



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	3
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	4
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดและหัวข้อ	7
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	22
5. OP in brief	25

1. วัตถุประสงค์ แนวทางและคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะ/สถาบันที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะ/สถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะ/สถาบันในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งใน สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรม ทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะ/สถาบัน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจาก รายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

- | | |
|--|---------------|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรากร | ประธานกรรมการ |
| 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | กรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาศ ดอนชัย | กรรมการ |
| 4) นางสาวปาณิสรา ธรรมเรือง | เลขานุการ |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Process strength

- 1) **คณะฯ** เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดี ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้น และระยะยาว

Process OFI

- 1) **คณะฯ** มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การจัดการเครือข่ายอุทยานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การใช้เสียงของลูกค้ำและตลาด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มได้
- 2) **คณะฯ** มีโอกาสในการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ (2) วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กับการเปลี่ยนแปลง (4) ไม่พบแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมถึงแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนกลยุทธ์ (5) ไม่พบการกำหนดตัววัดสำหรับแผนปฏิบัติการ และ(6) ควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้
- 3) **คณะฯ** มีโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ในประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน (2) การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของคณะได้ (3) การแสดงผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ในรูปแบบของ Dashboard แบบ Real time เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการกำกับ ติดตาม และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (4) การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ (5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน

และ (6) การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ การมีระบบวัดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิผล สนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact

- 4) **คณะ มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล** เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาพ และมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้
- 5) **คณะ มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ** เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง
- 6) **คณะ มีโอกาสในการพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น** เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากรและการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

Result Strength

- 1) **คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีและมีแนวโน้มที่ดี** เช่น ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนดและได้รับการรับรอง ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย ร้อยละข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก ร้อยละของอาจารย์นักวิจัยหน้าใหม่ที่ได้รับทุนวิจัย ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านงานวิจัยของหน่วยวิจัยฯ ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่กำหนด จำนวนผู้มาติดต่อว่าจ้างการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อโครงการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละห้องปฏิบัติการที่เป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย จำนวนบุคลากรและนักศึกษาที่ผ่านการอบรมมาตรฐานด้านความปลอดภัย จำนวนหน่วยงาน/สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ในประเทศ จำนวนหน่วยงาน/สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ต่างประเทศ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโดยรวม ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อห้องเรียนและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จำนวนครั้งที่นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน ร้อยละของนักศึกษาที่มีความ

ภาคภูมิใจต่อคณะ จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า ร้อยละของการบรรจุบุคลากรได้ตามแผน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการอบรมและพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะอาชีพ/ได้รับใบประกอบวิชาชีพ ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป ร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและเกณฑ์สภาวิชาชีพ จำนวนข้อร้องเรียนการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับของบุคลากร จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของผู้บริหารระดับต่างๆ จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากร จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ

- 2) **คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับบรรลุเป้าหมาย** ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผลการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณทั้งหมด จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละของความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ

Result OFI

- 1) **คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ** ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการและผ่านการทดสอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการ จำนวนหลักสูตรระยะสั้น สำหรับการ Up-Skill, Re-Skill และ New-Skill (เรียนจบรับใบประกาศนียบัตร) จำนวนหลักสูตรแบบยืดหยุ่นที่จัดการเรียนการสอนและสร้างรายได้ให้แก่คณะ จำนวนนักศึกษาที่จบตามเวลาที่กำหนด จำนวนรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ/กิจกรรมด้านวิชาการที่สร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ให้แก่มหาวิทยาลัย จำนวนหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ผ่านการพัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (IDP) จำนวนเครือข่ายใหม่ที่มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมความร่วมมือกับภายนอกทั้งในและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการประเมินสมรรถนะอาชีพ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน ร้อยละความพึงพอใจต่อห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การปฏิบัติการ ร้อยละความพึงพอใจต่อเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน ร้อยละความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาผู้นำองค์กร ความผูกพันของบุคลากร สุขภาพ การมีส่วนร่วม การกำหนดอัตราค่าจ้าง การประเมินสมรรถนะ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การระมัดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ผลลัพธ์การดำเนินการหลายด้านงบประมาณ การเงินและตลาด เช่น

รายรับ รายจ่าย หรือกำไรสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด ด้านการเติบโตของตลาด จำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการ การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

