

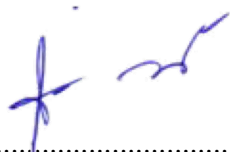


รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEx
ประจำปีการศึกษา 2566
(Feedback Report)

คณะสถาปัตยกรรม ศิลป และการออกแบบ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วันที่ 12 เดือนธันวาคม 2567

รายนามคณะกรรมการ
การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประจำปีการศึกษา 2566



(รองศาสตราจารย์ พญ.สุพินดา คุณมี)

ประธานกรรมการ



(ศาสตราจารย์ ดร.อุมา สืบบุญเรือง)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์คณิตา ตั้งคณานุรักษ์)

กรรมการและเลขานุการ

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ.....	4
• หมวด 1 การนำองค์กร.....	4
• หมวด 2 กลยุทธ์.....	8
• หมวด 3 ลูกค้า.....	13
• หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	18
• หมวด 5 บุคลากร.....	21
• หมวด 6 การปฏิบัติการ.....	26
• หมวด 7 ผลลัพธ์.....	31
4. Key Factor.....	39
5. ภาคผนวก.....	49
• ประเด็นคำแนะนำจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน.....	49

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของ คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้วยเกณฑ์ EdPEx มาใช้ เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้คณะฯ ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะฯ ในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้ เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานการดำเนินการของคณะฯ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) แล้วมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลตามรายงาน และขั้นตอนสุดท้ายทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและนำเสนอสถาบันฯ เพื่อพิจารณาต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ พญ.สุพินดา คุณมี | ประธานกรรมการ |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.อุมา สีบุญเรือง | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์คณิตา ตั้งคณานุรักษ์ | กรรมการ |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

ผู้นำระดับสูงมุ่งมั่นในการนำเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาการดำเนินการของคณะฯ อย่างต่อเนื่อง เช่น

- กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม สื่อสารผ่านระบบการนำองค์กรไปยังบุคลากรทุกระดับ
- รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
- สร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คณะฯ มีผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาหลักสูตรตามมาตรฐาน AUN-QA การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาทักษะบุคลากร ส่งเสริมการทำวิจัยและผลงานสร้างสรรค์
- คณะฯ มีการนำ OKRs มาใช้ในกระบวนการวางแผนที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ เช่น การใช้ SWOT Analysis และการนำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประกอบการวางแผน
- คณะฯ มีกระบวนการไปสู่การปฏิบัติชัดเจน มีแนวทางการจัดการความเสี่ยงและการจัดการความปลอดภัย โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยของบุคลากรและนักศึกษา การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข. Process OFI

คณะฯ มีโอกาสปรับปรุงกระบวนการเพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จในหลายกระบวนการ ได้แก่

- กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้าน Education, Academic, Industrial, และด้าน Social Impact ที่ชัดเจน เพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะยาว กำกับและติดตามตัวชี้วัด เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ SDGs สะท้อนความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมโดยรวม ผ่านการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ
- จัดทำพฤติกรรมตามค่านิยมของคณะฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติของผู้นำระดับสูงและบุคลากรทุกระดับ
- การรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- การสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- การสร้างสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล
- การสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้คงอยู่และมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

- การจัดสรรทรัพยากรยังขาดความชัดเจนในการเชื่อมโยงทรัพยากรกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจลดประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณและทรัพยากร
 - การออกแบบกระบวนการและการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ ยังขาดกระบวนการที่ชัดเจนและบูรณาการในมิติของการวิจัยและบริการวิชาการ
- การปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีผลการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้**

ค. Result Strength

คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่ดี ดังต่อไปนี้

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนการสอน มีการแสดงผลลัพธ์ที่ชัดเจน เช่น GPA ของนักศึกษา และคะแนนความพึงพอใจในคุณภาพการเรียนการสอน รวมถึงความพึงพอใจในบริการที่สะท้อนถึงคุณภาพการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ
- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย เช่น ร้อยละการรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ การประเมินคุณภาพหลักสูตรปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา บางหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA
- ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด เช่น การเปรียบเทียบจำนวนการรับนักศึกษาที่ระบุในแผนการรับและจำนวนการรับจริงในภาพรวมของคณะฯ การจัดอันดับคณะสถาปัตยกรรมที่นักเรียนอยากเรียนมากที่สุด เทียบกับการจัดอันดับระดับสถาบัน

ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าว สะท้อนการกำกับ ติดตามและการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ง. Result OFI

คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญต่อการดำเนินการของคณะฯ หลายตัว ได้แก่

- ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ายกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ
- ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน และผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ
- ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาผู้นำ
- ขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ความสอดคล้องของการจัดทำกับเป้าหมายองค์กร หรือการลดต้นทุนในเครือข่ายอุปทาน
- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการทำประโยชน์เพื่อสังคม
- ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การแสดงผลลัพธ์อย่างครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้น

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Strength

Item Reference: 1.1ก(1)

Finding: ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

Evidence:

- ผู้นำระดับสูงทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อคณะฯ ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ (รูปที่ 1.1ก-1)
- ผู้นำระดับสูงวิเคราะห์ OKR ของสถาบัน พิจารณาความสอดคล้องกับบริบทและค่านิยม CREATIVE เพื่อส่งเสริมการจัดทำกลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์ “สร้างสรรค์ผู้นำด้านนวัตกรรมการออกแบบ ผ่านการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ ทั้งในโลกจริงและโลกเสมือนอย่างยั่งยืน”
- ผู้นำระดับสูงกำหนดวิธีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยมไปสู่บุคลากรเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน คู่ความร่วมมือ และผู้ปกครอง ผ่านวิธีการที่หลากหลาย กำหนดความถี่ในการสื่อสารดังตาราง 1.1ก-3

Potential Impact: แนวทางดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมการขับเคลื่อนคณะฯ ตามทิศทางการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

Item Reference: 1.1ข

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรและผู้เรียน

Evidence:

- มีกลไกการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม นโยบาย และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยกำหนดกลุ่มที่จะสื่อสาร กำหนดช่องทาง วิธีการสื่อสาร ตามตารางที่ 1.1ข-1
- มีการปรับปรุงวิธีการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, X, Youtube, Instagram, TikTok, Line Official คณบดี
- รายงานผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กรของบุคลากร (รูปที่ 7.4ก-1)

Potential Impact: แนวทางสื่อสารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมการสร้างคามผูกพันกับบุคลากรทุกระดับ ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้

Item Reference: 1.1ค(1)

Finding: ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

Evidence:

- มีการสร้างสภาวะแวดล้อมให้มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ผ่านการมุ่งเน้นประเด็นในด้านการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน ความสามารถปรับตัวและแก้ไขทิศทางการดำเนินงานในทุกๆ สถานการณ์ การสร้างความประทับใจให้แก่กลุ่มลูกค้าในทุกช่วงอายุ
- แสดงการสร้างสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาและการทำวิจัย ตามตาราง 1.1ค-1

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนความสำเร็จตามพันธกิจของคณะฯ

OFl

Item Reference: 1.1ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลที่ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม

Evidence:

- มีการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติทางจริยธรรมของสถาบัน แต่ไม่ชัดเจน ผู้นำระดับสูงกำหนดนโยบายให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กรครอบคลุมในทุกพันธกิจอย่างไร
- ไม่พบการกำหนดแนวทางที่ผู้นำระดับสูงปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวชี้วัดที่ใช้กำกับติดตามการดำเนินงานของแต่ละพันธกิจ

Potential Impact: การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม ทั้งทั้งคณะฯ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมได้

Item Reference: 1.1ค(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่มีประสิทธิผลของผู้นำระดับสูงในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

Evidence:

