

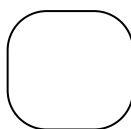
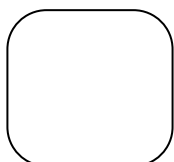
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

รายงานการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEx

.....

คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ระหว่างปีการศึกษา 2567



2

5

6

7

ส่วนที่ 1 แนวทางการดำเนินการ (รายงานตั้งแต่ปีที่ 1-3)

1. วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	1
2. เป้าหมายสำคัญของหน่วยงาน	1
3. เป้าหมายในการพัฒนาหน่วยงาน (Goal-based) ตามแนวทางของเกณฑ์ EdPEx ในระยะเวลา 3 ปี	1
4. แนวทาง/วิธีการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน	1
5. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร	2
6. การวิเคราะห์ประเด็นการพัฒนา	11
7. แผนพัฒนาองค์กรในระยะ 3 ปี	36

1. วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

“เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านศิลปะ การออกแบบและสถาปัตยกรรมร่วมสมัย โดยอาศัยภูมิปัญญาล้านนาเพื่อสร้างคุณค่าให้สังคม”

2. เป้าหมายสำคัญของหน่วยงาน

- 2.1 เป็นสถาบันแห่งการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการประยุกต์ใช้ความคิดเพื่อสร้างสรรค์ผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่า
- 2.2 ผลิตบัณฑิตที่มีแนวคิดเป็นผู้ประกอบการ
- 2.3 สร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคมทุกช่วงวัย
- 2.4 งานวิจัยมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน
- 2.4 พัฒนา Art and Design Innovation Center เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ

3. เป้าหมายในการพัฒนาหน่วยงาน (Goal-based) ตามแนวทางของเกณฑ์ EdPEx ในระยะเวลา 3 ปี

เช่น การปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ระบบงานที่สำคัญ การรับฟังเสียงของลูกค้า เป็นต้น

- 3.1 ระบบติดตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรและบริการตลอดจนตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว
- 3.2 การปรับปรุงระบบงานที่สำคัญ
- 3.3 ระบบพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ตลอดจนปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
- 3.4 มุ่งสู่องค์กรที่เน้นการบริหารจัดการด้วย Data Driven Organization

4. แนวทาง/วิธีการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

- 4.1 สร้างความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- 4.2 ผู้นำแสดงบทบาทการนำองค์กรที่ดี มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อองค์กร ตลอดจนแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- 4.3 สร้างระบบการวัดวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
- 4.4 สร้างระบบงานที่สามารถเชื่อมโยงผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ นำไปสู่การประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การ (Organizational Profile)

1. หลักสูตร การบริการที่สำคัญของคณะฯ คือ

1.1 การจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 76.40 ของรายได้รวม) ระดับปริญญาตรี 9 หลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ 98.55 ของรายได้จากการจัดการศึกษา) ปริญญาโท 1 หลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ 1.45 ของรายได้จากการจัดการศึกษา) หลักสูตร Non-degree (เริ่มดำเนินการปี 2567 ยังไม่มีรายได้)

1.2 การวิจัย (คิดเป็นร้อยละ 20.97 ของรายได้รวม)

1.3 การบริการวิชาการ บริการให้ความรู้/ถ่ายทอดองค์ความรู้บริการให้คำปรึกษา (คิดเป็นร้อยละ 2.63 ของรายได้รวม)

และเชิงความสำคัญต่อความสำเร็จของคณะฯ คือ

- เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีความรู้ไปพัฒนาตนเอง
- สร้างองค์ความรู้
- เพิ่มทักษะ Skill
- เพิ่มรายได้ให้แก่คณะ
- สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้
- การสร้างความรู้ และนำไปใช้ประโยชน์

2. สมรรถนะหลักของคณะฯ คือ

CC1 ความสามารถในการออกแบบและสร้างสรรค์งานศิลปะ

CC2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการปฏิบัติจริง

CC3 ความเชี่ยวชาญในการวิจัยและสร้างสรรค์ สิ่งทอจากวัสดุธรรมชาติ, ลายคำล้านนา, สถาปัตยกรรมล้านนา

ความสัมพันธ์กับพันธกิจหลักคือ

1. การผลิตบัณฑิต
2. การวิจัย
3. การบริการวิชาการ
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. พันธกิจ/วิสัยทัศน์/ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร ของคณะ

พันธกิจ	M1 ผลิตนักปฏิบัติที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวความคิดเป็นผู้ประกอบการ ทางด้านศิลปกรรม การออกแบบ และสถาปัตยกรรม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง M2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพ ด้านศิลปะ การออกแบบ และสถาปัตยกรรมโดยบูรณาการเทคโนโลยีและภูมิปัญญาล้านนา M3 ให้บริการทางวิชาการทั้งแบบให้เปล่าและจัดหารายได้ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่สังคมอย่างยั่งยืน M4 อนุรักษ์สืบสานต่อยอดภูมิปัญญาล้านนา และสิ่งแวดล้อม M5 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการสมัยใหม่ โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น
---------	---

วิสัยทัศน์	เป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านศิลปะ การออกแบบและสถาปัตยกรรมร่วมสมัยโดยอาศัยภูมิปัญญาล้านนาเพื่อสร้างคุณค่าให้สังคม (KPI 1.จำนวนผู้เรียนตลอดชีวิต 2.เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นผู้ประกอบการที่สร้างประโยชน์ให้แก่ประเทศ 3.อัตราการเติบโตของจำนวนผู้สมัครเรียน (หลักสูตรระยะสั้นต่อหลักสูตรปกติ) 4.จำนวนสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาและนำไปใช้ประโยชน์ 5.จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงในระดับชาติและนานาชาติ)
ค่านิยม	ใส่ใจผู้เรียนและลูกค้า แสวงหาความเชี่ยวชาญ บริหารงานอย่างโปร่งใส หัวใจผู้ประกอบการ ทำงานมุ่งเน้นผลลัพธ์
วัฒนธรรมองค์กร MUANS	M = Master <u>เชี่ยวชาญรอบรู้</u> U = Unity <u>สร้างเอกภาพสู่ทีมงาน</u> A = Arts <u>สรรค์ศิลป์บูรณาการ</u> N = North (Lanna) <u>สืบสานล้านนา</u> S = Safety <u>รักษา ความปลอดภัย</u>

4. จำนวนและกลุ่มบุคลากรและข้อกำหนดด้านการศึกษาของแต่ละกลุ่ม

คณะฯ จำแนกบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายผู้สอน และสายสนับสนุน
(ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2568)

วุฒิการศึกษา	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1	ตำแหน่งทางวิชาการสายผู้สอน : คน (ร้อยละ) ศ./รศ./ผศ./อ. = 0(0%)/3(2.59)/47(40.52)/66(56.89) ตำแหน่งความก้าวหน้าของสายสนับสนุน กลุ่มปฏิบัติการ : กลุ่มปฏิบัติงาน = 16:1 คน (ร้อยละ 94.12: 5.88) เชี่ยวชาญพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ ปฏิบัติการ คน(ร้อยละ) = 0(0%)/0(0%)/0(0%)/3(18.75)/13(81.25) ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน :คน(ร้อยละ) = 0(0%)/0(0%)/0(0%)
ปริญญาตรี	7	15	
ปริญญาโท	93	1	
ปริญญาเอก	16	-	
รวม	116	17	
อายุคนเฉลี่ย	45.14	41.06	
อายุงานเฉลี่ย	15.28	6.23	
ประเภทของบุคลากร: ข้าราชการ 43(32.33%) พนักงานเงินงบประมาณ 85(63.91%) พนักงานราชการ 2(1.50%) ลูกจ้างชั่วคราว 3(2.26%)			

ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้พวกเขาทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรคือ

สายวิชาการ	ลำดับ	ผล ประเมิน	สายสนับสนุน	ลำดับ	ผล ประเมิน
1. การมอบหมายงานที่ตรงกับความเชี่ยวชาญและมีตัวชี้วัดที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	3	83.08	1. การมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามหน้าที่และความสนใจ	1	84.42
2. การบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	4	82.31	2. การกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม	6	79.23
3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการสื่อสารและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	6	80.00	3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	8	77.69
4. สนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	1	86.92	4. ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	5	81.29
5. มีความพร้อมทางด้านสภาพแวดล้อมเครื่องมือและอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ	8	70.00	5. มีความพร้อมทางด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ	2	83.77
6. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน	2	83.23	6. มีแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพที่ชัดเจน	4	81.31
7. สร้างแรงจูงใจ/รางวัล/ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	7	78.46	7. มีแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพที่ชัดเจน	3	82.11
8. ส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงในอาชีพ	5	80.76	8. มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน	7	79.03

