



รายงานการตรวจประเมิน
Feedback Report

คณะสัตวแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีการศึกษา 2564

โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)
ฉบับปี 2563-2566

สารบัญ

	หน้า
1. รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม) Key Theme)	1
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดและหัวข้อ	2
4. ตารางสรุปผลการประเมิน)Overall Band)	11
5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ)Key Factors(12

รายงานการตรวจประเมิน (Feedback Report)

คณะสัตวแพทยศาสตร์ การศึกษา 2564

1. รายงานคณะกรรมการตรวจประเมิน

1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง จามรี ธีรติกุลพิศาล กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมศวรณ ชุ่มเชื้อ กรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรุณี พวงพรพิทักษ์ กรรมการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม) Key Theme)

ก. Process Strength

- คณะฯ มีจุดเด่น คือ วิชาชีพจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความต้องการของตลาดแรงงาน การรับนิสิตสัตวแพทย์ ได้เต็มจำนวนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีหน่วยวิจัยและบริการวิชาการที่มีความเข้มแข็งการทางบริการวิชาการสามารถเข้าถึงผู้ประกอบการ/ชุมชนได้ง่าย การฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพทั้งระยะสั้นและหลักสูตรเฉพาะตามมาตรฐานวิชาชีพในฐานะสถาบันหลักของสัตวแพทยสภาที่เป็นที่ต้องการของพื้นที่ มีศักยภาพการสร้างเครือข่ายนักวิจัย โรงพยาบาลสัตว์ที่มีอาคารสถานที่และครุภัณฑ์ ที่ทันสมัย ศักยภาพการเป็นศูนย์กลางการปศุสัตว์ มีพื้นที่ ฟาร์ม จำนวนมาก รวมถึง ศักยภาพในการหารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเองในอนาคต มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับคณะ ในรูปแบบของกิจกรรมหรือโครงการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด การจัดทำงบประมาณ และผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารคณะฯ มีความมุ่งมั่นต่อการจัดการองค์กรที่เป็นระบบเพื่อยกระดับองค์กรโดยใช้เกณฑ์ EdPEx เพื่อพัฒนาคณะสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ข. Process OFI

- ระบบการบริหารจัดการคณะ ตามแนวทาง EdPEx ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น การเขียนรายงานข้อบกพร่องการในหลายหัวข้อ ยังไม่สอดคล้องกับความหมายและเจตนารมณ์ของเกณฑ์ และตอบในลักษณะของกิจกรรมมากกว่าที่จะตอบเชิงระบบ กระบวนการที่สำคัญส่วนใหญ่ของคณะฯ ยังไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น ความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์ การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันของผู้นำระดับสูงกับบุคลากรทั่วทั้งคณะฯ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่สำคัญ การสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จในอนาคต แผนกลยุทธ์ของคณะ ไม่ได้สะท้อนถึงโอกาสและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เป็นแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อพันธกิจทั่วไปของคณะ ไม่เป็นกลยุทธ์ที่ทำหาย ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพของการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการกำหนดตัวชี้วัดการติดตามผลการปฏิบัติงาน การคาดการณ์ผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึง แผนบุคลากรที่จะสนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ รวมถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีทั้งของมหาวิทยาลัย และของคณะเอง ที่ยังสมบูรณ์ไม่เชื่อมโยงกันทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยการบริหารคณะไปสู่ความเป็นเลิศได้ ไม่พบการจัดระบบและบริหารบุคลากรให้ทำงานบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางในการประเมิน

ประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีให้บรรลุเป้าหมาย และให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น รวมถึง ระบบการจัดการข้อมูล การคิดวิเคราะห์ และการจัดการผลลัพธ์ของผลปฏิบัติการ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ตามที่ได้กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น

- คณะฯ ยังไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการรวบรวม รับฟัง วิเคราะห์ และนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มาใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการออกแบบหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ปัจจัยอื่นๆ เช่น ความต้องการของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต การติดตามผู้ใช้บัณฑิตและศิษย์เก่า การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญให้เป็นไปตามข้อกำหนด และกระบวนการสนับสนุน การออกแบบระบบงาน และการจัดการเครือข่ายอุปทาน กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้หลักสูตร วิจัย บริการฯ และกระบวนการทำงานสำคัญของคณะฯ มีคุณภาพตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำอื่น และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น
- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนถึงตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของแผน รวมทั้ง ไม่พบวิธีการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้น วิธีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของคู่แข่ง โดยการเลือกคู่แข่งของคณะฯ เพื่อประเมินช่องว่าง (gap) กับคู่แข่ง ยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ความเป็นเลิศด้านการสัตวแพทย์ในอาเซียน เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์และสะท้อนสถานะปัจจุบันของคณะฯ ยังไม่พบระบบการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ เรียงลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม รวมถึง ทบทวนและประเมินกระบวนการหรือปฏิบัติการต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงได้อย่างเป็นรูปธรรม