- มีการกำหนดตัวชี้วัด OKRs ที่สำคัญ มีการแต่งตั้งผู้บริหารที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน (ตารางที่ 1.1ค-2) เริ่มกำหนดเป้าหมาย เช่น ตัวชี้วัดด้านจำนวนผลงานตีพิมพ์ร่วมกับนักวิจัยชาวต่างชาติที่มีค่า H Index ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป แต่ไม่พบการเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว ความถี่ในการกำกับติดตาม
- ไม่พบการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ ที่เพียงพอและทำให้เกิดความยั่งยืนอย่างไร

Potential Impact: การกำกับ ติดตามตัวชี้วัดสอดคล้องตามกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

Item Reference: 1.2ก(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบ

Evidence:

- คณะฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กร โดยการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจตามรูปที่ 1.2ก-1 และรูปที่ 1.2ก-2
- มีการรายงานผลการดำเนินงานสอดคล้องกับ OKR ตามระยะเวลาที่กำหนด

Potential Impact: การกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างเป็นระบบ จะส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารคณะฯ

Item Reference: 1.2ค(2)

Finding: คณะฯ มีแนวทางในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

Evidence:

- คณะฯ นำความต้องการของชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ ในการตอบสนองความต้องการหรือการแก้ปัญหาจริงของชุมชน
- ตัวอย่างการสร้างรายได้ชุมชนปากน้ำปราณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การศึกษาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์บ้านละว้าวังควาย เป็นต้น

Potential Impact: แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ บรรลุผลการดำเนินการ ตอบสนองโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้าน SO3: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคนในทุกมิติสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมและนักคิด ได้

OFI

Item Reference: 1.2ก(2)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิภาพในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูง

Evidence:

- มีระบบการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามคำรับรองในระบบของสถาบัน
- ไม่พบการประเมินผู้นำระดับสูง ในแต่ละระดับอย่างไร มีการนำข้อเสนอแนะจาก คณะกรรมการติดตามและประเมินฯ ไปจัดลำดับความสำคัญและนำไปทำแผนพัฒนาตามข้อเสนอแนะหรือไม่อย่างไร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

Item Reference: 1.2ก(3)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงว่าระบบการกำกับดูแลองค์กรมีแนวทางในการทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ

Evidence:

- คณะฯ มีการกำกับผลการดำเนินงานระดับหน่วยงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับบุคคล
- ไม่ได้แสดงว่าผู้นำระดับสูงมีการติดตามผลการดำเนินการเรื่องใดบ้าง และมีการทบทวนผลการดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่อย่างไร

Potential Impact: การทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Item Reference: ข(1,2)

Finding: ไม่พบแนวทางในการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และการรับรองคุณภาพอย่างมีจริยธรรม

Evidence:

- คณะฯ มีการตรวจประกันคุณภาพ การศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA และกำหนดนโยบายโครงการวิจัยต้องผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
- ไม่ชัดเจนแนวทางในการดำเนินการตามพันธกิจ ตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต
- ไม่ชัดเจนถึงการคาดการณ์ต่อความกังวลของชุมชนต่อหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการ
- ไม่พบการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาและบุคลากร
- กรณีที่มีการกระทำผิด มีแนวทางการสืบหาข้อเท็จจริงและลงโทษอย่างไร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมให้คณะฯ เป็นองค์กรที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมและชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

Item Reference: 1.2ค(1)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงการทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน

Evidence:

- คณะฯ เริ่มนำกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ แต่ไม่พบการตั้งเป้าหมายหรือระบุการมุ่งเน้นตาม SDGs ในประเด็นใดบ้าง
- ไม่พบการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ต่อสังคมไว้ในแผนกลยุทธ์ใด
- ไม่พบการตั้งเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามตัวชี้วัดจากการสร้างความผาสุกของสังคมในมิติสิ่งแวดล้อมสังคมและเศรษฐกิจอย่างไร

Potential Impact: การดำเนินการในการสร้างความผูกพันของสังคมอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะ
มีผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้าน SO1: นโยบายภาครัฐในด้าน
Creative Economy และ Soft power

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

Item Reference: 2.1 ก (1)

Finding: คณะฯ มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (4 ปี) โดยใช้
กระบวนการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

Evidence:

- คณะฯ มีแผนระยะสั้น (1 ปี) และแผนระยะยาว (4 ปี) ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น
- กระบวนการวางแผนประกอบด้วยการวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยง (Strategic Opportunities and Intelligent Risk) และการประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น
- ใช้ข้อมูลจากการประชุม การรวบรวมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับ OKRs (Objectives and Key Results) เพื่อให้แผนงานมีลำดับความสำคัญที่เหมาะสม
- คณะฯ พัฒนาระบบ Performance Improvement System เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยน และมีการทบทวนแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความคล่องตัวในการดำเนินงาน

Potential Impact: การวางแผนที่ยืดหยุ่นและมีกลไกการปรับตัวช่วยให้องค์กรปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดและสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทาง
เศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี

Item Reference: 2.1ก (4)

Finding: คณะฯ มีการกำหนดบทบาทและขอบเขตชัดเจนระหว่างกระบวนการหลักที่ต้องดำเนินการโดย
บุคลากรภายใน และกระบวนการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับการจัดจ้างหน่วยงานภายนอก
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน

Evidence:

- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลัก เช่น การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย ถูกดำเนินการโดย
บุคลากรของคณะฯ เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐาน
- การสนับสนุนด้านการทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย และการดูแลระบบ IT ถูกจัดจ้างให้กับ
หน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระของบุคลากรภายใน

- คณะให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง และการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการวิจัยและการเรียนรู้

Potential Impact: การมุ่งเน้นกระบวนการที่สำคัญโดยบุคลากรภายในช่วยเพิ่มคุณภาพของการศึกษาและการวิจัย การจัดจ้างภายนอกช่วยให้บุคลากรสามารถทุ่มเททรัพยากรไปกับงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลักได้มากขึ้น ยังไม่มีการระบุในรายงานถึงวิธีการกำหนดสมรรถนะหลักในอนาคตหรือกระบวนการพัฒนาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว

Item Reference: 2.1 ข (1)

Finding: คณะฯ มีการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยใช้ OKRs (Objectives and Key Results) ในการกำหนดและติดตามเป้าหมาย ทั้งนี้ยังมีการสร้างสมดุลระหว่างกรอบเวลาของแผนระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์และการใช้ประโยชน์จากโอกาสเชิงกลยุทธ์

Evidence:

- การใช้สมรรถนะหลักและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป้าหมายใน 4 ด้านสำคัญ (Education, Academic, Industrial, Social Impact)
- รายงานระบุถึงการกำหนดกรอบเวลาระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (4 ปี) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน

Potential Impact: การพิจารณาที่ครอบคลุมช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากโอกาสได้อย่างเหมาะสม

OFI

Item Reference: 2.1ก (2)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

Evidence:

- ไม่ชัดเจนข้อมูลตามตาราง 2.1ก-2 มีการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์อย่างไร เช่น การใช้ SWOT Analysis มีแนวทางการวิเคราะห์อย่างไร
- มีการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้ AR/VR เพื่อสนับสนุนทั้งการเรียนการสอนและการวิจัย การวิเคราะห์ที่ได้ผลเป็นสารสนเทศใด ที่สะท้อนถึงนวัตกรรมในอุตสาหกรรม

Potential Impact: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อาจช่วยให้คณะฯ มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์ตามระยะเวลาที่กำหนด

Item Reference: 2.1ก (3)