5. เทคโนโลยี อุปกรณ์ อาคาร สินทรัพย์หลักที่สำคัญได้แก่

ประเภทสินทรัพย์	รายละเอียด
อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำคัญ	หน่วยวิจัยและพัฒนาล้านนาสร้างสรรค์และนวัตกรรม 1 หน่วย, หอนิทรรศการศิลปวัฒนธรรมราชวงศ์ล้านนา 1 แห่ง (แหล่งเรียนรู้ สนุนการเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานศิลปะ ล้านนาสร้างสรรค์ของศิลปินและนักออกแบบทั่วภาคเหนือ จำนวน 30 ราย/กลุ่ม นักศึกษา ศิลปินและประชาชนทั่วไปเข้ามาเรียนรู้ปีละไม่น้อยกว่า 50 คน), ศูนย์ทดสอบวัสดุสำหรับงานออกแบบสร้างสรรค์ 1 ศูนย์, ห้องปฏิบัติการควบคุมสีภาพในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และโทรทัศน์, ห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีแบบจำลองสารสนเทศอาคาร 1 ห้อง สด, ห้องปฏิบัติการทักษะหลักสูตรทัศนศิลป์, ห้องปฏิบัติการจัดทำต้นแบบงานออกแบบอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 1 ห้อง, ห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีแบบจำลองสารสนเทศเพื่อการออกแบบและการผลิต ห้อง 1, ห้องปฏิบัติการผลิตต้นแบบงานปักผลิตภัณฑ์สิ่งทอและแฟชั่น 1 ห้อง, ห้องปฏิบัติการสร้างสรรค์สื่อเศรษฐกิจดิจิทัลคอนเทนต์เพื่อการสื่อสาร 1 ห้อง, ห้องปฏิบัติการสถาปัตยกรรมและการออกแบบเชิงจำลอง 1 ห้อง,

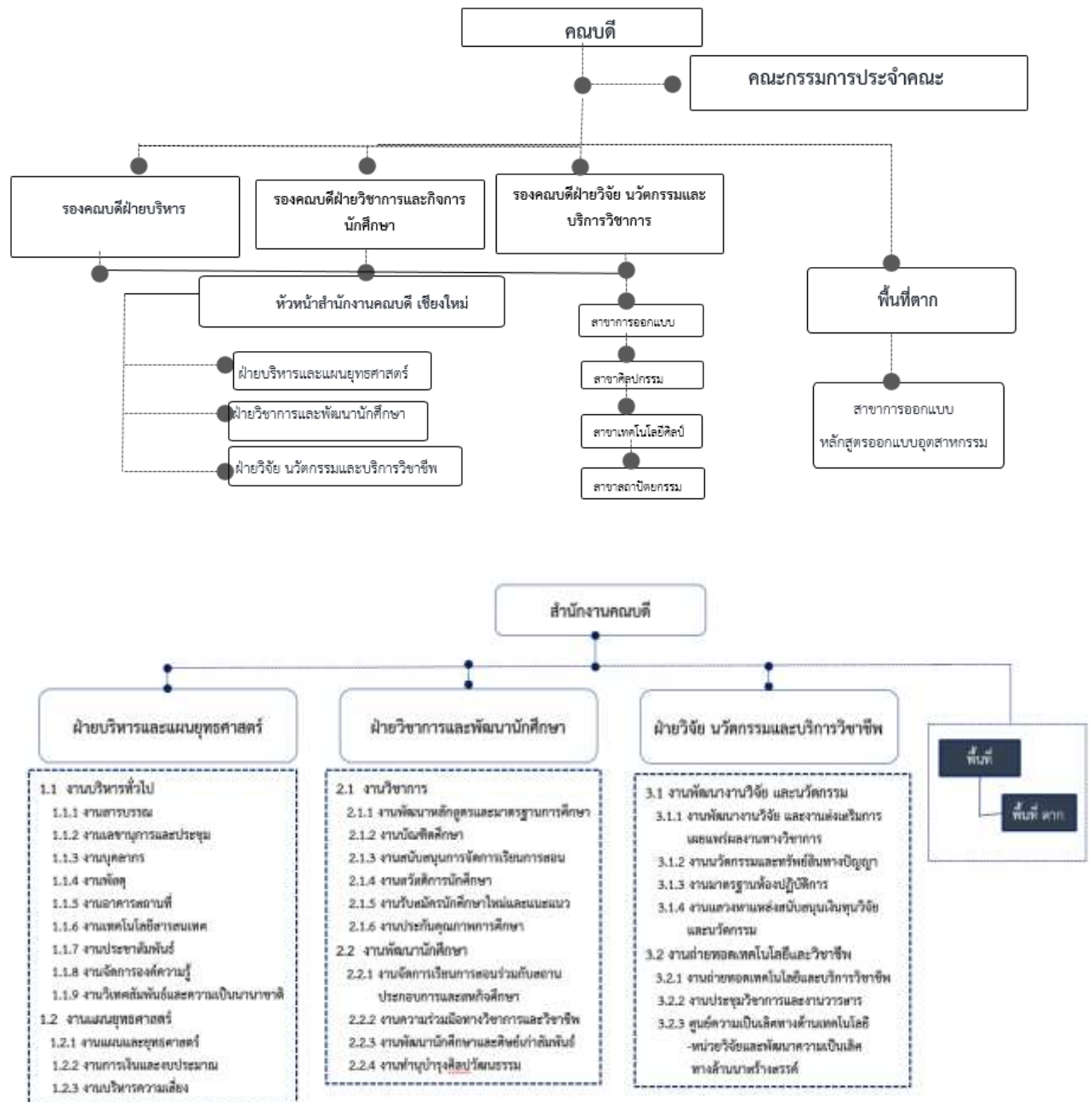
ประเภทสินทรัพย์	รายละเอียด
	ห้องปฏิบัติการสารสนเทศระดับปริญญาโท : การออกแบบสร้างสรรค์และทัศนศิลป์ 1 ห้อง, ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 4 ห้อง, ห้องสมุด 1 ห้อง, ห้องประชุม 4 ห้อง (ขนาด 400 ที่นั่ง 1 ห้อง, 60 ที่นั่ง 1 ห้อง, 40 ที่นั่ง 2 ห้อง), อุปกรณ์กระจายสัญญาณเครือข่ายไร้สาย 108 ตัว
อุปกรณ์	ครุภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูงด้านศิลปกรรม การออกแบบและสถาปัตยกรรมประจำห้องปฏิบัติการต่างๆ และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น ชุดการผลิตบรรจุภัณฑ์ตามจำนวนต้องการ, โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจัดทำแบบจำลองสารสนเทศอาคารและสถาปัตยกรรม, ชุดห้องปฏิบัติการ โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจัดทำแบบจำลองสารสนเทศอาคารและสถาปัตยกรรม (Building Information Model (BIM) and Architecture) ด้านจัดการพลังงาน สิ่งแวดล้อม และภัยพิบัติ, ชุดปฏิบัติการสร้างสรรค์สื่อเศรษฐกิจดิจิทัลคอนเทนต์เพื่อการสื่อสาร
เทคโนโลยีที่สำคัญ	การย้อมสีจากธรรมชาติ การทำเคลือบเซรามิก ระบบสารสนเทศที่สำคัญ ได้แก่ ระบบงานสารบรรณ (e-office.rmutl.ac.th), ระบบ ERP (Enterprise Resource Planning), ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (https://lms.rmutl.ac.th), ระบบสารสนเทศงานวิจัย (https://rims.rmutl.ac.th), ระบบการจองรถออนไลน์, โปรแกรมตรวจสอบการคัดลอกผลงานทางวิชาการ, ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทรัพย์สินทางปัญญา	มีจำนวนสะสม 21 ผลงาน เช่น สูตรผสมของวัสดุผสมจากมูลช้าง, แผ่นพับกล่อง, ผ้าทอลายเนตรฤทัย, แหวน ต้มหู กำไล การออกแบบถุงใส่ผลิตภัณฑ์ อาร์ตทอย

6. กฎระเบียบ/กฎหมาย/มาตรฐานบังคับสำคัญได้แก่

ด้านที่พิจารณา	กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ
การศึกษา	<u>ภายนอกมหาวิทยาลัย</u> - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558/ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 - ระเบียบคณะกรรมการสภาสถาบัน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการตรวจสอบและรับรองปริญญา ระดับปริญญาตรี ของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสาขาสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2553
การวิจัย	- ระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - จรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ
บริการวิชาการ	-ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการรับงานโครงการบริการสังคม พ.ศ. 2555
การบริหารองค์กร	- พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - พรบ.คอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 (2560)/พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2560

7. โครงสร้างองค์กรและกลไกการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ มีโครงสร้างการบริหารงาน มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีวาระการบริหารงานวาระ 4 ปี ซึ่งการบริหารงาน ดำเนินโดยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขาโดยมีคณะกรรมการประจำคณะทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการภายในคณะ มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง มีหน่วยงานสนับสนุน คือสำนักงานคณบดีแบ่งหน่วยงานภายในเป็น 2 งาน คืองานฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน่วยที่จัดตั้งขึ้นตามภารกิจและยุทธศาสตร์ 1 หน่วยคือหน่วยวิจัยและพัฒนาล้ำนนาสร้างสรรค์และนวัตกรรม