ค. Result Strength

- คณะฯ มี ผลการประเมิน ตามเกณฑ์ Times Higher Education World University Ranking 2022 อยู่ในลำดับที่ 6 ของประเทศ จำนวนนิสิตในหลักสูตรสัตวแพทยศาสตร์เพิ่มขึ้นทุกปี งบประมาณเงินรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี จำนวนเคสของโรงพยาบาลสัตว์เพิ่มขึ้นทุกปี การรับนิสิตสัตวแพทย์ได้เต็มจำนวน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีได้แก่ เงินวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งในและต่างประเทศต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำปี, อัตราการรับวัคซีนป้องกันโรคของบุคลากร และของนิสิต

ง. Result OFI

- คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่องที่ได้กำหนดไว้ในตั้งแต่โครงสร้างองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ รวมทั้งกระบวนการสำคัญในหลายกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์หลายเรื่องด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการวิจัย บริการวิชาการ และด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ที่แสดงในหมวด 6 ตาราง 6.2 ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่สำคัญ ผลลัพธ์ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถ และอัตราการกำลัง ของบุคลากรด้านการบริการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ความผูกพันของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับ

บุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ความพึงพอใจของสังคมตามที่กำหนดเป็นค่านิยม แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนเป้าหมาย ผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศความก้าวหน้าในการบรรลุแผนกลยุทธ์ในแต่ละพันธกิจ เพื่อนำไปวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในภาพรวมและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ดีขึ้น

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ดี
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบ หรือการเทียบเคียงกับสถาบันคู่เทียบ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- การเขียนโครงสร้างองค์กร มีจำนวนหน้าเกินกว่าที่กำหนดในการเขียนรายงาน คือ ไม่ควรเกิน 10 หน้า ขาดการแสดงผลข้อมูล ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร และส่วนตลาด

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ และค่านิยม ตัวอย่างเช่น วิสัยทัศน์ที่ระบุในโครงสร้างองค์กรได้มาอย่างไร พร้อมการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน การดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น
- ข คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ เช่น การกำหนดวิธีการสื่อสารที่ชัดเจน การประเมินประสิทธิผลของช่องทางการสื่อสารเหล่านั้นว่าจะนำไปสู่การรับรู้ เข้าใจตรงกัน และนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ของบุคลากรเพื่อสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน กระบวนการดังกล่าว อาจทำให้ คณะฯ ตอบสนองปัจจัยความผูกพันของบุคลากร และความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงข้อกำหนดกับคู่ความร่วมมือได้ดียิ่งขึ้น
- ค (1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน พร้อมกรอบเวลา การสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการของบุคลากร การสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์เพิ่มผลการดำเนินงาน การพิจารณาถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น

- ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ เช่น แนวทางในการถ่ายทอดตัวชี้วัดต่างๆลงสู่การปฏิบัติตามลำดับชั้น การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเหล่านั้น การดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

- -

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบ เช่น แนวทางในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล การแสดงถึงความโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในด้านต่างๆได้ดียิ่งขึ้น
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ของวิธีการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงสุดและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร กระบวนการดังกล่าว อาจจะสนับสนุนการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น การนำกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไปเป็นข้อกำหนดของกระบวนการสำคัญต่าง ๆ ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และกระบวนการสนับสนุน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่าระบบปฏิบัติการต่างๆ เป็นไปตามที่กำหนด รวมไปถึงการกำหนดจริยธรรม/จรรยาบรรณที่คณะต้องการให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมเหล่านั้นเพื่อให้เกิดการปฏิบัติแก่บุคลากรและคู่ความร่วมมือ
- ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ เช่น แนวทางในการดูแลสภาพแวดล้อม การอนุรักษ์ทรัพยากร ที่เกิดผลต่อสังคมโดยรวม การดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยสร้างเสริมพันธกิจ และค่านิยม Responsibility ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น
- ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ของการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนที่สำคัญ เช่น การกำหนดชุมชนที่ต้องการเข้าไปให้การสนับสนุนโดยเฉพาะเป็นการให้เปล่า การค้นหาความต้องการของชุมชนเหล่านั้น การดำเนินการตอบสนองเพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนแก่ชุมชนดังกล่าว กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