Finding: ไม่ชัดเจนแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- คณะฯ ใช้ SWOT เพื่อวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์จากปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง (รูปที่ 2.1ก-1) โดยมีตัวอย่างโครงการ เช่น ห้องปฏิบัติการ Multi-Media และเทคโนโลยี AR/VR เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
- รายงานระบุเกณฑ์ เช่น การพิจารณาผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียน การคืนทุนของการลงทุนและความเสี่ยงในทรัพยากร
- ไม่ชัดเจนถึงการกระตุ้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรมอย่างไร มีการนำนวัตกรรมไปใช้ให้ทันเวลาอย่างไร

Potential Impact: การเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่คุ้มค่า อาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความแตกต่างในตลาดและดึงดูดผู้เรียนและพันธมิตรใหม่

Item Reference: 2.1 ข (2)

Finding: ขาดข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองภายในองค์กร และไม่มีข้อมูลในรายงานที่แสดงถึงวิธีการคำนึงถึงและสร้างสมดุลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง

Evidence: ไม่มีข้อมูลที่ระบุถึงกระบวนการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายหรือการบริหารความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรายงาน

Potential Impact: ขาดกระบวนการจัดสมดุลความต้องการภายในอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งหรือเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกัน และการไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดอาจลดความร่วมมือและการสนับสนุนในระยะยาว

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

Item Reference: 2.2 ก (1)

Finding: คณะฯ มีระบบที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) กับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (Action Plans) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมการใช้ OKRs (Objectives and Key Results) และ KPIs (Key Performance Indicators) ในการติดตามและประเมินผล

Evidence:

- ระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูง เช่น คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าภาควิชา เพื่อกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ใช้ตัวชี้วัด (KPIs) ที่สะท้อนผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในตาราง 2.1ก-2
- มีแผนปฏิบัติการระยะสั้น (1 ปี) สำหรับเป้าหมายที่สามารถประเมินผลได้ในปีงบประมาณ และแผนระยะยาว (4 ปี) ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

Potential Impact: การใช้ OKRs และ KPIs ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการติดตามผล และการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารทำให้แผนปฏิบัติการมีความครอบคลุม และตอบสนองความต้องการที่แท้จริง

Item Reference: 2.2 ข: การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (ACTION PLAN Modification)

Finding: การระบุถึงกระบวนการที่ชัดเจนในการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินและการปรับแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

Evidence:

- คณบดีเป็นผู้ตัดสินใจหลักโดยปรึกษาร่วมกับทีมบริหาร และมีการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนได้ทันเวลา.
- การปรับเปลี่ยนแผนมุ่งเน้นการป้องกันการหยุดชะงักของการดำเนินงานในทุกด้าน เช่น การวิจัย การศึกษา การบริหารจัดการ
- การเปลี่ยนรูปแบบโครงการ เช่น จัดทำโครงการในรูปแบบ ออนไลน์
- การทบทวนโครงการ เช่น การชะลอหรือยกเลิกโครงการที่ไม่จำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญและสนับสนุนโครงการเร่งด่วน
- มีการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการเร่งด่วน.

Potential Impact: การมีกระบวนการตัดสินใจที่รวดเร็วและชัดเจนช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

OFI

Item Reference: 2.2 ก (2) การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ (Action Plan Implementation)

Finding: การสื่อสารแผนปฏิบัติการเน้นที่การประชุมในระดับผู้บริหารและหัวหน้าภาค แต่ไม่มีรายละเอียดในรายงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งต่อแผนปฏิบัติการไปยังบุคลากรระดับปฏิบัติ เช่น อาจารย์ในภาควิชาหรือบุคลากรส่วนสนับสนุนอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน

Evidence: รายงานระบุเพียงการประชุมในระดับคณะกรรมการส่วนงาน และการประชุมร่วมกับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ แต่ไม่ได้กล่าวถึงการสื่อสารแผนปฏิบัติการในระดับบุคลากร

Potential Impact: การขาดการสื่อสารไปยังบุคลากรในระดับปฏิบัติอาจทำให้บุคลากรเหล่านี้ไม่เข้าใจเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรที่ไม่ได้รับการสื่อสารแผนอย่างเหมาะสมอาจดำเนินงานในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

Item Reference: 2.2 ก (3): การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

Finding: ขาดการเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: การจัดสรรทรัพยากรไม่ได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการจัดสรรทรัพยากรตาม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ที่สำคัญขององค์กร เช่น การสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร การวิจัย หรือโครงการด้านสังคม

Evidence:

- การจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน: มีการวางแผนงบประมาณและติดตามผลผ่านระบบ ERP แต่ไม่มีการระบุถึงการจัดสรรทรัพยากรตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยตรง

Potential Impact: การไม่เชื่อมโยงการจัดสรรทรัพยากรกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อาจทำให้เป้าหมายบางส่วนไม่ได้รับทรัพยากรเพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้

Item Reference: 2.2 ก (4) แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans)

Finding: ขาดรายละเอียดสำคัญในการเชื่อมโยงแผนบุคลากรกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน แม้ว่าจะมีการวางแผนด้านบุคลากรในระดับหนึ่งก็ตาม

Evidence:

- ขาดรายละเอียดที่ชัดเจนว่ากระบวนการวางแผนบุคลากรรองรับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ขององค์กรในแต่ละด้าน (Education, Research, Industrial Collaboration, Social Impact) อย่างไร.
- ไม่มีข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับการเชื่อมโยงแผนด้านบุคลากรเข้ากับแผนปฏิบัติการในภาพรวม
- ระบุว่ามีการรวบรวมข้อมูลบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อใช้วางแผนอัตรากำลังงานและรองรับการเกษียณอายุ
- มีการสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในแต่ละปี และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการออกแบบแผนพัฒนา
- มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากร

Potential Impact: การขาดการเชื่อมโยงแผนด้านบุคลากรกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อาจทำให้แผนบุคลากรไม่สอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญขององค์กรในภาพรวม อาจลดความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยและการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

Item Reference: 2.2 ก (5) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures)

Finding: ขาดความชัดเจนและความครอบคลุมในการเชื่อมโยงตัววัดผลการดำเนินการกับแผนปฏิบัติการ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในเชิงลึก

Evidence:

- ขาดความชัดเจนใน การเชื่อมโยงตัวชี้วัดกับแผนปฏิบัติการ แต่ละระดับ เช่น วิธีที่ตัวชี้วัดสนับสนุน แผนการพัฒนาหลักสูตร การวิจัย หรือการสร้างความร่วมมืออุตสาหกรรม
- ระบุใน ตาราง 2.1 ก - 2 และในเนื้อหาของรายงานว่ามีการกำหนดตัวชี้วัด เช่น จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษา, จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์, โครงการความร่วมมือกับอุตสาหกรรม, และโครงการบริการชุมชน

Potential Impact: การมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนช่วยให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุง การดำเนินงานได้ในระดับหนึ่ง ช่วยให้การรายงานผลการดำเนินงานเป็นระบบ และตรวจสอบได้

Item Reference: 2.2 ก (6): การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections)

Finding: ขาดความชัดเจนในที่มาของการคาดการณ์และวิธีการที่องค์กรใช้ในการสร้างความสมเหตุสมผล และเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

Evidence:

- ไม่ระบุวิธีการที่ใช้ในการคาดการณ์ เช่น การใช้ข้อมูลในอดีต การวิเคราะห์แนวโน้ม หรือการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
- ไม่มีการอธิบายว่าความสมเหตุสมผลของตัวเลขเป้าหมายถูกสร้างขึ้นอย่างไร
- ขาดรายละเอียดกระบวนการที่ชัดเจนในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เมื่อผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้ แตกต่างจากคู่แข่งในเชิงลึก

Potential Impact: การขาดที่มาของการคาดการณ์อาจทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หรือศักยภาพขององค์กร การไม่มีวิธีการจัดการที่ชัดเจนเมื่อผลลัพธ์ต่างจากคู่แข่ง อาจลดโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Strength