8. กลุ่มผู้เรียนหลักและลูกค้าหลักคือ

ประเภทลูกค้า	ความต้องการ/ ความคาดหวัง/เหนือความคาดหวัง
ผู้เรียน	
C1 นักศึกษา ปริญญาตรี	1. ความรู้ 2. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 3. ได้เรียนกับอาจารย์ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม 4. หลักสูตรที่มีมาตรฐาน ทันสมัย เน้นการปฏิบัติจริง และได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ 5. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่พร้อมและทันสมัย 7. กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้เสริมหลักสูตร 8. ได้มีโอกาสไปต่างประเทศ 9. มีรายได้ระหว่างเรียน
C2 นักศึกษา ปริญญาโท	1. มีความรู้และทักษะด้านการวิจัย/งานสร้างสรรค์ 2. อาจารย์มีประสบการณ์และผลงานวิจัยสร้างสรรค์ที่นำไปสู่นวัตกรรม 3. ห้องปฏิบัติการวิจัยที่ปลอดภัย พร้อมใช้งาน
ลูกค้ากลุ่มอื่น	
C3 ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยเป็นไปตามสัญญา 2. นักวิจัยมีประสบการณ์และผลงานที่มีคุณภาพ
C4 ผู้รับการอบรม (เช่น ชุมชน ประชาชนทั่วไป)	1. ยกระดับรายได้ของคนในชุมชน 2. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
C5 ผู้รับคำปรึกษา	1. พัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ

แต่ละกลุ่มมีความต้องการหลักคือ (รายละเอียดเป็นไปตามตารางข้อที่ 8)

9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้แก่

ประเภทลูกค้า	ความต้องการ/ ความคาดหวัง/เหนือความคาดหวัง
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
S1 ผู้ปกครอง	1. บุตรได้รับการศึกษาจากหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจาก อว. และจากสภาวิชาชีพ 2. มีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 3. ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคณาจารย์ 4. มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 5. มีช่องทางการติดต่อและได้รับความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
S2 ศิษย์เก่า	1. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากคณะอย่างต่อเนื่อง 2. การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ up-skill re-skill 3. ใช้ห้องปฏิบัติการ และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน 4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะ
S3 ผู้ใช้บัณฑิต	1. บัณฑิตที่พร้อมปฏิบัติงาน 2. บัณฑิตที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร

มีความต้องการหลักคือ แต่ละกลุ่มมีความต้องการหลักคือ (รายละเอียดเป็นไปตามตารางข้อที่ 9)

10. ผู้ส่งมอบหลักได้แก่

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน
	กระบวนการ	การร่วมกันพัฒนานวัตกรรม	
SP-1 ผู้จำหน่ายสินค้า	จัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และซ่อมบำรุง	จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อจัดการเรียนการสอนและวิจัย	- ปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง - ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพตามเวลาที่กำหนด - สินค้ามีคุณภาพตามขอบเขตของงาน (TOR)

บทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ และการเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันคือ (รายละเอียดเป็นไปตามตารางข้อที่ 10)

11. คู่ความร่วมมือที่สำคัญได้แก่

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน
	กระบวนการ	การร่วมกันพัฒนานวัตกรรม	
คู่ความร่วมมือทางการ CO-1 แหล่งฝึกงาน/สถานประกอบการ	กระบวนการจัดการศึกษา	เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักศึกษา	- วัตถุประสงค์การดำเนินงานของสถานประกอบการสอดคล้องกับการปฏิบัติวิชาชีพ - มีความพร้อมต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้นักศึกษา
CO-2 หน่วยงานภาครัฐ เช่น สภาสถาปนิก	กระบวนการจัดการศึกษา	ยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ	พัฒนาหลักสูตรและรับรองปริญญา
คู่ความร่วมมือไม่เป็นทางการ CO-3 เครือข่ายสถาบันการศึกษา ที่มี MOU ร่วมกัน เช่น มหาวิทยาลัยครุวงวสี สาธารณรัฐประชาชนจีน, มหาวิทยาลัยสุโขทัยวังสข สปป.ลาว, กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาทางด้านสถาปัตยกรรม ศิลปกรรม และการออกแบบ 7 สถาบันการศึกษา 10 คณะวิชา, มูลนิธิ ArtBridge27 Asia Culture ODASIS (GJS&C) และ มหาวิทยาลัยโซซอน (Chosun University) ประเทศเกาหลีใต้	กระบวนการจัดการศึกษา	- สร้างเสริมประสบการณ์ด้านวิชาการให้กับอาจารย์และนักศึกษา - ยกระดับการศึกษาให้คุณภาพระดับสากล	- การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน
	กระบวนการวิจัย	สร้างเวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านศิลปะและการออกแบบรวมทั้งเผยแพร่ผลงานสร้างสรรค์สู่สาธารณะ	- เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ

บทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ และการเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันคือแต่ละกลุ่มมีความต้องการหลักคือ (รายละเอียดเป็นไปตามตารางข้อที่ 11)

12. ข้อกำหนดสำคัญในห่วงโซ่อุปทานได้แก่ (รายละเอียดเป็นไปตามตารางข้อที่ 10 และ ข้อ 11)

13. สถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน: ลำดับในการคัดเลือก จำนวนตัวเลือก อัตราการเติบโตในระดับหลักสูตร/สาขา

คณะฯ กำหนดประเด็นในการแข่งขันจากการสำรวจการรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กร ในมิติความเป็นนักวิชาการ นักวิชาชีพ (ปฏิบัติ) และมิติความเป็นพหุวัฒนธรรม ความร่วมมือ ผลจากการสำรวจพบว่าลูกค้ามักเลือกคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา เปรียบเทียบกับคณะอื่นจำนวน 5 แห่ง โดยคณะได้คะแนนลำดับแรกที่มีความโดดเด่นด้านความเป็นนักวิชาชีพที่ปฏิบัติงานได้จริง และมีภาพลักษณ์ความเป็นพหุวัฒนธรรมค่อนข้างสูงและในภาพรวมระดับประเทศ

14. การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบกับการดำเนินการของคณะฯ ได้แก่

Key Change
KC1 : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น การลดลงของจำนวนผู้เรียนจากมัธยมปลายและ ปวช. และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในการก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ อาจส่งผลให้มีผู้เข้าศึกษาในคณะฯ ลดลง ทำให้คณะฯ มีโอกาสในการจัดการศึกษาทุกช่วงวัยมากขึ้น เช่น หลักสูตรระยะสั้น การจัดการศึกษาหลักสูตร Upskill Reskill
KC2 : นโยบายประเทศไทย 4.0 คือ นโยบายที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้านนวัตกรรม หรือ Value-Based Economy เพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ส่งผลให้ภาคการศึกษาต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและงบประมาณ ทำให้คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ 1 ใน 5 ของกลุ่มอุตสาหกรรมหลักของประเทศ
KC3 : การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (Disruptive Technology) เช่น AI ,Digital Technology, Big Data, Blockchain Technology ส่งผลให้คณะฯ ต้องปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานตามพันธกิจให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้คณะฯ มีโอกาสสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ทางด้านศิลปะและการออกแบบที่เชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการให้บริการด้านวิจัยและบริการวิชาการต่อสังคม
KC4 : การเลือกมหาวิทยาลัยเข้าสู่กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้คณะฯ ต้องมุ่งเน้นงานวิจัยและสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ทำให้คณะฯ มีโอกาสเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย
KC5 : การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ เช่น ปัญหาสภาวะโลกร้อน การขาดแคลนพลังงาน PM 2.5 และคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ส่งผลให้คณะฯ ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้คณะฯ มีโอกาสในการปรับแนวทางการจัดการศึกษา วิจัยและการสร้างนวัตกรรมที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
KC6 นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ของกระทรวง อว. ที่ส่งผลต่อบทบาทของคณะฯ ได้แก่ 1) การสร้างบัณฑิตให้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 2) การจัดระบบรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) วิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรม ส่งเสริมการนาทรัพยากรไปใช้ประโยชน์ 4) การเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา 5) การพัฒนาการบริหารจัดการที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาล 6) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และสามารถผลิตแรงงานขั้นสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันได้แก่

คู่เทียบที่สำคัญของคณะฯ ภายในประเทศ คือ คณะวิจิตรศิลป์ มข. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มข. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ ม.พะเยา และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม ม.แม่โจ้ ใช้แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญจากระบบฐานข้อมูล CHE QA online

แหล่งที่มาที่สำคัญเชิงเปรียบเทียบ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	คู่เทียบ คู่แข่ง	แหล่งข้อมูล
ศิษย์เก่าที่เป็นผู้ประกอบการ	คณะ/มหาวิทยาลัย	ฐานข้อมูลศิษย์เก่าในเว็บไซต์แต่ละคณะ
ผลงานทางวิชาชีพของอาจารย์	คณะ/มหาวิทยาลัย	เว็บไซต์แต่ละคณะ/มหาวิทยาลัย
ผลงานของนักศึกษาที่ได้รับรางวัล	คณะ/มหาวิทยาลัย	เว็บไซต์แต่ละคณะ/มหาวิทยาลัย

16. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ของ มทร.ล้านนา ในด้านพันธกิจ