- ก(1) คณะฯ โดยผู้นำระดับสูงและผู้บริหารระดับต่างๆ ร่วมกันจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ ระยะยาว 5 ปี โดยใช้ 3P โดยใช้ขั้นตอนกลยุทธ์ 9 ขั้นตอน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงขั้นตอนของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ในการจัดทำกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (หรือแผนยุทธศาสตร์) มีกี่ขั้นตอน แต่ละขั้นตอน ผู้รับผิดชอบคือใคร ระยะเวลาที่ดำเนินการ วิธีการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ที่สำคัญ กรอบระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์ และจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกัน ความครอบคลุมของข้อมูลนำเข้า นอกจากที่ได้จากแผนยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ ได้แก่ ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การออกแบบระบบงาน การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงและทบทวนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และบรรลุพันธกิจด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการจัดทำกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำหนดนวัตกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่การดำเนินการเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเภทที่จะใช้เป็นปัจจัยนำเข้าของการวางแผนกลยุทธ์ ระยะเวลาที่ใช้ในการรวบรวม เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ มาใช้ในการทบทวนทั้งเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ทำให้ได้ผลวิเคราะห์ที่เป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้อง นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เฉียบคม ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และบรรลุพันธกิจด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการตัดสินใจระบบงาน ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเองโดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่างๆ กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึง การตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และแสดงว่า วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ สามารถสร้างสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลาย และแย้งกันเองได้อย่างไร การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้ คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ : องค์การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

- ก(2) คณะฯ มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ ปีละครั้ง โดยการแจ้งแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัด กรอบเวลา ทรัพยากรฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้แสดงแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นระยะยาวพร้อมตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับลำดับชั้น คล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่จะใช้ในการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ การวางแผนทางในการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นลำดับชั้น พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ เช่น การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อตอบสนองแผนปฏิบัติการเหล่านั้นเพื่อนำสู่ความสำเร็จ
- ก(2,3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ และวิธีการทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆพร้อมใช้ฯ ตัวอย่างเช่น ไม่ได้แสดงแนวทางในการวิเคราะห์ จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งงบประมาณด้านการเงิน ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน ผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งด้านการเงิน การวิเคราะห์รายรับรายจ่าย งบประมาณต่าง ๆ ของคณะ การวิเคราะห์ถึงผลตอบแทนจากการดำเนินการต่าง ๆ รวมถึงความเสี่ยงหากไม่ได้รับอนุมัติงบจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจถึงความมั่นคงทางการเงินและทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมใช้
- ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึง แผนด้านบุคลากรที่สำคัญ ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวขึ้น มีอะไรบ้าง กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยคณะฯ บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ตามที่ได้กำหนดไว้ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(5,6) คณะฯ ไม่ได้แสดงตัววัดหรือตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึง วิธีการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดที่สำคัญตามกรอบเวลาการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้น กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้ คณะฯ สามารถประเมินความสำเร็จของผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการต่างๆในภาพรวม และบรรลุวิสัยทัศน์ได้ดียิ่งขึ้น
- ข. คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบที่ในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับ เช่น เกณฑ์การกำหนดสถานการณ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนแผนว่ามีสถานการณ์อะไรบ้าง ผู้รับผิดชอบในการรับรู้หรือติดตามสถานการณ์ดังกล่าวดำเนินการอย่างไร ความถี่ในการติดตาม และเมื่อรับรู้ว่าจะต้องปรับแผน จะมีแนวทางในการปรับแผนและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างไร การวางแผนแนวทางที่ชัดเจนอาจช่วยให้คณะฯสามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดชะงัก

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 15%

STRENGTHS

- ก(3) คณะฯ เริ่มมีกระบวนการจัดการซื้อร้องเรียน โดยหลักสูตรและฝ่ายพัฒนานิสิต ผ่านช่องทางรับซื้อร้องเรียน มีคณะกรรมการจัดการซื้อร้องเรียน และขั้นตอนการดำเนินการ กระบวนการดังกล่าว อาจจะเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าอื่นที่มีต่อคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1,2) คณะฯ คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึง วิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ได้ กระบวนการดังกล่าว อาจจะให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้าอื่น และส่วนตลาด
- ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าอื่น ได้ดียิ่งขึ้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 15%

STRENGTHS

- ข(3) คณะฯ เริ่มมีกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดการซื้อร้องเรียน ของผู้เรียน โดยมีช่องทางและการจัดการซื้อร้องเรียน ตามตารางที่ 3.2-3 มีการคัดกรองวันต่อวัน และดำเนินการจัดการได้ 100% ภายใน 15 วัน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการสร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสืบค้นสารสนเทศ และรับการสนับสนุนฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะสนับสนุนให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีความผูกพันกับคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการเป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันในกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น กระบวนการดังกล่าวจะทำให้ คณะฯ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้ดียิ่งขึ้น

- ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการรวบรวม ค้นหาความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าเทียบกับองค์กรอื่น กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วย ให้ คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น
- ค ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด กระบวนการดังกล่าวอาจสนับสนุนคุณภาพของหลักสูตร ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าสำคัญของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร : องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และเพื่อนำมาปรับปรุง ผลการดำเนินการขององค์กร ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีวิธีการที่เป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และการดำเนินงานโดยรวม โดยการติดตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการประจำปี ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ แต่งตั้งคณะกรรมการหลักสูตรเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานของหลักสูตร ผ่าน EDS, MIS, KPI, CHE QA กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วย ให้คณะฯ ติดตามผลการดำเนินงานตามพันธกิจด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินงานโดยรวม ตัวอย่างเช่น ไม่ได้แสดงระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งผลโดยรวมและผลการดำเนินงานประจำวัน ว่าผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามตัวชี้วัดแต่ละประเภทคือใคร มีตัวชี้วัดอะไรบ้างที่จะใช้ในการติดตาม ความถี่หรือวงรอบในการติดตามคืออะไร ติดตามจากระบบสารสนเทศใด กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วย ให้คณะฯ ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วย ให้คณะฯ เสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบของการวัดผลการดำเนินการของสถาบันสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือทั้งภายในหรือภายนอกของสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา กระบวนการดังกล่าวอาจจะช่วย ให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น
- ข. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถในการแข่งขัน ตัวอย่างเช่น แนวทางในการทบทวนผลการดำเนินงาน ว่าจากการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดใน 4.1ก1 เมื่อพบผลการดำเนินงานแล้วจะวิเคราะห์ผลอย่างไร ทั้งใช้เครื่องมือหรือวิธีวิเคราะห์อะไร เพื่อให้ทราบไปถึงสาเหตุที่ผลการดำเนินงานนั้น ทั้งตัวชี้วัดผลการดำเนินงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ความถี่ในการทบทวนผลการดำเนินงานในแต่ละระดับกำหนดอย่างไร ความเป็นระบบของการวิเคราะห์ทบทวนผลการ

ดำเนินการ อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact-based) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป

- ค(1) ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต กระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้ คณะฯ สามารถคาดการณ์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต และบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้ดียิ่งขึ้น
- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงานไปจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการปรับปรุง ตัวอย่างเช่น ไม่ได้แสดงหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ หลังจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็น ตามหัวข้อ 4.1ข ทั้งกรณีที่มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายและค่าสูงกว่าเป้าหมาย มีค่าสูงหรือต่ำกว่าคู่เทียบว่าจะมีแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญอย่างไร เพื่อนำไปพิจารณาว่าผลการดำเนินงานในประเภทใด จะดำเนินการวางแผนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และประเภทใดจะต้องวางแผนในการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม กระบวนการดังกล่าว อาจทำให้ คณะฯ มีการปรับปรุงผลการดำเนินการที่มีผลสนับสนุนต่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ : สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของสถาบัน รวมทั้งสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงถึงแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพ เช่น วิธีการนำเข้าข้อมูลและสารสนเทศ โดยเฉพาะข้อมูลที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานของคณะฯ เพื่อป้องกันความผิดพลาด ความถี่ในการนำเข้าข้อมูลแต่ละประเภท ความถี่ในการตรวจสอบ การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงและแก้ไขปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในระบบเพื่อให้มั่นใจถึงความปลอดภัย รวมไปถึงการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศเหล่านั้นอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีการดำเนินการด้าน Hardwar & software ที่มีคุณสมบัติตามความจำเป็นและดูแลเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้งานได้ต่อเนื่อง มีระบบไฟสำรอง รวมถึง การจัดอบรม ฝึกปฏิบัติผู้ใช้งานให้สามารถเข้าใช้งานของระบบได้ แนวทางการจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้คุณภาพ
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯ มีความพร้อมใช้ ตัวอย่างเช่น ผู้รับผิดชอบ/คณะกรรมการฯ โครงสร้างพื้นฐานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสำรองข้อมูล ระบบเครือข่าย การส่งผ่านข้อมูลผ่านเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง การจัดการเว็บไซต์ แผนจัดการระบบสารสนเทศในกรณีฉุกเฉิน กระบวนการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจปฏิบัติการ และติดตามผลการดำเนินการด้านต่างๆ ตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ตัวอย่างเช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการเพื่อนำมาแลกเปลี่ยน วิธีการในการค้นหาองค์