- 2) **คณะมีผลการดำเนินงานที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายหรือแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ** ได้แก่ ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด ร้อยละความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากหน่วยงาน ร้อยละความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป ผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง 15%

Strength

- ก (1) ผู้นำระดับสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โทนการพิจารณาร่วมกันกับคณบดี ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าหน่วยงานระดับสาขา และหลักสูตร มีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านการประชุม เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ และผู้บริหารปฏิบัติตามค่านิยม SMARTER ตามตารางที่ 1.1-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร
- ข ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามตาราง 1.1-2 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร การดำเนินการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร
- ค(1) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น ไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่ชัดเจนว่าการสนับสนุนงบประมาณหรือบุคลากรที่จะช่วยทำให้คณะประสบความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่พบการกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ และการกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญของตัววัด และ ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการสร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้

- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรและนำไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง แนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม 15%

Strength

- ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาลและระบบการกำกับดูแลองค์กร ตามตารางที่ 1.2-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของกรรมการประจำคณะ รวมถึงไม่ชัดเจนว่าได้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคน และของคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงระบบการนำองค์กรของคณะ แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในเรื่องนี้ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ระบบการกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงาน เช่น ไม่ชัดเจนถึงตัวชี้วัดกรอบเวลาและแนวทางในการทบทวนผลดำเนินงานขององค์กรโดยคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงการประเมินและทบทวนกระบวนการดำเนินการดังกล่าว การทบทวนผลการดำเนินงานที่เป็นระบบของระบบการกำกับดูแลองค์กร อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการคาดการณ์ถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตร วิจัยและบริการ และการปฏิบัติการของคณะ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ
- ข(2) ไม่พบแนวทางที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น การดำเนินการตามพันธกิจด้านต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับคู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะมั่นใจว่าดำเนินงานได้ถูกต้องกฎระเบียบและมีจริยธรรม
- ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร รวมถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างความสมบูรณ์แก่ระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจให้แก่สังคม ไม่พบแผนงานหรือกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการดำเนินการสร้างประโยชน์ให้สังคม แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะบรรลุพันธกิจและตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการบริการวิชาการและช่วยแก้ไขปัญหาคือต่อปัญหาที่ต่อของชุมชน
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ไม่พบการกำหนดชุมชนเป้าหมาย การวิเคราะห์ความต้องการ วางแผนและดำเนินการ รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล ไม่ชัดเจนถึงการใช้สมรรถนะหลักของคณะในการสนับสนุนชุมชนและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการสนับสนุนชุมชน เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสำเร็จตามพันธกิจของคณะ

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ 15%

Strength

- ก(1) คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผ่าน 4 ขั้นตอน ตามแผนภาพ 2.1-1 และมีปัจจัยที่นำมาใช้ในการทำแผนกลยุทธ์ ตามตาราง 2.1-1 มีการวิเคราะห์สถานะขององค์กร ผ่านการวิเคราะห์ SWOT Analysis และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
- ข(1) คณะฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ตามตาราง 2.1-5 การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครบถ้วน อาจช่วยทำให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำพาคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่พบการนำข้อมูลทางการเงิน ความพร้อมของบุคลากร มาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์สารสนเทศ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองความท้าทาย/ความเสี่ยงที่กำลังเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปทำให้เกิดเป็นนวัตกรรม เช่น ไม่พบวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดมาเป็นความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการ และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้
- ก(4) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการตัดสินใจเรื่องระบบงาน ตัวอย่างเช่น มีเกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างไรว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ หรือดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ หรือคู่ความร่วมมือ หรือพันธมิตร ได้คำนึงถึงสมรรถนะหลักของคณะฯ และของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ วางแผนกลยุทธ์โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ และสมรรถนะหลักขององค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- ข(2) ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองได้ เช่น ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบ แนวทางในการกำหนดหรือวิเคราะห์การสร้างสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย อาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกศิษย์ พันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 15%