- SC1 การผลิตบัณฑิตที่มีแนวคิดเป็นผู้ประกอบการและพร้อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- SC2 การกำกับองค์กรที่ดีและการหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเอง
- SC3 การพัฒนาให้เป็นคณะสีเขียวและมีมาตรฐานความปลอดภัย
- SC4 การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงานวิจัย และนวัตกรรมและการนำไปใช้ประโยชน์
- SC5 การสร้างระบบนิเวศน์ของการเรียนรู้ด้านศิลปะและการออกแบบสำหรับคนทุกช่วงวัย
- SC6 การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงการปรับไปเป็นคณะที่ใช้ระบบดิจิทัลเป็นฐาน
- SC7 การสร้างคุณค่าและการสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่สังคม

17. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ในด้านพันธกิจ

- SA1 ความหลากหลายของหลักสูตรที่ครอบคลุมศาสตร์ด้านศิลปกรรมและการออกแบบที่พร้อมต่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- SA2 มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะและการออกแบบทางภูมิปัญญาล้านนา
- SA3 ที่ตั้งมีความเหมาะสมต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้

18. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ ได้แก่

คณะฯ มีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการโดยใช้วงจร PDCA, PDSA, ADLI, LeTCI และใช้เกณฑ์ EdPEX /TQA ในการขับเคลื่อนองค์กร มีการใช้เครื่องมือ เช่น KM มีการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินหลักสูตรจาก สป.อว. AUN QA และสภาสถาบันฯ ผลการประเมินคณะฯ จากผู้ประเมินอิสระด้วยเกณฑ์ EdPEX และจากข้อมูลป้อนกลับจากคณะกรรมการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการที่สำคัญและสร้างนวัตกรรมของคณะฯ

6. การวิเคราะห์ประเด็นการพัฒนา

หมวด 1 การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	
Strength	● ก(1) ผู้นำระดับสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยการพิจารณาร่วมกันกับ คณบดี ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าหน่วยงานระดับสาขา และหลักสูตร มีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านการประชุม เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ และผู้บริหารปฏิบัติตามค่านิยม แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร ● ข ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้
OFIs	● ก(2) ไม่ชัดเจนว่าการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร การดำเนินการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร ● ค(1) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น ไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่ชัดเจนว่าการสนับสนุนงบประมาณหรือบุคลากรที่จะช่วยทำให้คณะประสบความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่พบการกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ และการกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญของตัววัด และ ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการสร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ ● ค(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรและนำไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง แนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ
ประเด็นการพัฒนา	ระบบการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	
Strength	● ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการกำกับดูแลองค์กร แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม
OFls	● ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของกรรมการประจำคณะ รวมถึงไม่ชัดเจนว่าได้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคน และของคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงระบบการนำองค์กรของคณะ แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในเรื่องนี้อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้ ● ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ระบบการกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงาน เช่น ไม่ชัดเจนถึงตัวชี้วัด กรอบเวลาและแนวทางในการทบทวนผลดำเนินงานขององค์กร โดยคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงการประเมินและทบทวนกระบวนการดำเนินการดังกล่าว การทบทวนผลการดำเนินงานที่เป็นระบบของระบบการกำกับดูแลองค์กร อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ● ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรวิจัยและบริการ และการปฏิบัติการของคณะ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ ● ข(2) ไม่พบแนวทางที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น การดำเนินการตามพันธกิจด้านต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคู่ความร่วมมือผู้ส่งมอบ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นๆ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะมั่นใจว่าดำเนินงานได้ถูกต้องกฎระเบียบและมีจริยธรรม ● ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร รวมถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างความสมบูรณ์แก่ระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจให้แก่สังคม ไม่พบแผนงานหรือกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการดำเนินการสร้างประโยชน์ให้สังคม แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะบรรลุพันธกิจและตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการบริการวิชาการและช่วยแก้ไขปัญหาที่ตอบโจทย์ของชุมชน ● ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ไม่พบการกำหนดชุมชนเป้าหมาย การวิเคราะห์ความต้องการ วางแผนและดำเนินการ รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล ไม่ชัดเจนถึงการใช้สมรรถนะหลักของคณะในการสนับสนุนชุมชนและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูงในการสนับสนุนชุมชน เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสำเร็จตามพันธกิจของคณะ
ประเด็นการพัฒนา	ระบบการกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล (EdPEx 7.4)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การจำแนก	ประเภทตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม							
(1) การนำองค์กร							
ร้อยละการรับรู้ของบุคลากร ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	1	Ex/L		-	69.56	83.96
ระดับความพึงพอใจในการสื่อสารองค์กร	ร้อยละ	2	Ex/L		-	75.15	78.85
ร้อยละความพึงพอใจของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ	1	Ex/L		85.13	91.01	92.77
ร้อยละการรับรู้ของนักศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	1	Ex/L		-	61.04	70.15
ร้อยละการรับรู้ของลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	3	Ex/L		-	75.73	79.03
(2) การกำกับดูแลองค์กร							
ผลการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ระดับ	2	C/Im		78.28	91.07	88.72
ร้อยละตัวชี้วัดที่บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละ	2	C/Im		86.20	86.55	89.00
ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านวิชาการ	ร้อยละ	2	C/Im		92.50	96.02	96.09
ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านวิจัยและพัฒนา	ร้อยละ	2	C/Im		92.00	93.10	95.00
ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านบริการวิชาการ	ร้อยละ	2	C/Im		90.87	93.07	95.09
ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ร้อยละ	2	C/Im		95.91	100	100
ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านบริหารจัดการ	ร้อยละ	2	C/Im		95.42	96.22	96.51
ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	2	C/Im		20.21	23.03	23.50
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ							
ร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและเกณฑ์สภาวิชาชีพ	ร้อยละ	1	C/S		100	100	100
จำนวนข้อร้องเรียนการทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร	ครั้ง	2	C/S		0	0	0
ร้อยละของห้องปฏิบัติการที่ได้รับมาตรฐานคุณภาพ	ร้อยละ	2	C/S		0	73	74
(4) จริยธรรม							
จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของผู้บริหารระดับต่างๆ	ครั้ง	2	C/S		0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของบุคลากร	ครั้ง	2	C/S		0	0	0

จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง	ครั้ง	2	C/S		0	0	0
จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ	ครั้ง	2	C/S		0	0	0
(5) สังคม							
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความผาสุกต่อสังคม	โครงการ	1	C/Im		2	2	3
จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาโดยกิจกรรมจากนักศึกษา	ชุมชน	1	C/Im		5	5	6
จำนวนชุมชนที่ได้รับการพิจารณาโดยงานวิจัย	ชุมชน	1	C/Im		2	3	4
จำนวนโครงการที่บริการวิชาการ/ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาชุมชน	โครงการ	1	C/Im		3	2	5

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	
Strength	● ก(1) คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผ่าน 4 ขั้นตอน และมีปัจจัยที่นำมาใช้ในการทำแผนกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์สถานะขององค์กร ผ่านการวิเคราะห์ SWOT Analysis และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ● ข(1) คณะฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครบถ้วนอาจช่วยให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำพาคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้
OFIs	● ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาศรสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่พบการนำข้อมูลทางการเงิน ความพร้อมของบุคลากรมาใช้ในการกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์สารสนเทศ อาจช่วยให้คณะฯสามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองความท้าทาย/ความเสี่ยงที่กำลังเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปทำให้เกิดเป็นนวัตกรรม เช่น ไม่พบวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดมาเป็นความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการ และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ● ก(4) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการตัดสินใจเรื่องระบบงาน ตัวอย่างเช่น มีเกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างไรว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ หรือดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ หรือคู่ความร่วมมือ หรือพันธมิตร ได้คำนึงถึงสมรรถนะหลักของคณะฯ และของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯวางแผนกลยุทธ์โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯและสมรรถนะหลักขององค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ● ข(2) ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองได้ เช่น ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบ แนวทางในการกำหนดหรือวิเคราะห์การสร้างสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย อาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำ พันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
ประเด็นการพัฒนา	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาศรสนเทศเพื่อใช้ในการกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	
Strength	● ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ผ่านรูปแบบการถ่ายทอดและติดตามแผนปฏิบัติราชการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถปฏิบัติพันธกิจได้ตามเป้าหมาย ● ก(5) คณะฯ ได้แสดงตัววัดที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้
OFIs	● ก(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนถึงแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว รวมถึงไม่ชัดเจนถึงเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตระหนักถึงความท้าทายเชิงกลยุทธ์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงิน ทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ รวมถึงทรัพยากรด้านอื่นๆ มีพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ ● ก(4) ไม่พบแผนด้านบุคลากรสำคัญที่เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแผนดังกล่าวที่ชัดเจนจะช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบผลความสำเร็จได้ ● ก(6) ไม่พบค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สอดคล้องตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีตัววัดใดที่เปรียบเทียบกับของคู่เทียบที่สำคัญ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ จัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ข ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้ อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้
ประเด็นการพัฒนา	ระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนระยะสั้น และแผนระยะยาว