Item Reference: 3.1ก(1)(2)

Finding: คณะมีแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่เป็นกลุ่มลูกค้าปัจจุบันและอนาคต ของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

Evidence:

- ตาราง3.1ก-1 วิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 1) พันธกิจด้านการสอน
- ตาราง3.1ก-2 วิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 2) พันธกิจด้านการวิจัย
- ตาราง3.1ก-3 วิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 1) พันธกิจด้านการบริการวิชาการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯใช้ประโยชน์จากสารสนเทศในการพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และบริการทางวิชาการ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และส่วนตลาด และยังคงรักษาลูกค้าไว้ได้ และมีโอกาสได้ลูกค้าใหม่

Item Reference: 3.1ข(2)

Finding: คณะมีแนวทางในการกำหนดการจัดการศึกษาโดยใช้ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Evidence:

- ตาราง3.1ก-1 วิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 1) พันธกิจด้านการสอน

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้คณะมีผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาด

OFI

Item Reference: 3.1ก(1)(2)

Finding: ไม่พบแนวทางในการประเมินและปรับปรุงในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่เป็นกลุ่มลูกค้าปัจจุบันและอนาคตของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

Evidence:

- ตาราง3.1ก-1 ตาราง3.1ก-2 และตาราง3.1ก-3 แสดงวิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของทั้ง 3 พันธกิจ ยังไม่สะท้อนความเป็นระบบและประสิทธิภาพของแนวทาง

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะทำให้ได้แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อาจจะช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และบริการทางวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และส่วนตลาดได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ยังคงรักษาลูกค้าไว้ได้ และมีโอกาสได้ลูกค้าใหม่

Item Reference: 3.1ข(1)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางอย่างเป็นระบบของคณะฯ ในการจำแนกผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาด

Evidence:

- ตารางP.1-10 กลุ่มผู้เรียนแบ่งตามCustomer Lifecycle แต่ไม่ได้สะท้อนว่าคณะฯจำแนกอย่างไร ได้ใช้สารสนเทศใดในการจำแนกลูกค้าของการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการหรือไม่อย่างไร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ ได้ผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น และส่วนตลาดที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และเล็งเห็นลูกค้าย่อยอื่น ๆ ที่มีโอกาสเป็นลูกค้าในปัจจุบันและอนาคต มาใช้กำหนดผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

Item Reference: 3.1ข(2)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการของการวิจัย และบริการวิชาการ

Evidence:

- ตาราง 3.1ก-2 วิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น 2) พันธกิจด้านการวิจัย และตาราง 3.1ก-3 วิธีการสื่อสารและความถี่ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น 1) พันธกิจด้านการบริการวิชาการ ไม่ได้สะท้อนผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการของการวิจัย และบริการวิชาการที่เกิดขึ้นจากการรับฟังลูกค้าย่อยวิจัยและบริการวิชาการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้กำหนดคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการทั้งทางด้านการจัดการศึกษา งานวิจัยและบริการวิชาการในรูปแบบใหม่ ๆ ที่สร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง และนำมาซึ่งการสร้างสมรรถนะใหม่ๆ ที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

3.2 ความผูกพันของลูกค้าย่อย

Strength

Item Reference: 3.2ก(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางในการได้มาและรักษาลูกค้าไว้โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

Evidence:

- มีรองคณบดีฝ่ายบริหารวิชาการลงงานวิชาการงานทะเบียนคณะเป็นผู้กำกับดูแล
- มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้เรียนในอนาคต Workshop หรือค่ายเตรียมความพร้อม การทดลองเรียนในรายวิชาที่เปิดสอนจริงในชั้นปีที่ 1
- มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้เรียนปัจจุบัน นำความต้องการจากการสำรวจผู้เรียนมาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและประเมิน กิจกรรมนอกหลักสูตร
- มีสมาคมศิษย์เก่า รวบรวมข้อมูลและจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน
- รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ร่วมประชุมกับผู้ให้ทุนภายนอก และประสานติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับทุนภายนอก

- หัวหน้าศูนย์วิจัยฯกำกับดูแลการรวบรวมข้อมูลจากการรับฟังลูกค้า สื่อสารประชาสัมพันธ์การอบรมและจัดหลักสูตรสะสมหน่วยกิต

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯสามารถสร้างความพึงพอใจและความภาคภูมิใจให้กับลูกค้าที่ยังคงสนับสนุนผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างวัฒนธรรมการมุ่งเน้นลูกค้า

Item Reference: 3.2ก(2)

Finding: คณะฯมีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะ

Evidence:

- เว็บไซต์ของคณะ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญด้านการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ
- ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Facebook Youtube Instragram Tiktok Line official

Potential impact: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร

Item Reference: 3.2ก(3)

Finding: คณะฯมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- สถาบันKMUTL ช่องทางและขั้นตอนในการจัดการข้อร้องเรียน
- คณะฯมีช่องทางการร้องเรียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีขั้นตอนตามแผนผังรูปที่3.2ก-1 แผนผังกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนระดับคณะ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้สร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้าที่มากขึ้น

OFl

Item Reference: 3.2ก(1)(2)(3)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการประเมินและปรับปรุงการสร้างและจัดการความสัมพันธ์ การรับการสนับสนุนจากคณะ และการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- ไม่พบวิธีการประเมินและปรับปรุงวิธีการได้มาและรักษาลูกค้าไว้โดยการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า รวมถึงการทบทวนและปรับปรุง
- ไม่พบวิธีการประเมินและปรับปรุงวิธีการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะ รวมถึงการทบทวนและปรับปรุง

- ไม่พบวิธีการประเมินและปรับปรุงวิธีการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงการทบทวนและปรับปรุง

Potential impact: การดำเนินการดังกล่าว จะทำให้ได้แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะรักษาลูกค้าเดิม และดึงดูดลูกค้าใหม่ และสามารถสร้างผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

Item Reference: 3.2ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ากระบวนการเกี่ยวกับประสบการณ์ของลูกค้าได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ตามผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกัน

Evidence:

- ไม่พบข้อมูลที่ชัดเจนวิธีการสร้างความสัมพันธ์ การจัดการความสัมพันธ์การสนับสนุน การจัดการข้อร้องเรียนใช้แนวทางใดในการให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม
- ไม่พบข้อมูลที่ชัดเจนถึงวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติต่อทุกกลุ่มขององค์กรอย่างเป็นธรรมและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้คณะสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาดที่แตกต่างกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีในการใช้ผลิตภัณฑ์และบริการ

Item Reference: 3.2 ข

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- ตาราง3.1ก-1 ตาราง3.1ก-2 และตาราง3.1ก-3 เป็นการรับฟังข้อมูลของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ไม่สะท้อนการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Strength

Item Reference: 4.1ก(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวม

Evidence:

- มีการติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังตาราง 4.1ก-1 โดยกำหนดกลุ่มตัวชี้วัดตามพันธกิจ ประโยชน์
- มีการปรับปรุงตัวชี้วัดสำคัญ เช่น ตัววัดผลการศึกษาตาม Skill Mapping

Potential Impact: การมีแนวทางในการติดตามผลการดำเนินงานที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ มีข้อมูล ที่ครอบคลุมเพื่อใช้ในการตัดสินใจภายใต้ข้อมูลจริง

OFI

Item Reference: 4.1ก(2)

Finding: ไม่พบว่าคณะฯ มีการเลือกและใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุน การตัดสินใจ ด้วยข้อมูลจริง

Evidence:

- ไม่พบการค้นหาตัวเปรียบเทียบเพื่อการประเมินและปรับปรุงกระบวนการ
- ไม่ชัดเจนว่าในการคัดเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบได้คำนึงถึงบริบทที่สำคัญ เช่น ความท้าทาย เชิงกลยุทธ์อย่างไร หรือใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในการแข่งขันอย่างไร

Potential Impact: การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างมีประสิทธิภาพ อาจช่วยให้คณะฯ กำหนดเป้าประสงค์ที่ท้าทาย และส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงแบบก้าวกระโดดได้

Item Reference: 4.1ข(1)

Finding: คณะฯ ไม่แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

Evidence:

- คณะฯ มีการนำข้อมูลป้อนกลับมาทบทวนผลการดำเนินการ แต่ไม่พบแนวทางในกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจนและวัดผลได้ รวบรวมตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือใด รวมถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปัจจุบันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เทียบเกณฑ์มาตรฐาน หรือเทียบกับ สถาบันอื่นที่คล้ายคลึงกัน
- ไม่พบการนำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับแผนกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

Potential Impact: การมีแนวทางที่เป็นระบบในการนำผลการวิเคราะห์ ทบทวนมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกัน อาจช่วยให้คณะฯ สามารถส่งมอบคุณค่าตอบสนอง ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม

Item Reference: 4.1ข(2)

Finding: คณะฯ ไม่แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- คณะฯ เริ่มมีการจัดลำดับความสำคัญของผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายต่อการบรรลุตามแผนกลยุทธ์ แต่ไม่ชัดเจนเกณฑ์ในการพิจารณา อาทิ โอกาสเกิดหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น ในประเด็นต่าง ๆ เช่น การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนกลยุทธ์ หรือการดำเนินการที่เป็นเลิศอย่างยั่งยืน เป็นต้น

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงผลการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

Item Reference: 4.2ก(1,2)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทวนสอบและทำให้ข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบัน มีคุณภาพและพร้อมใช้

Evidence:

- คณะฯ บริการข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลและรูปแบบอื่น ดำเนินการตามกรอบ PDPA
- จำแนกการให้บริการข้อมูลสารสนเทศต่อสาธารณะและการใช้งานด้านบริหารจัดการ และจัดเก็บข้อมูลใน Cloud
- มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

Potential Impact: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการใช้ข้อมูลจริงในการตัดสินใจของผู้บริหารได้

OFI

Item Reference: 4.2ก(3)

Finding: ไม่ชัดเจนคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

Evidence:

- มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลตามลำดับชั้นความสำคัญข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหว และมีระบบ Authentication
- KDMC มีระบบการปกป้องและการป้องกันการโจมตี แต่ไม่ชัดเจนการกำหนดข้อปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการโจมตีเครื่องแม่ข่ายหรือเมื่อเกิดการแพร่กระจายของไวรัสคอมพิวเตอร์ หรือการสื่อสารไปยังบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไร
- มีการวางระบบการกู้คืนระบบให้สามารถกลับมาใช้งานได้เป็นปกติ กำหนดระยะเวลากู้คืนหรือไม่อย่างไร

Potential Impact: การมีแนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

Item Reference: 4.2ข(1)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ

Evidence:

- คณะฯ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการออกแบบบ้านเพื่อการประหยัดพลังงาน แต่ไม่พบการกำหนดแนวทางการสกัดองค์ความรู้ การกำหนดประเด็นองค์ความรู้ที่จำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- แสดงกิจกรรม KM แต่ไม่พบแนวทางการจัดการถ่ายทอดความรู้จากฐานสู่ฐานผ่านกระบวนการใด มีการจัดระบบพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้ตามสมรรถนะหลักหรือไม่อย่างไร
- มีการรวบรวมองค์ความรู้ แต่ไม่แสดงการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์หรือขยายผลอย่างไร

Potential Impact: การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์

SA1: ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ของคณะฯ ที่บูรณาการ ด้านสถาปัตยกรรม ศิลปะ และการออกแบบ

Item Reference: 4.2ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการบ่งชี้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในองค์กร

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น การพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของ best practice กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์หรือไม่ อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่า มีการนำผลงานที่จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือผลงานสร้างสรรค์ที่ใช้ประโยชน์ได้จริงไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร รวมถึงผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่สำคัญหรือไม่ อย่างไร

Potential Impact: การมีแนวทางที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อาจช่วยให้คณะฯ ได้วิธีปฏิบัติเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

Item Reference: 4.2ค

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ

Evidence:

- คณะฯ กำหนดแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Continuous quality improvement) กับนวัตกรรม (Innovation) หรือไม่อย่างไร
- มีความสอดคล้องกับโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่อย่างไร
- มีการนำ Design thinking มาใช้ในพันธกิจต่างๆ ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร

Potential Impact: การมีแนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ อาจช่วยส่งเสริมค่านิยมของคณะฯ “We, the Future Creator” (นักสร้างสรรค์ในอนาคตหรือองค์การเป็นผู้สร้าง)

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

Item Reference: 5.1ก(1)

Finding: คณะฯมีแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

Evidence:

- รูปที่ 5.1ก-1 การประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ
- รูปที่ 5.1ก-2 การเชื่อมโยงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนยุทธศาสตร์คณะ
- คณะฯจัดตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง โดยรองคณบดีฝ่ายบริหารแผนกลยุทธ์และพัฒนาบุคลากร เป็นผู้กำกับดูแลและติดตามการบริหารอัตรากำลังของคณะ
- ใช้ค่าFTESในการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- การรับบุคลากรใหม่ ภาควิชาและคณะฯ พิจารณาสมรรถนะและทักษะร่วมกัน

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสม และมีทักษะที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติการของคณะฯให้ประสบความสำเร็จ

Item Reference: 5.1ก(2)

Finding: คณะฯมีแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่

Evidence:

- รูปที่ 5.1ก-3 ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่
- คณะฯจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดและวิธีการของประกาศของสถาบัน

- มีระยะเวลาทดลองงาน ได้รับมอบหมายงานจากคณบดี มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทั้งในระดับคณะและสถาบัน
- มีระบบพี่เลี้ยง
- รูปที่ 5.1ก-3 หน้า71 การขอกรอบอัตรากำลังของบุคลากร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถตามที่องค์กรต้องการ และสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กร

Item Reference: 5.1ข(1)(2)

Finding: คณะฯมีแนวทางในการดำเนินการด้านสุขภาวะในสถานที่ทำงานและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร และจัดให้มีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

Evidence:

- มีรองคณบดีด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมเป็นผู้ดูแล
- มีการดำเนินการ 2 มิติ คือ มิติด้านกายภาพและสภาพแวดล้อม(ปรับปรุงอาคาร ภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม และงานระบบโครงสร้างพื้นฐาน) และมิติด้านสังคมและวัฒนธรรม
- คณะฯและสถาบันมีระเบียบด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร ที่มีสถานภาพต่างกัน และมีฝ่ายHR ของคณะฯและสถาบันดำเนินการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการตอบสนองต่อปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร เรื่อง การดูแลสภาพอากาศที่ทำงาน

OFI

Item Reference: 5.1ก(3)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

Evidence:

- มีการทบทวนแผนกำลังคนที่ขาดแคลนเนื่องจากการลาออกและเกษียณอายุในวาระของการประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการ แต่ไม่ยังสะท้อนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังในอนาคต

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1 การได้รับรองมาตรฐานหลักสูตรในระดับนานาชาติ SC3 การมีผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ร่วมกับนักวิจัยชาวต่างชาติที่มีH-Indexไม่น้อยกว่า 5

Item Reference: 5.1ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากร

Evidence:

- มีการจัดทำ Job Description
- มีระบบ DPBP ของสถาบัน ประเมินผลปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
- แต่ยังไม่สะท้อนแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Item Reference: 5.1ข(1)(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดำเนินการด้านสุขภาวะในสถานที่ทำงานและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากรและจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