Strength

- ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดและติดตามแผนปฏิบัติราชการ ตามตาราง 2-6 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถปฏิบัติพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
- ก(5) คณะฯ ได้แสดงตัววัดที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ตามตาราง 2.1-5 การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนถึงแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว รวมถึงไม่ชัดเจนถึงเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงินทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ รวมถึงทรัพยากรด้านอื่นๆ มีพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้
- ก(4) ไม่พบแผนด้านบุคลากรสำคัญที่เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแผนดังกล่าวที่ชัดเจนจะช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จได้
- ก(6) ไม่พบค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สอดคล้องตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีตัววัดใดที่เปรียบเทียบกับของคู่เทียบที่สำคัญ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ จัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้ อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า 15 %

Strength

- ก.(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น เช่น คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น 5 ขั้นตอน คณะฯ มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการเก็บข้อมูลตามช่องทางต่างๆ เช่น Website, Facebook, Line, Google form, การประชุม จดหมาย โทรศัพท์ หรืออีเมลล์ แบบสำรวจ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง
- ก.(2) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่พึงมี เช่น มีการกำหนดแนวทางการนำข้อมูลจากการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น มากำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์ตามตาราง 3.1-2 และ 3.1-3 แนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้โอกาสในการพัฒนาหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น อีกทั้งอาจสร้างลูกค้าย่อยใหม่เพิ่มขึ้น

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ข. (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาด เช่น ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนหรือส่วนตลาด หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศ ที่สามารถกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาดเพื่อการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน
- ข.(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อการค้นหาความจำเป็น ความต้องการและความคาดหวังด้านการจัดหลักสูตรและบริการฯ ปรับปรุงหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ และทำให้เห็นข้อความคาดหวัง การดึงดูดผู้เรียนแต่ละกลุ่มผู้เรียน กลุ่มลูกค้าย่อยอื่น และส่วนตลาด หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า 15%

Strength

- ก (1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น คณะฯ มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตาม ตาราง 3.2-1 และช่องทางการเข้าถึงสารสนเทศของคณะฯ ตาม ตาราง 3.2-2 เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะฯ
- ก (3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น ตามภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนในการจัดการข้อร้องเรียน การกำหนดกิจกรรมควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดข้อร้องเรียน ดังตาราง 3.2-3 เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยในการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิผล

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อค้นหาสารสนเทศที่สำคัญของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่ต้องการ การสนับสนุนจากคณะฯ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสนับสนุนสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ
- ก (4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกค้ากลุ่มอื่นแต่ละกลุ่ม และส่วนตลาดที่แตกต่างกัน เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกค้ากลุ่มอื่นแต่ละกลุ่ม เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าอื่น เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าอื่น เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมในการปรับปรุงการให้บริการและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร 10%

Strength

- ก(1) คณะเริ่มมีการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ และกำหนดตัวชี้วัดและ ผู้รับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่พบผลข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีข้อมูลนำมาใช้ในการสนับสนุน การตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและในระดับกลยุทธ์
- ข(1,2) ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีด ความสามารถของคณะว่ามีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์ การทบทวนได้นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ หรือไม่อย่างไร

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ 10%

Strength

- ข(1) คณะเริ่มมีระบบการดำเนินการในการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ การ ดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้มีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นเลิศเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการ พัฒนาระบบการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของคณะ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก (2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อมูลให้มีความพร้อมใช้ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ คณะได้มีความพร้อมในการใช้งานข้อมูลให้มีความพร้อมใช้อยู่เสมอ
- ก (3) ไม่ชัดเจนในวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อมูลให้ปลอดภัยในโลกไซเบอร์ การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศในโลกไซเบอร์มีความปลอดภัยต่อภัยคุกคามในโลกไซเบอร์ ปกป้องทรัพย์สิน ของคณะที่ครอบคลุมถึงทรัพย์สินทางปัญญาด้วย
- ข (2) ไม่ชัดเจนในวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีกระบวนการในการค้นหาหน่วยงานหรือการ ปฏิบัติการที่เป็นเลิศเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร
- ค ไม่ชัดเจนในวิธีการที่เป็นระบบในการมุ่งสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะได้มีการ ประเมินโอกาสที่ระบุไว้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การรับฟังลูกค้า การจัดหลักสูตรบริการการทบทวน ผลการดำเนินการ ระบบการจัดการความรู้ และโอกาสที่ได้จากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร 10%

Strength

- ก (2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล บุคลากรใหม่ เช่น แสดงขั้นตอนการสรรหา ว่าจ้าง บุคลากรใหม่ ตารางที่ 5.1-2 เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ กำหนดจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องมี และสามารถดูแลบุคลากรใหม่ได้อย่างเหมาะสม