ผลลัพธ์ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด							
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน							
ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณ ทั้งหมด	ร้อยละ	2	C/Im		10.28	23.74	25.10
รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	2	C/Im		-10.15	8.91	10.06
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด							
จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่	คน	1	C/Im		360	360	360
จำนวนนักศึกษาใหม่	คน	1	C/Im		339	395	470
ร้อยละของนักศึกษาใหม่เทียบกับแผนการ รับ	ร้อยละ	1	C/Im		94.17	100	100
จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่มีรายได้สุทธิ	หลักสูตร	1	Ex/L		0	0	0
จำนวนผู้เข้าการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	คน	1	Ex/L		0	0	0
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม							
ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติราชการประจำปี	ร้อยละ	2	C/Im		57.25	62.16	70.23

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 3 ลูกค้ำ	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ	
Strength	● ก.(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น 5 ขั้นตอน คณะฯ มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือการเก็บข้อมูลตามช่องทางต่างๆ เช่น Website, Facebook, Line, Google form, การประชุม จดหมาย โทรศัพท์ หรืออีเมลล์ แบบสำรวจ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง ● ก.(2) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เช่น มีการกำหนดแนวทางการนำข้อมูลจากการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มากำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์ แนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้โอกาสในการพัฒนาหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น อีกทั้งอาจสร้างลูกค้ำกลุ่มใหม่เพิ่มขึ้น
OFls	● ข. (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้ำกลุ่มอื่นและส่วนตลาด เช่น ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนหรือส่วนตลาด หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศ ที่สามารถกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้ำกลุ่มอื่นและส่วนตลาดเพื่อการตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน ● ข.(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อการค้นหาความจำเป็น ความต้องการและความคาดหวังด้านการจัดหลักสูตรและบริการฯ ปรับปรุงหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ และทำให้เห็นถึงความคาดหวัง การดึงดูดผู้เรียนแต่ละกลุ่มผู้เรียน กลุ่มลูกค้ำอื่น และส่วนตลาด หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประเด็นการพัฒนา	การกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและส่วนตลาด
3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ	
Strength	● ก (1) คณะฯเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น คณะฯ มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และช่องทางการเข้าถึงสารสนเทศของคณะฯ เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยตอบสนองความต้องการและทำให้เห็นถึงความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นรวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะฯ

	● ก (3) คณะฯเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการในการจัดการข้อร้องเรียน ขั้นตอน ในการจัดการข้อร้องเรียน การกำหนดกิจกรรมควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดข้อร้องเรียน เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยในการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิผล
OFIs	● ก (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อค้นหาสารสนเทศที่สำคัญของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นที่ต้องการ การสนับสนุนจากคณะฯ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถสนับสนุนสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ ● ก (4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มและลูกค้ายกลุ่มอื่นแต่ละกลุ่ม และส่วนตลาดที่แตกต่างกัน เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกค้ายกลุ่มอื่นแต่ละกลุ่ม เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายอื่น เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายอื่น เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมในการปรับปรุงการให้บริการและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น
ประเด็นการพัฒนา	ระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

ผลลัพธ์ ด้านลูกค้า (EdPEx7.2)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
ด้านการจัดการศึกษา							
ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าศึกษา	ระดับ	1	C/Im		4.13	4.15	4.25
ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโดยรวม	ระดับ	1	C/Im		3.77	4.05	4.10
ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อห้องเรียนและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	ระดับ	1	C/Im		3.55	4.10	4.12
ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอน	ระดับ	1	C/Im		4.23	4.27	4.32
ความพึงพอใจที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับ	1	C/Im		4.10	4.13	4.15
ความพึงพอใจในการให้บริการข้อมูลที่ครบถ้วน ทันสมัย ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	ระดับ	1	C/Im		4.31	4.35	4.38
ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของนักศึกษา	ระดับ	1	C/Im		4.45	4.51	4.55
ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	ระดับ	1	C/Im		4.31	4.35	4.38
ด้านการวิจัย							
ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการของหน่วยวิจัย	ระดับ	2	C/Im		-	4.22	4.10
ด้านการบริการวิชาการ							
ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการของหน่วยบริการวิชาการ	ระดับ	3	C/Im		-	4.12	4.25
ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ	ระดับ	3	C/Im		-	4.71	4.80
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
ด้านการจัดการศึกษา							
จำนวนครั้งที่นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน	ครั้ง	1	C/Im		4	6	6
ร้อยละของนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจต่อคณะ	ร้อยละ	1	C/Im		85.13	88.17	88.25
จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า	บาท	3	C/Im		130,000	150,000	150,000
ด้านการวิจัย							
จำนวนแหล่งทุนที่ให้ทุนอย่างต่อเนื่อง 3 ปี ต่อเนื่อง	แหล่งทุน	3	Ex/L		2	1	3
ด้านการบริการวิชาการ							
จำนวนหน่วยงาน/องค์กรที่จ้างงานบริการวิชาการซ้ำ	หน่วยงาน	3	Ex/L		0	1	1

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และจัดการความรู้	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	
Strength	● ก(1) คณะเริ่มมีการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ และกำหนดตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง
OFIs	● ก(2) ไม่พบผลข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีข้อมูลนำมาใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและในระดับกลยุทธ์ ● ข(1,2) ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่คณะใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะว่ามีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์ การทบทวนได้นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้หรือไม่อย่างไร
ประเด็นการพัฒนา	การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	
Strength	● ข(1) คณะเริ่มมีระบบการดำเนินการในการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้มีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นเลิศเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของคณะ
OFIs	● ก (2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อมูลให้มีความพร้อมใช้ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะได้มีความพร้อมในการใช้งานข้อมูลให้มีความพร้อมใช้อยู่เสมอ ● ก (3) ไม่ชัดเจนในวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อมูลให้ปลอดภัยในโลกไซเบอร์ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศในโลกไซเบอร์มีความปลอดภัยต่อภัยคุกคามในโลกไซเบอร์ ปกป้องทรัพย์สินของคณะที่ครอบคลุมถึงทรัพย์สินทางปัญญาด้วย ● ข (2) ไม่ชัดเจนในวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่คณะใช้ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีกระบวนการในการค้นหาหน่วยงานหรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ● ค ไม่ชัดเจนในวิธีการที่เป็นระบบในการมุ่งสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะได้มีการประเมินโอกาสที่ระบุไว้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การรับฟังลูกค้า การจัดหลักสูตรบริการการทบทวนผลการดำเนินการ ระบบการจัดการความรู้ และโอกาสที่ได้จากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ
ประเด็นการพัฒนา	ระบบในการจัดการข้อมูลให้มีความพร้อมใช้

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ							
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า							
ด้านการจัดการศึกษา							
จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่มีรายได้สุทธิ	หลักสูตร	1	Ex/L		-	0	0
ผลการประเมินจากความพึงพอใจของ นายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี	ระดับ	3	C/Im		4.54	4.34	4.49
ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลา	ร้อยละ	1	C/S		74	80	53.46
ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้นำทำ หลังสำเร็จการศึกษา	ร้อยละ	3	C/S		85.15	78.08	85.39
ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าเทียบกับแผนการรับ สมัครนักศึกษาใหม่	ร้อยละ	1	C/Im		79.44	99.44	100
จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิต ที่ได้นำทำระดับปริญญาตรี	บาท	3	C/S		16,942.75	14,948.49	12,405.60
จำนวนรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันทักษะ วิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	รางวัล	1	Ex/L		15	12	13
จำนวนผลงานตีพิมพ์หรือเผยแพร่ใน ระดับชาติ/นานาชาติของนักศึกษาระดับ ปริญญาโท	ผลงาน	2	Ex/L		1	1	1
จำนวนผลงานนักศึกษาที่ได้รับการจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา	ผลงาน	1	C/Im		0	0	0
ร้อยละอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาปริญญา ตรีชั้นปีสุดท้าย	ร้อยละ	1	C/S		69.75	80.66	92.85
ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	1	C/Im		38.19	45.12	38.46
ร้อยละของบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	3	C/S		14	25	17.11
ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะอาชีพ	ร้อยละ	1	C/S		89.18	N/A	N/A
ร้อยละของบัณฑิตที่ผ่านการสอบใบ ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม	ร้อยละ	3	C/S		69.15	78.08	35.90
จำนวนเครือข่ายตัวบ่งชี้ที่มีความต่อเนื่อง	เครือข่าย	3	C/Im		19	30	30
ด้านวิจัย							
จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก	บาท	1	C/Im		3,742,540	9,225,650	11,138,000
จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	บาท	1	C/Im		34,335	83,870	97,701.75
จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	ผลงาน	1	C/Im		0	4	8