Evidence:

- ไม่พบการดำเนินการประเมินกระบวนการและนำผลประเมินมาปรับปรุงกระบวนการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในแต่ละกลุ่มที่หลากหลายและสร้างผลปฏิบัติการที่ดีให้กับคณะฯ และสถาบัน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

Item Reference: 5.2ค(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินงานที่ดีขึ้น

Evidence:

- คณะฯ ใช้ระบบการประเมินผล และการจัดการผลปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสายงาน ของสถาบัน โดยประเมินตามลำดับขั้น
- มีการการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานโดยพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงาน
- บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามสายงานตามตาราง 5.2ค-1 โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรขององค์กรสร้างผลการดำเนินการที่ดีสามารถเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามพันธกิจ

Item Reference: 5.2ค(3)

Finding: คณะมีแนวทางในการจัดการการพัฒนาอาชีพการงานของบุคลากร

Evidence:

- คณะมีดำเนินการแบบที่เป็นTop-down and Bottom-up โดยหัวหน้างานจะระบุการเพิ่มทักษะของบุคลากรในสังกัด และบุคลากรสามารถพิจารณาตนเองว่าควรต้องพัฒนาอะไร
- มีกระบวนการในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และการพัฒนากระบวนการของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ติดตามความก้าวหน้า ทำ KM การสนับสนุนและคณะกรรมการบริหารส่วนงานกลั่นกรอง
- ตาราง 5.2ค-1 โครงการที่บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามีกรอบ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยการขับเคลื่อนความผูกพันเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้บุคลากรสร้างผลการดำเนินงานที่ดีที่ตอบสนองต่อสมรรถนะหลักขององค์กรและความท้าทายเชิงกลยุทธ์

OFI

Item Reference: 5.2ก(1)(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรและการประเมินความผูกพันของคณะฯ

Evidence:

- คณะฯใช้ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันต่อสถาบันKMUTL มากำหนดปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อน ความผูกพันของบุคลากร และการประเมินความผูกพันของคณะฯ ซึ่งอาจไม่สะท้อนปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรของคณะ
- ไม่พบการประเมินและปรับปรุงกระบวนการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะฯ มีโอกาสปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั้งหมด และกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี

Item Reference: 5.2 ข

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง, การทำงานที่ให้การดำเนินงานที่ดี

Evidence:

- คณะมีสื่อสารและจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันและคณะฯ แต่ยังไม่สะท้อนให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง, การทำงานที่ให้การดำเนินงานที่ดีของบุคลากร
- ไม่พบการประเมินและปรับปรุงกระบวนการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล จะช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วม รู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ และเข้าใจ ทิศทางและ เป้าหมายขององค์กร สนับสนุนให้ องค์กรประสบความสำเร็จตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์

Item Reference: 5.2ค(1) (3)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการ การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น และการจัดการการพัฒนาอาชีพการงานของบุคลากร

Evidence:

- มีการใช้ระบบการประเมินผลและการจัดการผลปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสายงาน ของสถาบัน แต่ไม่พบ ในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าว ทำให้คณะมีระบบการประเมินผลและการจัดการผลปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่สนับสนุนให้สร้างผลการดำเนินการที่ดีที่มีประสิทธิผล สามารถเอาชนะ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามพันธกิจ

Item Reference: 5.2ค(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่จะสนับสนุน ความต้องการพัฒนาส่วนบุคคลและความต้องการของคณะฯ ที่สอดคล้องกัน

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้ผลการประเมินจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการกำหนดแผนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างไร

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้บุคลากรสร้างผล การดำเนินที่ดี และสามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC1การได้รับรอง มาตรฐานหลักสูตรในระดับนานาชาติ SC3 การมีผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ร่วมกับ นักวิจัยชาวต่างชาติที่มีH-Indexไม่น้อยกว่า 5

Item Reference: 5.2ค(3)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าของผู้นำในอนาคต

Evidence:

- ผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหาร แต่ยังไม่สะท้อนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้า ของผู้นำในอนาคต

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะฯ ขับเคลื่อน คณะฯ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง

Item Reference: 5.2ค(4)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงานส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่าง

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการค้นหาโอกาสของความไม่เท่าเทียมของกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน และแนวทางในการป้องกัน
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการให้บุคลากรที่อาจมีความแตกต่างได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ

Potential Impact: การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสนับสนุนค่านิยมองค์กรในประเด็น Transparency และส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จ

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

OFI

Item Reference: 6.1 ก (1): ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ (Program and Service Requirements)

Finding: มีความชัดเจนในกระบวนการกำหนดข้อกำหนดด้านหลักสูตร แต่ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดสำหรับบริการอื่น ๆ ของคณะอย่างครบถ้วน

Evidence:

- การใช้ Outcome-Based Education (OBE) เพื่อออกแบบหลักสูตร โดยเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ของผู้เรียน เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล
- ข้อกำหนดสำหรับหลักสูตรถูกกำหนดจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ประกอบการ และสภาวิชาชีพ
- รายงานเน้นกระบวนการกำหนดข้อกำหนดเฉพาะในมิติของหลักสูตร แต่ยังขาดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดในผลิตภัณฑ์และบริการอื่น ๆ เช่น การวิจัย การบริการวิชาการ และโครงการเพื่อพัฒนาสังคม
- ไม่มีการระบุว่าแต่ละข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และบริการเชื่อมโยงหรือสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะอย่างไร

Potential Impact: การไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนสำหรับการวิจัยหรือบริการวิชาการอาจลดคุณภาพหรือความต่อเนื่องของผลิตภัณฑ์เหล่านี้ หากข้อกำหนดไม่ครอบคลุมผลิตภัณฑ์ทั้งหมด อาจส่งผลให้คณะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกมิติ

Item Reference: 6.1 ก (2) การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ (Program and Service Design)
และ 6.1 ก (3) ข้อกำหนดของกระบวนการ (Process Requirement)

Finding: ขาดการพิจารณาปัจจัยที่สำคัญในการออกแบบ การกำหนดข้อกำหนดสำหรับบริการและกระบวนการอื่นยังไม่ครอบคลุม ขาดตัวอย่างข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการสนับสนุนในด้านหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการ

Evidence:

- ไม่พบข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรม ความคล่องตัว หรือการคำนึงถึงความเสี่ยงมาบูรณาการในการออกแบบหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ.
- ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ คุณค่าในมุมมองของลูกค้า สำหรับหลักสูตรและบริการอื่น ๆ
- เน้นไปที่การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการทำงานทั่วไป แต่ขาดข้อกำหนดเฉพาะสำหรับการวิจัยและบริการวิชาการในมิติที่เชื่อมโยงกับพันธกิจเชิงกลยุทธ์
- ไม่พบข้อมูลรายละเอียดที่แสดงถึงข้อกำหนดที่สำคัญสำหรับกระบวนการสนับสนุน เช่น การจัดการทรัพยากร การประชาสัมพันธ์ หรือการวางแผนสวัสดิการบุคลากร

Potential Impact: การไม่คำนึงถึงเทคโนโลยีใหม่และความเสี่ยงในกระบวนการออกแบบอาจลดความสามารถในการแข่งขันและความยืดหยุ่นขององค์กร การไม่มีข้อกำหนดเฉพาะสำหรับกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญอาจทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องหรือขาดประสิทธิภาพ

Item Reference: 6.1 ก (4): การออกแบบกระบวนการ (Process Design)

Finding: ขาดการออกแบบกระบวนการที่ชัดเจนด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ แม้จะมีการใช้กรอบ PDCA และการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการออกแบบหลักสูตร แต่ยังคงขาดรายละเอียดสำคัญในด้านการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม ความคล่องตัวและการพิจารณาความเสี่ยงในกระบวนการออกแบบ