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมี เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมี เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ กำหนดทักษะ สมรรถนะ การรับรอง และ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ก (3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง สถานที่ทำงาน ระบบ งาน และเทคโนโลยีของคณะฯ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ป้องกันการลดจำนวนของบุคลากร และลดผลกระทบหากต้องปรับจำนวนบุคลากรลง
- ก (4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น ไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการวางระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักของคณะฯ ที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะบุคลากร มีความคล่องตัว ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียน และบริการลูกค้ากลุ่มอื่น
- ข (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการทำงานของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลสถานที่ทำงานให้มีสุขภาวะ และความสะดวกในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภายในคณะฯ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อหนุนบุคลากรให้มีความทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ข (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่สนับสนุนบุคลากรที่สะท้อนความเป็นธรรมอย่างชัดเจน เช่น ไม่ชัดเจนในการกำหนดขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สะท้อนความเป็นธรรมอย่างชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร 10%

Strength

- ค (1) คณะฯเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น คณะฯมีการจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร ไว้ 5 ขั้นตอน เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันแตกต่างกันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร
- ก (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการประเมินความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มและประเภทของบุคลากร และแนวทางปรับปรุงการความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากรได้
- ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารและเปิดกว้าง เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และทำให้มั่นใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (ค่านิยม SMARTER) เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้บุคลากรมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น มีความผูกพัน ขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพ
- ค (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุน ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรตามความคาดหวังของคณะฯ ความปรารถนาของบุคลากร และด้านจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะฯ
- ค (3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความผู้นำในอนาคต เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหาร ผู้นำและตำแหน่งที่สำคัญ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์คณะฯได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือผู้นำของคณะฯ
- ค (4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับ กลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้ตรงตามกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน 15%

Strength

- ก(3, 4) คณะเริ่มมีการกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการทำงานและออกแบบกระบวนการ ในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เช่น นำมาตรฐานมหาวิทยาลัยตามกรอบของ สป.อว. และสภาสถาบัน เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตร มีการประเมินคุณภาพภายในของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ใช้ PDCA ในการออกแบบกระบวนการ ในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานไปยังบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ รวมทั้งผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งกำกับ ดูแล ทบทวน ปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีระบบการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจและวิสัยทัศน์ ของคณะที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้ คณะฯ จัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการ เป็นไปในทิศทางที่ สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะฯ
- ก(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญที่ ระบุ การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถออกแบบหลักสูตรและบริการที่ สอดคล้องกับความต้องการตลาด ผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตรและบริการมีความ ทันสมัย
- ข(1, 2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบในการปรับในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็น ระบบ ผ่านการวิเคราะห์สารสนเทศ กระบวนการติดตามตัวชี้วัดและตัววัดควบคุมกระบวนการ และ ผลลัพธ์การดำเนินการที่ระบุไว้ในหมวด 7 รวมถึงการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา การวิจัยและการบริการ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้ คณะฯ สามารถปรับปรุงระบบงาน กระบวนการปฏิบัติงานสำคัญ ที่เป็นไปตามความต้องการ ความ คาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ 10%

Strength

- ค(3) คณะเริ่มมีแนวทางในการบริหารความเสี่ยง เช่น ใช้ระบบโดยใช้แนวทางของ COSO เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง ระบบดังกล่าวจะทำให้คณะได้คาดการณ์ในความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ และหาวิธีในการป้องกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1, 2) คณะยังไม่ได้แสดงการทบทวนกระบวนการควบคุมต้นทุนของพันธกิจและกระบวนการที่สำคัญอื่นๆ เช่น การวิจัย การบริการวิชาการ และยังไม่พบการประเมินประสิทธิผลของการควบคุมต้นทุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน
- ข(1, 2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในวิธีการในการเลือกเครือข่ายอุปทานเพื่อให้มั่นใจว่าเครือข่ายอุปทานที่เลือกมีคุณสมบัติที่เหมาะสม รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินการและข้อมูลป้อนกลับของเครือข่ายอุปทาน การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายอุปทาน
- ค(1, 2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น วิธีการกำกับติดตาม และทบทวน ปรับปรุงกระบวนการจัดการความต่อเนื่องของระบบปฏิบัติการและการกู้คืน การระบุประเด็นความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญ การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน คู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ 20% Strength