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ก่อให้เกิด รายได้	ผลงาน	1	C/Im		0	0	0
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	ผลงาน	1	C/Im		43	34	45
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ และนานาชาติ	ผลงาน	1	Ex/L		0	1	0
จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลใน ระดับชาติและนานาชาติ	ผลงาน	1	Ex/L		0	3	0
ด้านบริการวิชาการ							
จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ	บาท	1	Ex/L		2,717,500	1,450,000	1,546,925
ร้อยละรายได้สุทธิของชุมชนที่เพิ่มขึ้นจาก การบริการวิชาการ	ร้อยละ	3	Ex/L		12.96	19.64	19.65
หน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่เข้าแจ้งการบริการ วิชาการ/วิชาชีพ	หน่วยงาน	3	Ex/L		5	6	12
ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้และทักษะการ เป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	2	C/Im		59.06	59.09	60.10
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน							
ด้านการจัดการศึกษา							
จำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี	คน	3	C/Im		620	849	1,043
จำนวนนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา (คน)	คน	1	C/Im		286	358	470
ร้อยละของนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา ต่อ จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่	ร้อยละ	1	C/Im		79.44	99.44	100
ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่ กำหนดและได้รับการรับรอง	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อผู้สอน และกระบวนการสอน	ร้อยละ	2	C/Im		4.13	4.23	4.36
ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา	ร้อยละ	2	C/Im		80	90	90
ด้านการวิจัย							
ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นข้อเสนอ โครงการวิจัย	ร้อยละ	2	C/Im		11.93	26.36	28.35
ร้อยละข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ	2	Ex/L		100	96.88	100
ร้อยละของอาจารย์นักวิจัยหน้าใหม่ที่ได้รับ ทุนวิจัย	ร้อยละ	2	C/Im		8.26	11.82	5.26

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ามาใช้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านงานวิจัยของหน่วยวิจัยฯ	ร้อยละ	2	C/Im		-	59.29	60.11
ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านงานวิจัยของหน่วยวิจัย	ร้อยละ	2	C/Im		-	91.85	80.56
ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	2	C/Im		-	100	100
ด้านบริการวิชาการ							
จำนวนผู้มาติดต่อว่าจ้างการบริการวิชาการ/วิชาชีพ	คน	3	C/Im		2	6	10
จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้	โครงการ	2	C/Im		-	1	12
ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อโครงการบริการวิชาการ/วิชาชีพ	ร้อยละ	3	C/Im		-	91.07	91.13
ร้อยละรายได้สุทธิของหน่วยบริการวิชาการ	ร้อยละ	2	Ex/L		0	9.52	10
ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน							
ร้อยละห้องปฏิบัติการที่เป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
จำนวนบุคลากรและนักศึกษาที่ผ่านการอบรมมาตรฐานด้านความปลอดภัย	คน	2	C/S		4	5	4
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรับมือต่ออุบัติเหตุและสภาวะฉุกเฉิน	โครงการ	2	C/S		0	1	1
ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบ	ร้อยละ	2	C/S		80	80	80
สถิติอุบัติการณ์โจรกรรม ปล้นจี้ ลักทรัพย์	ครั้ง	2			0	0	0
ความพึงพอใจในการพัฒนาและปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ เช่น ระบบจราจร อุปกรณ์ ป้องกัน Covid-19 อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย	ระดับ	2	C/S		3	3	3
ความพึงพอใจต่อการตอบสนองต่อเหตุการณ์/อุบัติเหตุได้ทันทั่วทั้งที่	ร้อยละ	2	C/S		-	75	75
ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน							
จำนวนหน่วยงานสถานประกอบการที่รับ/นักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ในประเทศ	หน่วยงาน	3	C/Im		120	125	130
จำนวนหน่วยงาน/สถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ต่างประเทศ	หน่วยงาน	3	C/Im		1	1	0

ผลลัพธ์ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด							
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน							
ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณทั้งหมด	ร้อยละ	2	C/Im		10.28	23.74	25.10
รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	2	C/Im		-10.15	8.91	10.06
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด							
จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่	คน	1	C/Im		360	360	360
จำนวนนักศึกษาใหม่	คน	1	C/Im		339	395	470
ร้อยละของนักศึกษาใหม่เทียบกับแผนการรับ	ร้อยละ	1	C/Im		94.17	100	100
จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่มีรายได้สุทธิ	หลักสูตร	1	Ex/L		0	0	0
จำนวนผู้เข้าการอบรมหลักสูตรระยะสั้น	คน	1	Ex/L		0	0	0
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม							
ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	ร้อยละ	2	C/Im		57.25	62.16	70.23

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 5 บุคลากร	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	
Strength	● ก (2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล บุคลากรใหม่ เช่น แสดงขั้นตอนการสรรหา ว่าจ้าง บุคลากรใหม่ เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ กำหนดจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องมีและสามารถดูแลบุคลากรใหม่ได้อย่างเหมาะสม
OFIs	● 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 ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนและบริการลูกค้ากลุ่มอื่น ● ข (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาวะและความสะดวกในการทำงานของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลสถานที่ทำงานให้มีสภาวะ และความสะดวกในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภายในคณะฯ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เกื้อหนุนบุคลากรให้มีความทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ● ข (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่สนับสนุนบุคลากรที่สะท้อนความเป็นธรรมอย่างชัดเจน เช่น ไม่ชัดเจนในการกำหนดขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว

	อาจจะช่วยให้คณะฯ สะท้อนความเป็นธรรมอย่างชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร
ประเด็นการพัฒนา	ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	
Strength	● ค (1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น คณะฯ มีการจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร ไว้ 5 ขั้นตอน เป็นต้น แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
OFls	● ก (1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ มีสารสนเทศที่ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันแตกต่างกันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร ● ก (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการประเมินความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ มีสารสนเทศความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มและประเภทของบุคลากร และแนวทางปรับปรุงการความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากรได้ ● ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารและเปิดกว้าง เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และทำให้มั่นใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้บุคลากรมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น มีความผูกพัน ขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพ ● ค (2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุน ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอน การกำกับติดตามและประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรตามความคาดหวังของคณะฯ ความปรารถนาของบุคลากร และด้านจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะฯ ● ค (3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความผู้นำในอนาคต เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับผู้บริหาร ผู้นำและตำแหน่งที่สำคัญ เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยคณะฯ สามารถขับเคลื่อนพันธกิจ

	วิสัยทัศน์คณะฯได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือผู้นำของคณะฯ ● ค (4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ไม่ชัดเจนในผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน กรอบระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนในการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับ กลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นต้น หากมีความชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพได้ตรงตามกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน
ประเด็นการพัฒนา	ระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ผลลัพธ์ ด้านบุคลากร (EdPEx 7.3)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร							
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร							
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร							
ร้อยละของการบรรจุบุคลากรได้ตามแผน	ร้อยละ	2	C/Im		75	70	80
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	ร้อยละ	2	C/Im		30	35	40
ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	2	C/Im		11.40	11.86	14.04
ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการอบรมและพัฒนาหลักสูตรผู้บริหาร	ร้อยละ	2	C/Im		95	100	100
(2) บรรยากาศการทำงาน							
ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน	ร้อยละ	2	C/S		-	70.00	70.03
ร้อยละความพึงพอใจต่อห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การปฏิบัติการ	ร้อยละ	2	C/S		-	75.01	75.15
ร้อยละความพึงพอใจต่อเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน	ร้อยละ	2	C/S		-	73.04	75.58
ร้อยละความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ	ร้อยละ	2	C/S		-	74.78	75.13
ร้อยละความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	ร้อยละ	2	C/S		-	74.78	75.15
(3) ความผูกพันของบุคลากร							
ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ	2	C/Im		0	0	0.88
ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ร้อยละ	2	C/Im		11.11	11.11	5.88
ร้อยละความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากหน่วยงาน	ร้อยละ	2	C/Im		-	73.04	79.03
ร้อยละความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ร้อยละ	2	C/Im		-	74.78	81.29
ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริการสนับสนุนการสอน	ร้อยละ	2	C/Im		81.39	86.92	83.23
ร้อยละความพึงพอใจของกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ	2	C/Im		-	80	80.11
(4) การพัฒนาบุคลากร							

ผลลัพธ์ ด้านบุคลากร (EdPEx 7.3)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะอาชีพ/ได้รับใบประกอบวิชาชีพ	ร้อยละ	2	C/S		80	80	81.58
ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	2	C/Im		44.73	42.98	45.61
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการขึ้นไป	ร้อยละ	2	C/Im		11.11	16.67	17.65