Evidence:

- ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในรายงานระบุเพียงการจัดหาแหล่งทุนและการติดตามความก้าวหน้า แต่ไม่มีรายละเอียดกระบวนการออกแบบงานวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะหรือประเทศ
- รายงานไม่ได้ระบุขั้นตอนการออกแบบกระบวนการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
- ไม่มีการระบุชัดเจนเกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรม ความคล่องตัว และการพิจารณาความเสี่ยงมาบูรณาการในการออกแบบกระบวนการ
- การพิจารณาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในกระบวนการออกแบบยังไม่ได้มีการกล่าวถึง

Potential Impact: การขาดการบูรณาการเทคโนโลยีใหม่และการพิจารณาความคล่องตัว อาจลดศักยภาพขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และการไม่เชื่อมโยงกระบวนการออกแบบกับการวิจัยและบริการวิชาการ อาจทำให้องค์กรพลาดโอกาสในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและเศรษฐกิจ

Item Reference: 6.1 ข (1): การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process Implementation) และ 6.1 ข (2): การปรับปรุงกระบวนการ (Process Improvement)

Finding: แม้จะมีโครงสร้างกระบวนการที่ชัดเจนและมีการติดตามผลการดำเนินการ แต่ยังขาดรายละเอียดที่ครอบคลุมในบางด้าน โดยเฉพาะวิธีการที่ชัดเจนในการใช้ตัวชี้วัดและการเชื่อมโยงกระบวนการปรับปรุงเข้ากับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

Evidence:

- ไม่ได้ระบุรายละเอียดว่าตัวชี้วัดที่ใช้มีผลต่อการปรับปรุงกระบวนการในเชิงกลยุทธ์อย่างไร หรือการใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการตัดสินใจแก้ไขหรือปรับปรุงกระบวนการ
- ไม่พบข้อมูลที่มีการพิจารณาปัจจัยเสี่ยง ความคล่องตัว หรือการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปรับปรุงกระบวนการ
- ไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินการและกระบวนการสนับสนุนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการที่สำคัญอย่างไร

Potential Impact: หากมีการบูรณาการข้อมูลตัวชี้วัดของกระบวนการเข้ากับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ อาจทำให้การปรับปรุงกระบวนการมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลกระทบต่อเป้าหมายระยะยาว การพิจารณาความเสี่ยงและความคล่องตัว อาจจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอกได้ทันเวลา

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

OFl

Item Reference: 6.2 ก: ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Efficiency and Effectiveness)

Finding: ขาดการระบุรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการในเชิงระบบและการวัดผลที่ชัดเจน

Evidence:

- ไม่มีการระบุถึงตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามประสิทธิภาพ เช่น รอบเวลา (Cycle Time), ผลผลิตภาพ (Productivity) หรือการลดต้นทุนในกระบวนการ

- ขาดข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์ของกระบวนการ เช่น ผลกระทบต่อผู้เรียน ผลลัพธ์งานวิจัยหรือการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.
- ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการเชื่อมโยงตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์หรือความคาดหวังของลูกค้า
- ไม่มีการกล่าวถึงวิธีการปรับปรุงเพื่อลดของเสีย ความผิดพลาดในการบริการ หรือต้นทุนที่ไม่จำเป็น
- ไม่พบตัวชี้วัด เช่น KPIs หรือระบบวัดผลที่แสดงถึงประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในเชิงปฏิบัติการ

Potential Impact: การใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมช่วยให้ทรัพยากรถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และการวัดผลลัพธ์ของการปฏิบัติการช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Item Reference: 6.2 ข: การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management)

Finding: ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานในหลายมิติ แม้ว่าจะมีการระบุถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้งานและการใช้ข้อมูลป้อนกลับ

Evidence:

- ขาดกลยุทธ์หรือกระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานในเชิงระบบที่ครอบคลุม เช่น การกำหนดแนวทาง การสร้างความสอดคล้องระหว่างผู้ส่งมอบและเป้าหมายองค์กร
- แม้จะมีการใช้ข้อมูลป้อนกลับ แต่ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวกับการปรับปรุงในระดับเชิงกลยุทธ์
- ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยงในเครือข่ายอุปทาน เช่น การลดความเสี่ยงในการหยุดชะงักของซัพพลายเชนหรือการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
- ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารความคาดหวังต่อผู้ส่งมอบหรือการใช้ตัวชี้วัด (KPIs) ในการประเมินผลการดำเนินงาน

Potential Impact: การปรับปรุงกระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ลดความเสี่ยง และเพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กรในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

Item Reference: 6.2 ค (1): ความปลอดภัย (Safety)

Finding: การมีมาตรการด้านความปลอดภัยพื้นฐานอย่างเป็นระบบ แต่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมในด้านที่ขาดหายเพื่อเพิ่มความครอบคลุมและประสิทธิผล

Evidence:

- ไม่มีการระบุถึงการใช้ตัวชี้วัด (KPIs) เช่น จำนวนอุบัติเหตุหรือความพึงพอใจต่อมาตรการความปลอดภัย เพื่อประเมินและปรับปรุงมาตรการ
- ยังไม่มีการกล่าวถึงมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น การป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกหรือการป้องกันข้อมูลและทรัพย์สินขององค์กร

- ขาดการระบุถึงกระบวนการฟื้นฟูหลังเหตุการณ์ เช่น การจัดการพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบหรือการสนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- ยังไม่มีรายละเอียดชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบและวิเคราะห์ต้นเหตุของเหตุการณ์หรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

Potential Impact: การขาดการวิเคราะห์ต้นเหตุและการฟื้นฟูหลังเหตุการณ์อาจทำให้เกิดปัญหาซ้ำในอนาคต และการขาดมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยอาจลดความเชื่อมั่นของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

Item Reference: 6.2 ค (2): ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว (Organizational Continuity and Resilience)

Finding: รายงานมีการกล่าวถึงการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินเฉพาะในด้านการเรียนการสอน แต่ยังขาดแผนความต่อเนื่องและกระบวนการฟื้นตัวในมิติอื่น ๆ เช่น การวิจัย การบริการวิชาการ การจัดการเครือข่ายอุปทาน และการดำเนินธุรกิจทั่วไป

Evidence:

- ไม่พบแผนรองรับหรือแนวทางการบริหารจัดการสำหรับ การวิจัย การบริการวิชาการและการดำเนินงาน ธุรกิจ สถานการณ์ฉุกเฉิน
- ไม่มีการระบุถึงการป้องกันความเสี่ยงในเครือข่ายอุปทานหรือการฟื้นฟูหลังเกิดภาวะฉุกเฉิน
- ขาดข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ ฟื้นฟูสภาพ (Recovery) สำหรับทุกมิติของการดำเนินงาน ยกเว้นด้านการเรียนการสอน
- ไม่พบการกล่าวถึง ความต้องการของลูกค้า เครือข่ายอุปทาน หรือพันธมิตร ในการวางแผนความต่อเนื่อง
- ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สถานการณ์ฉุกเฉินเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมหรือการปรับเปลี่ยนองค์กร

Potential Impact: การพัฒนาแผนความต่อเนื่องและกระบวนการฟื้นฟูในทุกมิติจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินในอนาคต

Item Reference: 6.2 ค (3): การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

Finding: รายงานจะมีการระบุถึงแผนการบริหารความเสี่ยงในภาพรวม แต่ยังขาดรายละเอียดและการเชื่อมโยงเชิงกลยุทธ์ในบางประเด็น เช่น การจัดการความเสี่ยงเฉพาะด้านที่ครอบคลุมทุกมิติ การดำเนินงาน