- 7.1(ก) คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้ดีกว่าเป้าหมายและแนวโน้มดี เช่น ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึง
- 7.1(ข) คณะแสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงานหลายตัวได้ดีกว่าเป้าหมายและแนวโน้มดี เช่น ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนดและได้รับการรับรอง ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย ร้อยละข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก ร้อยละของอาจารย์นักวิจัยหน้าใหม่ที่ได้รับทุนวิจัย ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านงานวิจัยของหน่วยวิจัยฯ ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่กำหนด จำนวนผู้มาติดต่อว่าจ้างบริการวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อโครงการบริการวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละห้องปฏิบัติการที่เป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย จำนวนบุคลากรและนักศึกษาที่ผ่านการอบรมมาตรฐานด้านความปลอดภัย ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึง
- 7.1(ค) คณะแสดงผลลัพธ์ด้านด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ได้ดีกว่าเป้าหมายและแนวโน้มดี เช่น จำนวนหน่วยงาน/สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ในประเทศ จำนวนหน่วยงาน/สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ต่างประเทศ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึง

OFI : (Opportunity for Improvement)

- 7.1(ก, ข, ค) คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการและผ่านการทดสอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการ จำนวนหลักสูตรระยะสั้นสำหรับการ Up-Skill, Re-Skill และ New-Skill (เรียนจบรับใบประกาศนียบัตร) จำนวนหลักสูตรแบบยืดหยุ่นที่จัดการเรียนการสอนและสร้างรายได้ให้แก่คณะ จำนวนนักศึกษาที่จบตามเวลาที่กำหนด จำนวนรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ/กิจกรรมด้านวิชาการที่สร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ให้แก่มหาวิทยาลัย จำนวนหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ผ่านการพัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน (IDP) จำนวนเครือข่ายใหม่ที่มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมความร่วมมือกับภายนอกทั้งในและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการประเมินสมรรถนะอาชีพ
- 7.1(ก, ข, ค) คณะมีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าหลายตัวที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละของนักศึกษารับเข้าเทียบกับแผนการรับสมัครนักศึกษาใหม่ จำนวนผลงานนักศึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ร้อยละอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ก่อให้เกิดรายได้ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่ว่าจ้างบริการวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อผู้สอน และกระบวนการสอน ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย ร้อยละของอาจารย์นักวิจัยหน้าใหม่ที่ได้รับทุนวิจัย ร้อยละรายได้สุทธิของหน่วยบริการวิชาการ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรับมือต่ออุบัติเหตุและสภาวะฉุกเฉิน ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบ ความพึงพอใจการพัฒนาและปรับปรุงระบบรักษาความ

ปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ เช่น ระบบจราจร อุปกรณ์ ป้องกัน Covid-19 อุปกรณ์ป้องกัน อคติภัย ความพึงพอใจต่อการตอบสนองต่อเหตุการณ์/อุบัติเหตุได้ทันที่

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า 15%

Strength

- ก(1,2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน ที่มีระดับดีกว่าเป้าหมายและมี แนวโน้มดี ได้แก่ 1) ด้านการจัดการศึกษา เช่น ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนเข้า ศึกษา ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโดยรวม ความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อห้องเรียนและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียน การสอน ความพึงพอใจที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นต้น 2) ด้านความผูกพันของผู้เรียน เช่น จำนวนครั้งที่ นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน ร้อยละของนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจต่อคณะ จำนวน เงินบริจาคจากศิษย์เก่า เป็นต้น ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลของการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1,2) ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และความ ผูกพันของลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจกลุ่มลูกค้าวิจัยและบริการวิชาการ ความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม เป็นต้น การแสดงผลดังกล่าวดังกล่าวอาจช่วยให้ คณะฯ ได้สารสนเทศในการไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่ม อื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 15%