ความรู้ที่มีอยู่ในบุคลากรหรือในหน่วยงาน วิธีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในองค์กร รวมถึงการประเมินผลว่าหลังจากแลกเปลี่ยนแล้ว มีการนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ต่ออย่างไร

- ข(2,3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบ ในการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน ตัวอย่างเช่น การแลกเปลี่ยนภายในองค์กร และการถอดองค์ความรู้จากองค์กรคู่เทียบโดยการเทียบเคียงผลลัพธ์ของตัววัด รวมถึง วิธีการใช้ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิธีการปฏิบัติงานของคณะฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสร้างเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สถานะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมี
- ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน และบรรลุวิสัยทัศน์ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้การทำงานบรรลุผล กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้ คณะฯ บรรลุพันธกิจในด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบในการสถานะแวดล้อมของการทำงาน มีสุขภาวะ มีความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงาน กระบวนการดังกล่าวอาจจะสร้างความผูกพันของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น
- ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย รวมถึง การกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด การทบทวนและปรับปรุง กระบวนการดังกล่าว อาจส่งเสริมปัจจัยความผูกพัน และบรรลุผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดง แนวทางอย่างเป็นระบบ ในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และวิธีการประเมินผูกพันของบุคลากร กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยส่งผลให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น

- ข คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนความเข้มแข็งของค่านิยมของคณะฯ
- ค(1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี รวมถึง การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กระบวนการดังกล่าวจะส่งผลให้การดำเนินการสำคัญตามพันธกิจต่าง ๆ ของคณะฯ เป็นไปได้ดียิ่งขึ้น
- ค(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรของคณะฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจ และระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่สำคัญของคณะฯ
- ค(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรของคณะฯ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ได้ดียิ่งขึ้น

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 2, คะแนน (Overall score) = 10%

STRENGTHS

- ก(2) คณะฯ กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ ตามพันธกิจ 4 ด้าน กระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบ ในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการวิชาการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้หลักสูตร วิจัย และบริการฯ ของคณะฯ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังฯ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด
- ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้หลักสูตร วิจัย บริการฯ และกระบวนการทำงานสำคัญของคณะฯ มีคุณภาพตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าอื่น ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการ กำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ มีระบบงานที่มีประสิทธิผล บรรลุพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น
- ข(3) ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และผลการดำเนินการ เสริมสร้างสมรรถนะหลักของสถาบัน และลดความแปรปรวนของกระบวนการ

- ค คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของเครือข่ายอุปทาน ในการสนับสนุนการดำเนินงานสำคัญของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ง คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลในการจัดการนวัตกรรม กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันและการบรรลุวิสัยทัศน์ ได้ดียิ่งขึ้น

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) = 1, คะแนน (Overall score) = 5%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการ
- ข. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ
- ค(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้สถานที่ทำงานของบุคลากรมีความปลอดภัย เสริมสร้างความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร
- ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของวิธีการเพื่อให้มั่นใจว่า มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน กระบวนการดังกล่าว อาจจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ ระดับการประเมิน (band) = 1, คะแนน (Overall score) = 5%

STRENGTHS

- ก คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ในปี 2564 คือ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีค่าคะแนนรวม 4.02 ผลงานตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล ISI, Scopus 20 เรื่อง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายเรื่องด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่แสดงในหมวด 6 และความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง

ของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะสนับสนุนให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ข(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายเรื่องด้านการปฏิบัติการของกระบวนการสนับสนุน และผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยสนับสนุนให้ คณะฯ สามารถพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร ผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของกระบวนการสำคัญด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น การเตรียมพร้อมต่ออัคคีภัย อุทกภัย ระบบสารสนเทศลุ่ม โรคระบาด และด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นที่ผู้เรียน ผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญมีต่อคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น
- ค คณะฯ ไม่ได้แสดง ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่สำคัญ หลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของห่วงโซ่อุปทาน ของผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตามที่ได้แสดงใน OP และ หมวด 2 การออกแบบระบบงาน การแสดงผลลัพธ์ในเรื่องดังกล่าวอาจจะสนับสนุนให้คณะฯ สามารถเสริมสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ได้ดียิ่งขึ้น

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = 1, คะแนน (Overall score) = 5%

STRENGTHS

- -

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 1, คะแนน (Overall score) = 5%

STRENGTHS

- -

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง ของบุคลากร ทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน รวมถึง ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ตาม HR plan ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจสำคัญ
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการบริการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ตามที่ได้ระบุในหมวด 5

