 7.3ก(4)-1 จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัลในระดับชาติ และ 7.3ก(4)-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่อบรมพัฒนาศักยภาพ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบของตัวชี้วัดด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น ข้อที่ 7.3ก(1)-1 วุฒิการศึกษาของคณาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งการแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการด้านบุคลากรของคณะฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

2. ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากรในองค์กร

3. ไม่พบผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง นอกเหนือจากจำนวนอาจารย์ที่วุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ

4. ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มบุคลากรในระดับต่าง ๆ

5. ไม่พบผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น แบบสอบถามการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณบดี ปี 2563 -2565
2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น แบบสอบถามผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะ ปี 2563 -2565 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายกิจการนิสิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี 2565 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิเทศสัมพันธ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี 2565 และแบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการวิจัยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปี 2565
3. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ ที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น 7.4 ก.(3)-1 การกำกับดูแลองค์กร และกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ
4. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรม ที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น 7.4 ก.(4)-1 ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
5. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านสังคม ที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น ความสำเร็จโครงการ/กิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม จำนวนกิจกรรมเพิ่มพื้นที่สีเขียวและประหยัดพลังงาน

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่ เช่น การสื่อสารและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะสองทาง และการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเป็นอย่างไร
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการกำกับดูแลด้านการเงิน ผลการประเมินผู้บริหารระดับต่าง ๆ และคณะกรรมการกำกับดูแล
3. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านสังคม เช่น ด้านสร้างประโยชน์ให้สังคม (ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม) และผลกระทบด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินของรายได้หลายเรื่องมีแนวโน้มดีขึ้นใน 3-5 ปีหลัง ได้แก่ รายได้รวมของคณะ (ที่มาจากรายได้จากการจัดการศึกษา รายได้ระหว่างหน่วยงาน) เงินคงเหลือ อัตรารายจ่ายต่อรายได้ของคณะ
2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด หลายเรื่องมีแนวโน้มดีขึ้นใน 3-5 ปีหลัง ได้แก่ อัตราการแข่งขันรับเข้าศึกษา
3. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหลายเรื่องมีแนวโน้มดีขึ้นใน 3-5 ปีหลัง ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตาม

แผนปฏิบัติการ ร้อยละของการดำเนินงานโครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแผน

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินหลายเรื่อง รวมถึงรายจ่ายตามพันธกิจ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ เช่น ร้อยละของค่าใช้จ่ายแต่ละหลักสูตรต่องบประมาณ ผลลัพธ์ด้านการเงิน เช่น เงินทุนวิจัยที่ได้รับในแต่ละปี ทุนการศึกษาที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ผลลัพธ์ด้านการควบคุมต้นทุน เช่น ต้นทุนหลักสูตร ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนต่อผู้เรียน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยกิต ค่าใช้จ่ายของ การวิจัย/บริการวิชาการ ต้นทุนการดำเนินงานเทียบกับเคียงกับงบประมาณ ผลลัพธ์ความมั่นคงทางการเงิน เช่น สภาพคล่อง กระแสเงินสด เงินทุนสำรอง เงินบริจาค การมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเงินและงบประมาณ เพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเงินของคณะ

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์เฉพาะด้านการเรียนการสอน ไม่แสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมส่วนการตลาดของ ลูกค้ำกลุ่มอื่น การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะสามารถกำหนดตำแหน่งทางการตลาด เพื่อใช้แสวงหา ลูกค้ำกลุ่มใหม่

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

คำสั่งมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๑๐๙๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา
ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ สำหรับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) สำหรับการดำเนินงานประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๓๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ สำหรับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรยศ แซ่ลิ้ม
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๔. นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาค | เลขานุการ |

กำหนดวันตรวจประเมิน คือ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (โดยวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นวัน Consensus Review) และให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๒/๑. ดำเนินการตรวจประเมินฯ...

- ๒ -

๑. ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน ตามแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
๒. ศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของส่วนงาน วิเคราะห์และประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx
๓. ให้คำแนะนำ บ่งชี้จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อให้ส่วนงานได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
๔. รายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยบูรพากำหนด

ให้คณะกรรมการฯ มีมติที่ได้รับคำตอบแทน ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราคำตอบแทนคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือจนกว่าการตรวจประเมินฯ จะดำเนินการแล้วเสร็จ
หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) วัชรินทร์ กาสลัก
(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ กาสลัก)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนุภาพรรณ ปลื้มใจ)
นักวิชาการศึกษา

รูปภาพการตรวจประเมิน



135/2566

วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2566

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เข้ารับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน ประจำปีการศึกษา 2565

เมื่อวันจันทร์ที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุม 812 อาคารคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ 1 คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เข้ารับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน ประจำปีการศึกษา 2565 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 - 2566 (EdPEX) โดยได้รับเกียรติจาก คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

1. ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย (ประธานกรรมการ)
2. ผศ.ดร.ไกรยศ แซ่ลิ่ม (กรรมการ)
3. ผศ.ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม (กรรมการ)
4. นางสาวธารทิพย์ ภาวะวิภาต (เลขานุการ)

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับส่วนงานของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น