Strength

- ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านอัตราการจ้างที่มีแนวโน้มดี เช่น ร้อยละของการบรรจุบุคลากรได้ตามแผน ร้อย ละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการอบรมและพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลของการใช้ขีดความสามารถและการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ของคณะฯ เพื่อ
- ก(4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีแนวโน้มดี เช่น ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะอาชีพ/ได้รับใบประกอบวิชาชีพ ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลของ การพัฒนาบุคลากรของคณะฯ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่พบแนวโน้มของผลลัพธ์ที่สำคัญด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพ ห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน ร้อยละความพึงพอใจต่อห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การปฏิบัติการ ร้อยละ ความพึงพอใจต่อเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน ร้อยละความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทาง กายภาพ ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น การแสดงผลดังกล่าวดังกล่าวอาจช่วยให้ คณะฯ ได้สารสนเทศในการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานของคณะฯ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อน พันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ก(3,4) ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านความผูกพันและพัฒนาบุคลากร มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด ร้อยละความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากหน่วยงาน ร้อยละความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศในการนำไปปรับปรุงการสร้างความผูกพันและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและมีสมรรถนะที่เพียงพอตามความคาดหวังของคณะฯ
- ก(1,2,3,4) ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาผู้น้องคณาจารย์ ความผูกพันของบุคลากร สุขภาพ การมีส่วนร่วม การกำหนดอัตรากำลัง การประเมินสมรรถนะ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศในการนำไปปรับปรุงการสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร และการสร้างความผูกพันของบุคลากรกับคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพ

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์กร 15%

Strength

- ก(1, 2) คณะแสดงผลลัพธ์บางตัวด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละความพึงพอใจของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผลการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์กร
- ก(3, 4) คณะแสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการประพฤติดังมีจริยธรรมที่มีแนวโน้มดี เช่น ร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและเกณฑ์สภาวิชาชีพ จำนวนข้อร้องเรียนการกระทำผิดระเบียบข้อบังคับของบุคลากร จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของผู้บริหารระดับต่างๆ จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากร จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของคณะ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1, 2, 5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นาระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลลัพธ์การระมัดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นาระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์ 10%

Strength

- ก(1, 2) ข คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์ ที่มีระดับสูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมด จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละของความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1, 2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการหลายเรื่องที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์ เช่น รายรับ รายจ่าย หรือกำไรสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด ด้านการเติบโตของตลาด จำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถทราบแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธกิจที่กำหนด

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

TOTAL SCORE 140.50

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 71.50

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 69

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

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	<p>A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน</p> <p>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ</p> <p>L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>I : มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามทีระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85%	<p>A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ</p> <p>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่</p> <p>L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม</p> <p>I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามทีระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65%	<p>A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน</p> <p>L : มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก</p> <p>I : แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มี ตามทีระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น</p> <p>L : ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามทีระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
10%, 15%, 20% หรือ 25%	<p>A : ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ อยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น</p> <p>L : ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ</p> <p>I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา</p>
0% หรือ 5%	<p>A : ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน</p> <p>D : ไม่มีหรือแทบมีปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ</p> <p>L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ</p>

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน</p> <p>T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำสำหรับเทียบเคียงในหลายด้าน</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อ</p> <p>T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C : แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65%	<p>Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>T : แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C : ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด และกระบวนการที่สำคัญ</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>C : เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
10%, 15%, 20% หรือ 25%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง</p> <p>T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C : แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
0% หรือ 5%	<p>Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้</p> <p>T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>