- ก(3) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความผูกพันของบุคลากร
- ก(4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ตาม HR plan ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะสนับสนุนการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) = 1, คะแนน (Overall score) = 5%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีการบริหารงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุความท้าทายสำคัญที่เผชิญอยู่ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับองค์กร และความรับผิดชอบด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก เช่น ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้นำระดับสูง ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์ และความรับผิดชอบด้านการเงิน และผลการประเมินผู้นำระดับสูง การแสดงผลลัพธ์ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ผู้บริหารของคณะฯ ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อบรรลุปันธกิจเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- ก(3,4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย และการรับรองคุณภาพ และด้านการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ ตาม ตาราง OP1-6 การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะสนับสนุนความเชื่อมั่นที่ผู้เรียน ผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีต่อคณะฯ ได้ดียิ่งขึ้น
- ก(5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมตามที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่าคำนิยาม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการ รวมถึง ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์การสนับสนุนชุมชนเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะสร้างเสริมสนับสนุนความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = 1, คะแนน (Overall score) = 5%

STRENGTHS

-

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ก(1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณที่สำคัญ เช่น รายได้สุทธิ (รายรับ-รายจ่าย) ของแต่ละพันธกิจ สภาพคล่องทางการเงิน รายได้สะสมหรือเงินทุนสำรอง ต้นทุนต่อหน่วย

ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยกิต เงินทุนการศึกษา เงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถบริหารจัดการกระบวนการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ก(2) คณะฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด เช่น ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด แยกตามกลุ่ม/ประเภทผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อขยายตลาดเดิม หรือเจาะตลาดใหม่สำหรับแต่ละพันธกิจ
- ข คณะฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศความก้าวหน้าในการบรรลุแผนกลยุทธ์ในแต่ละพันธกิจ เพื่อนำไปวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการในภาพรวมให้ดีขึ้น

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (overall band)

จากการพิจารณารายงานการประเมินตนเองและการตรวจเยี่ยม คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า

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

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

เกณฑ์การประเมิน	ค่าน้ำหนัก	Overall score (%)
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	120	12
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	10
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	10
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	85	9
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	10
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	10
หมวดที่ 3 ลูกค้า	85	13
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	10
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	10
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	10
หมวดที่ 5 บุคลากร	85	9
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	10
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ	85	7

6.1 กระบวนการทำงาน	45	10
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	40	5
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	450	23
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	5
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	5
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	5
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	5
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	5