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 6 การปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	
Strength	● ก(3, 4) คณะเริ่มมีการกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการทำงานและออกแบบกระบวนการในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เช่น นำมาตรฐานมหาวิทยาลัยตามกรอบของ สป.อว. และสภาสถาบันฯ เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตร มีการประเมินคุณภาพภายในของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ใช้ PDCA ในการออกแบบกระบวนการ ในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานไปยังบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ รวมทั้งผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งกำกับ ดูแล ทบทวน ปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจ
OFIs	● (1) ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีระบบการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ พันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ จัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะฯ ● ก(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญที่ระบุ การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถออกแบบหลักสูตรและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการตลาด ผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตรและบริการมีความทันสมัย ● ข(1, 2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผ่านการวิเคราะห์สารสนเทศ กระบวนการติดตามตัวชี้วัดและตัววัดควบคุมกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการที่ระบุไว้ในหมวด 7 รวมถึงการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา การวิจัยและการบริการ การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงระบบงาน กระบวนการปฏิบัติงานสำคัญ ที่เป็นไปตามความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ
ประเด็นการพัฒนา	การจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	
Strength	● ค(3) คณะเริ่มมีแนวทางในการบริหารความเสี่ยง เช่น ใช้ระบบโดยใช้แนวทางของ COSO เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง ระบบดังกล่าวจะทำให้คณะได้คาดการณ์ในความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ และหาวิธีในการป้องกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที
OFIs	● ก(1, 2) คณะยังไม่ได้แสดงการทบทวนกระบวนการควบคุมต้นทุนของพันธกิจและกระบวนการที่สำคัญอื่นๆ เช่น การวิจัย การบริการทางวิชาการ และยังไม่พบการประเมินประสิทธิผลของการควบคุมต้นทุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ การมีแนวทางที่

	เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ● ข(1, 2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในวิธีการในการเลือกเครือข่ายอุปทานเพื่อให้มั่นใจว่าเครือข่ายอุปทานที่เลือกมีคุณสมบัติที่เหมาะสม รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินการและข้อมูลป้อนกลับของเครือข่ายอุปทาน การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายอุปทาน ● ค(1, 2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น วิธีการกำกับติดตาม และทบทวนปรับปรุงกระบวนการจัดการความต่อเนื่องของระบบปฏิบัติการและการกู้คืน การระบุประเด็นความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญ การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน คู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประเด็นการพัฒนา	การทบทวนกระบวนการควบคุมต้นทุนของพันธกิจและกระบวนการที่สำคัญ

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ							
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า							
ด้านการจัดการศึกษา							
จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่มีรายได้สุทธิ	หลักสูตร	1	Ex/L		-	0	0
ผลการประเมินจากความพึงพอใจของ นายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี	ระดับ	3	C/Im		4.54	4.34	4.49
ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลา	ร้อยละ	1	C/S		74	80	53.46
ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ หลังสำเร็จการศึกษา	ร้อยละ	3	C/S		85.15	78.08	85.39
ร้อยละของนักศึกษารับเข้าเทียบกับแผนการรับ สมัครนักศึกษาใหม่	ร้อยละ	1	C/Im		79.44	99.44	100
จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิต ที่ได้งานทำระดับปริญญาตรี	บาท	3	C/S		16,942.75	14,948.49	12,405.60
จำนวนรางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันทักษะ วิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	รางวัล	1	Ex/L		15	12	13
จำนวนผลงานตีพิมพ์หรือเผยแพร่ใน ระดับชาติ/นานาชาติของนักศึกษาระดับ ปริญญาโท	ผลงาน	2	Ex/L		1	1	1
จำนวนผลงานนักศึกษาที่ได้รับการจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา	ผลงาน	1	C/Im		0	0	0
ร้อยละอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาปริญญา ตรีชั้นปีสุดท้าย	ร้อยละ	1	C/S		69.75	80.66	92.85
ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	1	C/Im		38.19	45.12	38.46
ร้อยละของบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	3	C/S		14	25	17.11
ร้อยละของนักศึกษาที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะอาชีพ	ร้อยละ	1	C/S		89.18	N/A	N/A
ร้อยละของบัณฑิตที่ผ่านการสอบใบ ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม	ร้อยละ	3	C/S		69.15	78.08	35.90
จำนวนเครือข่ายตัวบ่อนที่มีความต่อเนื่อง	เครือข่าย	3	C/Im		19	30	30
ด้านวิจัย							
จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก	บาท	1	C/Im		3,742,540	9,225,650	11,138,000
จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	บาท	1	C/Im		34,335	83,870	97,701.75
จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	ผลงาน	1	C/Im		0	4	8

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่ก่อให้เกิด รายได้	ผลงาน	1	C/Im		0	0	0
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	ผลงาน	1	C/Im		43	34	23
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ และนานาชาติ	ผลงาน	1	Ex/L		0	1	0
จำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลใน ระดับชาติและนานาชาติ	ผลงาน	1	Ex/L		0	3	0
ด้านบริการวิชาการ							
จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ	บาท	1	Ex/L		2,717,500	1,450,000	1,546,925
ร้อยละรายได้สุทธิของชุมชนที่เพิ่มขึ้นจาก การบริการวิชาการ	ร้อยละ	3	Ex/L		12.96	19.64	19.65
หน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่เข้าแจ้งการบริการ วิชาการ/วิชาชีพ	หน่วยงาน	3	Ex/L		5	6	12
ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้และทักษะการ เป็นผู้ประกอบการ	ร้อยละ	2	C/Im		59.06	59.09	60.10
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน							
ด้านการจัดการศึกษา							
จำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี	คน	3	C/Im		620	849	1,043
จำนวนนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา (คน)	คน	1	C/Im		286	358	470
ร้อยละของนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา ต่อ จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่	ร้อยละ	1	C/Im		79.44	99.44	100
ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่ กำหนดและได้รับการรับรอง	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อผู้สอน และกระบวนการสอน	ร้อยละ	2	C/Im		4.13	4.23	4.36
ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา	ร้อยละ	2	C/Im		80	90	90
ด้านการวิจัย							
ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นข้อเสนอ โครงการวิจัย	ร้อยละ	2	C/Im		11.93	26.36	28.35
ร้อยละข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ	2	Ex/L		100	96.88	100
ร้อยละของอาจารย์นักวิจัยหน้าใหม่ที่ได้รับ ทุนวิจัย	ร้อยละ	2	C/Im		8.26	11.82	5.26
ร้อยละของอาจารย์ที่เข้ามาใช้บริการข้อมูล สารสนเทศด้านงานวิจัยของหน่วยวิจัยฯ	ร้อยละ	2	C/Im		-	59.29	60.11

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)					ผลการดำเนินการ		
ชื่อ ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ ข้อมูลสารสนเทศด้านงานวิจัยของหน่วยวิจัย	ร้อยละ	2	C/Im		-	91.85	80.56
ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่ กำหนด						100	100
ด้านบริการวิชาการ							
จำนวนผู้มาติดต่อว่าจ้างการบริการวิชาการ/ วิชาชีพ	คน	3	C/Im		2	6	10
จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิด รายได้	โครงการ	2	C/Im		-	1	12
ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อโครงการบริการ วิชาการ/วิชาชีพ	ร้อยละ	3	C/Im		-	91.07	91.13
ร้อยละรายได้สุทธิของหน่วยบริการวิชาการ	ร้อยละ	2	Ex/L		0	9.52	10
ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน							
ร้อยละห้องปฏิบัติการที่เป็นไปตามมาตรฐาน ด้านความปลอดภัย	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
จำนวนบุคลากรและนักศึกษาที่ผ่านการ อบรมมาตรฐานด้านความปลอดภัย	คน	2	C/S		4	5	4
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรับมือ ต่ออุบัติเหตุและสภาวะฉุกเฉิน	โครงการ	2	C/S		0	1	1
ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ ได้รับการตรวจสอบ	ร้อยละ	2	C/S		80	80	80
สถิติอุบัติเหตุ/ภัยพิบัติ ปลอดภัย	ครั้ง	2			0	0	0
ความพึงพอใจในการพัฒนาและปรับปรุงระบบ รักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน อยู่เสมอ เช่น ระบบจราจร อุปกรณ์ ป้องกัน Covid-19 อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย	ระดับ	2	C/S		3	3	3
ความพึงพอใจต่อการตอบสนองต่อ เหตุการณ์/อุบัติเหตุได้ทันเวลาที่	ร้อยละ	2	C/S		-	75	75
ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน							
จำนวนหน่วยงานสถานประกอบการที่รับ/ นักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ในประเทศ	หน่วยงาน	3	C/Im		120	125	130
จำนวนหน่วยงาน/สถานประกอบการที่รับ นักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา ต่างประเทศ	หน่วยงาน	3	C/Im		1	1	0

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

7. แผนพัฒนาองค์กรในระยะ 3 ปี

ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการที่ได้เรียงลำดับความสำคัญแล้ว
ทั้งหมดจำนวน 6 แผน ดังนี้

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 1 จากทั้งหมด 6 แผน

ชื่อแผน : ระบบการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต - ไม่พบการกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ - ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการสร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร - ไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรม - ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน - การกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญของตัววัด
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	คณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
5. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3. จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จ 4. สื่อสารแผนและเป้าหมายให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ 5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
6. ระยะเวลาการดำเนินการ	3 เดือน (ตุลาคม - ธันวาคม 2568)
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- ร้อยละของบุคลากรที่รับพฤติกรรมที่เป็นไปตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร $\geq 70\%$ - ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ร้อยละ 80 - มีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและได้รับอนุมัติภายในเดือนพฤศจิกายน 2568 - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจแผน $\geq 80\%$ - มีแนวทางและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ
8. งบประมาณ (หากมี)	-
9. การรายงานผล	รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร ทุกเดือน