5. OP in brief

OP in brief	ข้อมูล
1. หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา	หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 9 หลักสูตร หลักสูตรระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร รวม 10 หลักสูตร
2. วิสัยทัศน์	เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านศิลปะ การออกแบบและสถาปัตยกรรมบนพื้นฐานภูมิปัญญาล้านนาซึ่งสอดคล้องกับพลวัตทางสังคม
3. ค่านิยม	S = Student มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า M = Master มีความเชี่ยวชาญ A = Arts and Aesthetic การเป็นผู้นำทางด้านงานสร้างสรรค์ทางศิลปะ/สุนทรียภาพ R = Responsibility ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม T = Transparency การบริหารงานด้วยความโปร่งใส E = Entrepreneurial Mindset แนวคิดการเป็นผู้ประกอบการ R = Results การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์
4. พันธกิจ	1) ผลิตนักปฏิบัติที่มีแนวคิดเป็นผู้ประกอบการ ทางด้านศิลปกรรม การออกแบบ และสถาปัตยกรรม ที่มีสมรรถนะอาชีพ หรือเป็นไปตามมาตรฐานสภาวิชาชีพ มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ล้านนาสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติตามความต้องการของสังคม ชุมชน ภาครัฐและภาคเอกชน 3) ให้บริการทางวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ด้วยการถ่ายทอดและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านศิลปกรรม การออกแบบและสถาปัตยกรรม
5. สมรรถนะหลัก	เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนา องค์ความรู้ ผลงานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมทางด้านศิลปะ การออกแบบและสถาปัตยกรรมบนพื้นฐานภูมิปัญญาล้านนา
6. บุคลากร	บุคลากรจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ 115 คน สายสนับสนุน 17 คน ตามตาราง OP-3 และ OP-4
7. สินทรัพย์	มีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำคัญ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่สำคัญและทรัพย์สินทางปัญญา ตามตาราง OP-8
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	1) ด้านการบริหารองค์กร 7 ฉบับ 2) ด้านการศึกษา 7 ฉบับ 3) ด้านการวิจัย 4 ฉบับ 4) ด้านการบริการวิชาการ 2 ฉบับ ตามตาราง OP-9
9. โครงสร้างองค์กร	มีโครงสร้างองค์กรตามภาพ OP-1
10. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำแนกผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตาราง OP-10
11. ความต้องการและความคาดหวัง	จำแนกความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตาราง OP-10
12. ผู้ส่งเสริมและคู่ความ ร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	มีผู้ส่งเสริมและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ รวมทั้งบทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันตามตาราง OP-11
13. ลำดับในการแข่งขัน	คณะยังไม่ได้จัดลำดับการแข่งขันแต่กำหนดคู่แข่งและตัวชี้วัดในตาราง OP-12

OP in brief	ข้อมูล
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	ทัศนคติของคนรุ่นใหม่และสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับทักษะการทำงานจริง ส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการ up-skill, re-skill และ new-skill และความร่วมมือการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ TPQI. หรือสมาคมวิชาชีพ
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	คณะนำเข้าข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจาก CHE-QA online, เว็บไซต์ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SC1 เป็นศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนที่เน้นการปฏิบัติด้านวิชาชีพทางศิลปกรรมและการออกแบบ SC2 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาล้านนา SC3 สร้างนวัตกรรมใหม่จากเครือข่าย SC4 สร้างช่องทางการบริการวิชาการแบบหารายได้ SC5 การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการใหม่ให้แก่นักศึกษา ศิษย์เก่าและประชาชนทั่วไป SC6 พัฒนารูปแบบบริการวิชาการเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการของชุมชน/ท้องถิ่นด้วยงานศิลปกรรมและการออกแบบ SC7 พัฒนาความตระหนักรู้ด้านภาพลักษณ์องค์กร
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	วางแนวทางการดำเนินงาน โดยยึดแนวทางของวงจรคุณภาพ PDCA ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการขับเคลื่อนองค์กร ใช้เครื่องมือ KM, Lean และการประเมินความเสี่ยง ใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร (AUN-QA) ในการบริหารจัดการหลักสูตร ในตารางที่ OP-15

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2566

วันที่ 16 กันยายน 2567

เวลา	กิจกรรม
08.30 - 09.30 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ร่วมประชุม
09.30 - 11.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ พบทีมผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ - ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ - คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์ผู้บริหาร
11.00 - 12.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน (ต่อ)
15.00 - 16.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมินและ Feedback Report เพื่อนำเสนอผลประเมินเบื้องต้น
16.00 - 16.30 น.	สรุปผลการประเมินด้วยวาจาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ข.
ภาพกิจกรรม



ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งคณะกรรมการและสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ที่ ๒๘๖/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการและสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้กำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามรูปแบบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗ ณ คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของคณะฯ ในการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามรูปแบบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล | สันติวรากร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย | อัศรินทร์กุล | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาส | ดอนชัย | กรรมการ |
| ๔. นางสาวปามิสรา | ธรรมเรือง | เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ศึกษาและวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อเตรียมการประเมิน
๒. สัมภาษณ์บุคลากรภายในคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ ตามประเด็นที่ต้องการ
๓. ตรวจประเมินคุณภาพของคณะฯ ตามเกณฑ์ EdPEX
๔. นำเสนอจุดเด่นและโอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญให้กับคณะฯ
๕. จัดทำรายงานผลการประเมิน (Feedback Report)

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายณที สัมประณะพันธ์)

คณบดีคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์