Total Score = 83

5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	<p>คณะฯ มีหลักสูตรและบริการ คือ</p> <p>ด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>ระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต</p> <p>กลไกการส่งมอบ คือ มาตรฐานวิชาชีพสัตวแพทย์ ระบบการตรวจสอบคุณภาพที่เป็นสากล มีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>ระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการสัตวแพทยศาสตร์ทางสัตวแพทย์ และหลักสูตรระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการสัตวแพทยศาสตร์ทางสัตวแพทย์</p> <p>กลไกการส่งมอบ คือ การบูรณาการด้านความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัย ด้านสุขภาพสัตว์ การเลี้ยงและผลิตสัตว์ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ทั้งในด้านกว้าง เชิงลึก ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ เพื่อช่วยสังคม มนุษชาติ เกิดความเสถียรและมีความปลอดภัย</p> <p>ด้านการวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการฯ บูรณาการกับการเรียนการสอน การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นที่ยอมรับระดับสากล ความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนและของรัฐ โครงการอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ ภายใต้อาจารย์วิชาการแบบมุ่งเป้า</p> <p>ด้านการบริการโรงพยาบาลสัตว์</p> <p>กลไกการส่งมอบ คือ ให้บริการทางสุขภาพ เช่น ฉีดวัคซีน รักษา ผ่าตัดทำหมันฯ ทั้งใน และนอกสถานที่ แบ่งเป็น หน่วยสัตว์เล็ก อยู่ตรงข้ามโรงพยาบาลสุทธาเวช และหน่วยสัตว์ใหญ่และปศุสัตว์ อยู่ในพื้นที่อาคารปฏิบัติการโรงพยาบาลสัตว์นานาชาติ</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	<p>วิสัยทัศน์ คือ “ศูนย์รวมองค์ความรู้ และการวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม สู่วิชาการที่เป็นเลิศด้านการวิจัย และความเป็นเลิศด้านสัตวแพทย์ในอาเซียน”</p> <p>ค่านิยมและวัฒนธรรม ค่านิยม คือ Visionary Working, Efficacy, Technology, Mastery, Social Responsibility, Unity</p> <p>พันธกิจ คือ 1. จัดการศึกษาและผลิตบัณฑิต โดยมุ่งเน้นให้มีสมรรถนะทางวิชาการที่เป็นเลิศ มีคุณธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. วิจัย สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 3. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศ</p>
3. สมรรถนะหลัก	<p>สมรรถนะหลักขององค์กร คือ 1. สมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ 2. เครือข่ายทำงานการวิจัยจากโจทย์ปัญหาสุขภาพสัตว์ในพื้นที่ ความต้องการของพื้นที่ ยอมรับในระดับสากล และนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 3. การบริการด้านสุขภาพสัตว์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะสัตว์เคี้ยวเอื้องให้แก่เกษตรกรในภาพตะวันออกเฉียงเหนือ</p>
4. บุคลากร	<p>ลักษณะโดยรวมของบุคลากร คือ สายวิชาการ 42 คน อาจารย์ 32 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 9 คน รองศาสตราจารย์ 1 คน ปริญญาเอก 17 คน และสายสนับสนุน 43 คน เป็นข้าราชการพนักงาน/พนักงานมหาวิทยาลัย/ราชการ 14 คน ชำนาญการพิเศษ 1 คน</p> <p>• ปัจจัยความผูกพัน -</p>
5. สิ้นทรัพย์	<p>มีพื้นที่ในเมือง พื้นที่ขามเรียง และพื้นที่นาสีนวน</p> <p>อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เครื่องมือ/อุปกรณ์/ ได้แก่ ห้องบรรยาย 80 คน 6 ห้อง ห้องเรียนสำหรับปฏิบัติการและงานวิจัย 8 ห้อง พร้อม ครุภัณฑ์ ด้าน ชีวโมเลกุล วิทยาภูมิคุ้มกัน พันธศาสตร์ แบททีเรียวิทยา ไวรัสวิทยา วิทยาเห็ดรา กายวิภาคศาสตร์ สรีรวิทยา วิทยาเนื้อเยื่อ พยาธิวิทยา เภสัชวิทยา พิษวิทยา ทางสัตวแพทย์สำหรับการศึกษาทางคลินิก โรงพยาบาลสัตว์ เขตพื้นที่ในเมือง เขตพื้นที่ขามเรียง และเขตพื้นที่นาสีนวน ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการเครื่องมือกลางๆ และห้องปฏิบัติการชั้นสูงโรคสัตว์</p>
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>กฎระเบียบข้อบังคับ แบ่งออกเป็น ด้านการจัดการศึกษา เช่น พรบวิชาชีพ . วิชาการสัตวแพทย์ข้อบังคับสัตวแพทย์สภาต่างๆ ด้านวิจัย เช่น ระเบียบ ศูนย์เครื่องมือกลาง การบริหารจัดการ เช่น ระบบการประกันคุณภาพฯ พระราชบัญญัติการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พรบ . การกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ .มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ พรบ</p>