แผนการดำเนินงานเรื่อง: ระบบการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ขั้นตอน/เครื่องมือที่ใช้	Output	ผู้รับผิดชอบ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569												งบประมาณ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (สสส.)	คำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการสสส.	คณบดี													
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	ได้แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	สสส.													
3. จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จ	แผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จ	สสส.													
4. สื่อสารแผนและเป้าหมายให้บุคลากรดำเนินงานตามแผน	บุคลากรทุกระดับรับรู้และนำไปปฏิบัติ	คณบดี													
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	รายงานผลการดำเนินงาน	สสส.			วันที่15			วันที่15			วันที่15			วันที่15	

ลงชื่อ  ผู้กำกับแผนพัฒนา
(นายณที สัมบูรณ์พันธ์)
วันที่

Action Planning for Improvement Priorities

เรื่องที่: 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่มีประสิทธิผลในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ - ไม่พบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ - ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ - ไม่พบการนำข้อมูลทางการเงิน ความพร้อมของบุคลากร มาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวม วิเคราะห์และพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์
5. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งอนุกรรมการระบบในการรวบรวม วิเคราะห์และพัฒนาสารสนเทศ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารเพื่อกำหนดรูปแบบแนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์และพัฒนาสารสนเทศ 3. จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จ 4. สื่อสารแผนและเป้าหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ 5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
6. ระยะเวลาการดำเนินการ	ปีงบประมาณ 2569
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- มีข้อมูลนำเข้าที่ครบถ้วน ร้อยละ 100 - ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร - มีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์สารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์
8. งบประมาณ (หากมี)	-
9. การรายงานผล	รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร ทุกเดือน

แผนการดำเนินงานเรื่อง: การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

ขั้นตอน/เครื่องมือที่ใช้	Output	ผู้รับผิดชอบ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569												งบประมาณ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการระบบในการรวบรวมวิเคราะห์และพัฒนาสารสนเทศ	คำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการ รวส. (รวบรวม วิเคราะห์และพัฒนา สารสนเทศ)	คณบดี													
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารเพื่อกำหนดรูปแบบแนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์และพัฒนาสารสนเทศ	แนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์และพัฒนา สารสนเทศ	รวส.													
3. จัดทำแผนปฏิบัติการที่มีกรอบเวลาและตัวชี้วัดความสำเร็จ	แผนปฏิบัติการที่มีกรอบ เวลาและตัวชี้วัด ความสำเร็จ	รวส.													
4. สื่อสารแผนและเป้าหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ	จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการตามแผน	ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม													
5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	รายงานผลการดำเนินงาน	รวส.													

ลงชื่อ  ผู้กำกับแผนพัฒนา
(นายณที สัมบูรณ์พันธ์)
วันที่

Action Planning for Improvement Priorities

เรื่องที่: 3 การกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาด

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาด - ไม่ได้การกำหนดขั้นตอนการแบ่งกลุ่มผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาด - ไม่มีผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ - ขาดการกำกับติดตามและประเมินผลในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนหรือส่วนตลาด
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	คณะฯ สามารถกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาดเพื่อใช้ในการออกแบบหลักสูตรและบริการการที่ตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน
5. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งอนุกรรมการรับฟังเสียงนักศึกษา ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. จำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาด 3. กำหนดช่องทาง/วิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผู้บริหาร 5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
6. ระยะเวลาการดำเนินการ	ปีงบประมาณ 2569
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- มีข้อมูลนำเข้าที่ครบถ้วน ร้อยละ 80 - ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร - หลักสูตรและบริการทั้งหมดตอบสนองความต้องการ ร้อยละ 100
8. งบประมาณ (หากมี)	-
9. การรายงานผล	รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร ทุกเดือน

แผนการดำเนินงานเรื่อง: การกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและส่วนตลาด

ขั้นตอน/เครื่องมือที่ใช้	Output	ผู้รับผิดชอบ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569												งบประมาณ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับฟังเสียงนักศึกษา ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	คำสั่งแต่งตั้ง อนุกรรมการ VOC	คณบดี													
2. จำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและส่วน ตลาด	กลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่ม อื่นและส่วนตลาด	VOC													
3. กำหนดช่องทาง/วิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	วิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกต ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	VOC													
4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและ รายงานผู้บริหาร	สารสนเทศ/ข้อมูล ป้อนกลับที่ต้องการ	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ													
5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนว ทางการดำเนินงาน	รายงานผลการ ดำเนินงาน	VOC													

ลงชื่อ  ผู้กำกับแผนพัฒนา

(นายณที สัมปุระพันธ์)

วันที่

Action Planning for Improvement Priorities

เรื่องที่: 4 การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	ไม่มีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะฯ ใช้ในการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการและขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	คณะฯ มีแนวทางการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล
5. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งอนุกรรมการพัฒนาแนวทางการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ 2. กำหนดตัวชี้วัด การวิเคราะห์ ความถี่ การติดตามตัวชี้วัด และการนำไปใช้ประโยชน์ 3. กำหนดผู้รับผิดชอบ 4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผู้บริหาร 5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
6. ระยะเวลาการดำเนินการ	ปีงบประมาณ 2569
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- จำนวนหลักสูตรและบริการที่มีการพัฒนาปรับปรุงโดยใช้ผลการวิเคราะห์
8. งบประมาณ (หากมี)	-
9. การรายงานผล	รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร ทุกเดือน

แผนการดำเนินงานเรื่อง: การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

ขั้นตอน/เครื่องมือที่ใช้	Output	ผู้รับผิดชอบ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569												งบประมาณ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. แต่งตั้งอนุกรรมการพัฒนาแนวทางการวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ	คำสั่งแต่งตั้ง อนุกรรมการ วทป. (วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ)	คณบดี													
2. กำหนดตัวชี้วัด การวิเคราะห์ ความถี่ การติดตาม ตัวชี้วัด และการนำไปใช้ประโยชน์	ตัววัดสำคัญในการ ติดตามความก้าวหน้า	วทป.													
3. กำหนดผู้รับผิดชอบ	วิธีการวิเคราะห์ ความถี่ การติดตามตัวชี้วัด	วทป.													
4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงาน ผู้บริหาร	ผลการดำเนินงานแต่ละ ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ													
5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงาน	ปรับปรุงทางการ ดำเนินงาน	วทป.													

ลงชื่อ  ผู้กำกับแผนพัฒนา
(นายณที สัมปณะพันธ์)
วันที่

Action Planning for Improvement Priorities

เรื่องที่: 5 ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/หัวหน้าสำนักงาน
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	ขาดแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	คณะฯ มีแนวทางกำหนดทักษะ สมรรถนะ และจำนวนบุคลากรที่จำเป็นต้องมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
5. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ 2. กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากร 3. กำหนดแนวทางกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผู้บริหาร 5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
6. ระยะเวลาการดำเนินการ	ปีงบประมาณ 2569
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- จำนวนบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะตามที่กำหนด ร้อยละ 60
8. งบประมาณ (หากมี)	-
9. การรายงานผล	รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร ทุกเดือน

แผนการดำเนินงานเรื่อง: ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

ขั้นตอน/เครื่องมือที่ใช้	Output	ผู้รับผิดชอบ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569												งบประมาณ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ HR.	คนบดี													
2. กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากร	สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากร	HR.													
3. กำหนดแนวทางการกระบวนจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	กระบวนจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	HR.													
4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผู้บริหาร	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ													
5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน	ปรับปรุงทางการดำเนินงาน	HR..													

ลงชื่อ  ผู้กำกับแผนพัฒนา
(นายณที สัมประณพันธ์)
วันที่

Action Planning for Improvement Priorities

เรื่องที่: 6 การจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	ขาดแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	คณะฯ มีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ
5. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งอนุกรรมการจัดทำข้อกำหนดและกระบวนการ 2. กำหนดแนวทางจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [6.1 ก (1)] 3. กำหนดแนวทางจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [6.1 ก (3)] 4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผู้บริหาร 5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน
6. ระยะเวลาการดำเนินการ	ปีงบประมาณ 2569
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- หลักสูตรและบริการฯ ได้รับการออกแบบให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนด ร้อยละ 100
8. งบประมาณ (หากมี)	-
9. การรายงานผล	รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหาร ทุกครึ่งปี

แผนการดำเนินงานเรื่อง: การจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการ

ขั้นตอน/เครื่องมือที่ใช้	Output	ผู้รับผิดชอบ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569												งบประมาณ
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อกำหนดและกระบวนการ	คำสั่งแต่งตั้ง อนุกรรมการ จัดทำ ข้อกำหนดและ กระบวนการ (กกก.)	คณบดี													
2. กำหนดแนวทางจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [6.1 ก (1)]	ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ	กกก.													
3. กำหนดแนวทางจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย [6.1 ก (3)]	ข้อกำหนดของกระบวนการ	กกก.													
4. มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผู้บริหาร	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบดำเนินการ													
5. ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน	ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน	กกก.													

ลงชื่อ  ผู้กำกับแผนพัฒนา
(นายณที สัมปฐานะพันธ์)
วันที่



คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