7. โครงสร้างองค์กร	<p>คณบดี เป็นผู้บริหารสูงสุด รองคณบดีฝ่ายวิชาการ มาตรฐานวิชาชีพและประกันคุณภาพการศึกษา รองคณบดีฝ่ายนวัตกรรม วิจัย และบริการวิชาการ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคณาจารย์ สโมสรองค์กร และกิจการต่างประเทศ และรองคณบดีฝ่ายบริหารธุรกิจโรงพยาบาลสัตว์ กรรมการคณะฯ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ประชุมทุกเดือน คณบดีรายงานผลการดำเนินงานตรง</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	ต่ออธิการบดี ประเมินผลการปฏิบัติงานต่ออธิการบดี ปีละ 2 ครั้ง มีหน่วยงานภายใน คือ สำนักงานเลขานุการคณะ แบ่งเป็น กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานนโยบาย แผนและคลัง และกลุ่มงานวิชาการและพัฒนานิสิต และโรงพยาบาลสัตว์ มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>ลูกค้ำ ด้านการเรียนการสอนผู้เรียน/ ได้แก่ ผู้เรียนระดับปริญญาตรี และ ระดับบัณฑิตศึกษา .หลักสูตรผ่านการรับรองจาก อว) สัตวแพทยสภา สอบผ่านได้ ใบประกอบวิชาชีพ มีงานทำ ทำงานเป็นทีม รับผิดชอบ การคิดวิเคราะห์ ชื่อสัตย์เสียสละ อดทน (</p> <p>ด้านการวิจัย ได้แก่ ผู้ใช้ผลงานวิจัย วารสารวิชาการ สะดวก รวดเร็ว)ผลการวิเคราะห์เชื่อถือได้ มาตรฐานห้องปฏิบัติการวิธีปฏิบัติการ ผลงานเป็นองค์/ การจัดทำ) แหล่งทุนวิจัย (อ้างอิงได้/ความรู้ใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ ฐานข้อมูลดัชนีด้านวิทยาศาสตร์ฯ มาตรฐานจริยธรรมวิจัย การส่งเสริม/ (ถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากร</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ เจ้าของสัตว์ เกษตรกร องค์กรของเกษตรกร (สหกรณ์/วิสาหกิจ/กลุ่มวิสาหกิจ) ผู้ใช้บริการด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้ใช้บริการ (สะดวก รวดเร็ว ความเชี่ยวชาญ ทักษะ/เครื่องมือ ค่าบริการเหมาะสม คำแนะนำหลักการรักษา/ติดตาม มาตรฐานการขนส่ง องค์กรความรู้ที่นำไปประยุกต์ได้ มีรายได้เพิ่มขึ้น) แหล่งทุนบริการวิชาการ (ส่งเสริมการนำผลการวิจัย/นวัตกรรม สร้างงาน สร้างรายได้ สร้างฐานความรู้ในภาคอุตสาหกรรม กรมเกษตรและบริการ)</p> <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สภาวิชาชีพ ผู้ใช้บัณฑิต นิสิต/สถานประกอบการ (สัตวแพทยสภา) เก่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม</p> <p>ส่วนตลาด -</p>
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	ความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตาม 10
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	<p>ผู้ส่งมอบ ได้แก่ โรงเรียน (การเตรียมความพร้อมของนักเรียน ข้อเสนอแนะ การพัฒนาหลักสูตร/ศักยภาพผู้เรียน) บริษัทรับเหมาจ้างช่วง บริษัท เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุอื่นๆ บริษัทยา สารเคมี วัสดุและเครื่องมือแพทย์ (ระยะเวลาการส่งมอบตามกำหนด คุณภาพตามข้อกำหนด การประกันและบำรุงรักษาต่อเนื่อง)</p> <p>คู่ความร่วมมือ ได้แก่ สถานประกอบการภาครัฐ/เอกชน (รับนิสิตสัตวแพทย์ เข้าฝึกงานฯ) คณะสัตวแพทยศาสตร์/มหาวิทยาลัยที่ทำ MOU (ร่วมมือด้าน วิชาการ การจัดการเรียนการสอน พัฒนาคณาจารย์ การบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมการบริการวิชาการ ตามบันทึก MOU) สถานประกอบการ เช่น องค์กรส่งเสริมโคนมฯ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาฯ (แลกเปลี่ยนข้อมูล วิชาการ พัฒนาคณาจารย์)</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
11. ลำดับในการแข่งขัน	คู่แข่ง เทียบกับ คณะสัตวแพทย์ ลำดับที่ 1 และที่ 2 ของประเทศไทย คือ มหาวิทยาลัยเกษตร และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย(ด้านโรงพยาบาลสัตว์ เทียบกับ โรงพยาบาลสัตว์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ การรับนิสิตสัตวแพทย์ ได้ครบตามแผนการรับนิสิต อาจารย์มีความรู้ความสามารถ
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	ใช้ข้อมูล จาก สภาวิชาชีพ กสพท .. ฐานข้อมูลงานวิจัยระดับชาติและระดับนานาชาติ และข้อมูลเชิงลึกของสถาบันคู่แข่ง
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> • ความท้าทายเชิงกลยุทธ์) Strategic Challenges ได้แก่ (<ul style="list-style-type: none"> SC1. การผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามเกณฑ์สัตวแพทย์สภาวิชาชีพ SC2. การเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง SC3. การบริการทางสัตวแพทย์มีการแข่งขันสูงๆ SC4. ความคล่องตัวของระบบปฏิบัติการ SC5. ภาพลักษณ์และการรับรู้ของสังคม SC6. การบริหารจัดการขีดความสามารถด้านอัตรากำลังคน • ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages) ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> SA1. นโยบายการผลิตสัตวแพทย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพสัตวแพทย์สภา SA2. การอยู่ใกล้เขตสัตว์เศรษฐกิจ SA3. แหล่งทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่น/ที่สามารถต่อยอดได้ SA4. พื้นที่อยู่ในแหล่งชุมชน SA5. มีเครือข่ายความร่วมมือกับคณาจารย์คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย โอกาสเชิงกลยุทธ์)Strategic Opportunities (ได้แก่ SO1 ประชาชนหันมาเลี้ยงสัตว์เลี้ยงมากขึ้น SO2 นโยบายรัฐสนับสนุน กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปศุสัตว์เพิ่มมากขึ้น
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ โครงการ 4 ส การประกันคุณภาพภายใน และเกณฑ์ EdPEx