Evidence:

- รายงานไม่ได้ระบุรายละเอียดความเสี่ยงในมิติเฉพาะ เช่น ความเสี่ยงด้านการวิจัย, การบริการวิชาการ, การจัดการเครือข่ายอุปทาน หรือความเสี่ยงทางเทคโนโลยี
- การบริหารความเสี่ยงยังไม่แสดงความเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน เช่น การจัดการ ความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนเป้าหมายในด้านคุณภาพการศึกษาและการพัฒนานวัตกรรม

- ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การแจ้งเตือนล่วงหน้า
ในกรณีความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบกว้างขวาง

Potential Impact: การปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงในทุกมิติจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและ
ลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานขององค์กร

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

Strength

Item Reference: 7.1 ก: ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

(Student Learning and Customer-Focused Service Results)

Finding: องค์กรมีการนำเสนอผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าในหลายมิติ ทั้งการเรียน
การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ โดยมีตัววัดสำคัญ เช่น GPA ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม
กิจกรรม และจำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์. อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดที่ควรปรับปรุงเพื่อเสริมความ
ครอบคลุมและการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับคู่แข่งหรือองค์กรที่คล้ายคลึง

Evidence:

- การเรียนการสอน (Education Results):
- มีการแสดงผลลัพธ์ GPA ของนักศึกษาที่จบการศึกษา (ตาราง 7.1 ก-1)
- แนวโน้มการปรับปรุง GPA แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (รูปที่ 7.1 ก-2)
- การวิจัย (Research Results):
- มีการนำเสนอจำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติในแต่ละปี (ตาราง 7.1 ก-3)
- แนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนงานวิจัยสะท้อนถึงการปรับปรุงผลลัพธ์ในมิติการวิจัย (รูปที่ 7.1 ก-4)
- บริการวิชาการ (Academic Services):
- ผลลัพธ์ด้านจำนวนโครงการบริการวิชาการและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมได้รับการแสดงอย่างชัดเจน
(ตาราง 7.1 ก-5, รูปที่ 7.1 ก-6)

Potential Impact: การแสดงผลลัพธ์เชิงบวก เช่น GPA และจำนวนงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น ช่วยสร้างความ
เชื่อมั่นให้กับนักศึกษา ผู้ปกครอง และพันธมิตร และตัววัดที่มีอยู่ช่วยให้องค์กร
สามารถติดตามและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

OFl

Item Reference: 7.1 ข (1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการ
(Process Effectiveness and Efficiency)

Finding: จากการตรวจสอบรายงาน หากพิจารณาในมุมมองของ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ ข้อมูลที่แสดงในรายงานอาจไม่ได้สะท้อนถึงผลลัพธ์ในมิตินี้ อย่างครบถ้วน

Evidence:

- เน้นผลลัพธ์ปลายทาง (Outcome) มากกว่ากระบวนการ (Process): ตัวชี้วัด เช่น คะแนน GPA, จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ หรือจำนวนโครงการบริการวิชาการ เป็นตัววัดที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ปลายทาง แต่ไม่ได้สะท้อนถึงกระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ เช่น เวลา ต้นทุน หรือความล่าช้าในกระบวนการ
- ขาดตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพ (Efficiency Metrics): ไม่มีข้อมูลที่แสดงถึง ต้นทุน หรือ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินกระบวนการ เช่น งบประมาณที่ใช้ในกิจกรรม การจัดการเวลาของบุคลากร หรืออัตราการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ขาดตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลของกระบวนการ (Effectiveness Metrics): ขาดข้อมูลที่แสดงถึง ความสำเร็จของกระบวนการ เช่น การลดความผิดพลาด การลดความล่าช้าในกระบวนการ หรือการบรรลุเป้าหมายเชิงกระบวนการ (Process Goals)
- ไม่มีการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกระบวนการ: รายงานไม่ได้ระบุถึงความสามารถของกระบวนการในการรักษาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ หรือการป้องกันข้อผิดพลาดในกระบวนการ เช่น การควบคุมความล่าช้าหรือการลดข้อผิดพลาดในงานเอกสาร

Potential Impact: หากไม่มีตัวชี้วัดกระบวนการที่ชัดเจน องค์กรอาจไม่สามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงในกระบวนการได้อย่างเหมาะสม

Item Reference: 7.1 ข (2): ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
(Safety and Emergency Preparedness)

Finding: ขาดผลลัพธ์ที่เป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณและข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมิติของความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

Evidence:

- ขาดการแสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมที่ชัดเจน เช่น จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น หรืออัตราความสำเร็จของการฝึกซ้อม
- ไม่มีการนำเสนอแนวโน้มผลลัพธ์ เช่น การลดลงของอุบัติเหตุในช่วงเวลา 3-5 ปี หรือความเร็วในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน

- ไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบมาตรการความปลอดภัยหรือการเตรียมพร้อมในพื้นที่หรือกลุ่มกระบวนการที่แตกต่างกัน เช่น อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ หรือพื้นที่ให้บริการวิชาการ

Potential Impact: การเพิ่มข้อมูลผลลัพธ์และเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาระบบความปลอดภัยและความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

Item Reference: 7.1 ค: ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management Results)

Finding: ขาดข้อมูลผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ชัดเจน และขาดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเครือข่าย

Evidence:

- ไม่มีการนำเสนอข้อมูลที่แสดงถึง ต้นทุน หรือ เวลาที่ใช้ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายอุปทาน.
- ขาดข้อมูลเกี่ยวกับ ความสอดคล้อง ของเครือข่ายอุปทานกับความต้องการขององค์กร เช่น อัตราการส่งมอบตรงเวลา หรือความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลง
- รายงานไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการลดความเสี่ยงในเครือข่ายอุปทาน เช่น การจัดการความล่าช้า หรือการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับผู้ส่งมอบ

Potential Impact: ตัวชี้วัดที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงความเร็วและลดต้นทุนในเครือข่ายอุปทานได้ การแสดงผลลัพธ์ด้านความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้ส่งมอบช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในระยะยาว

7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

Strength

Item Reference: 7.2ก(1)

Finding: มีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้าบริการวิชาการ 1 ผลลัพธ์ และด้านวิจัย 1 ผลลัพธ์ที่มีผลลัพธ์ที่ดี และมีผลลัพธ์ด้านวิจัย 1 ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- รูปที่ 7.2ก-2 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อโครงการที่ดำเนินการโดยAADXในปี2563-2566

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงถึงคณะมีผลิตภัณท์และ/หรือบริการด้านวิจัยและบริการวิชาการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของคณะฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

OFI

Item Reference: 7.2ก(1)(2)

Finding: ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและของลูกค้าด้านบริการวิชาการ และผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนมีแนวโน้มไม่แน่นอน

Evidence:

- รูปที่ 7.2ก-1 ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการเรียนการสอน
- รูปที่ 7.2ก-2 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจต่อโครงการที่ดำเนินการโดยAADXในปี2563-2566
- รูปที่ 7.2ก-3 ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนต่อหลักสูตร/คณะ ในปี2565-2566

Potential Impact: ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำที่ดี สะท้อนถึงประสิทธิผลของคณะที่มีผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการด้านวิจัยและบริการวิชาการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำ กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้ำ

Item Reference: 7.2ก(1)(2)

Finding: ไม่พบผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และไม่พบผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ

Evidence:

- รูปที่ 7.2ก-1 และรูปที่ 7.2ก-2 แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้รับบริการต่อโครงการ
- รูปที่ 7.2ก-3 ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนต่อหลักสูตร/คณะฯ ในปี2565-2566

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยสะท้อนด้านการมุ่งเน้นลูกค้ำของคณะฯ และช่วยให้คณะฯทราบถึงปัญหานำไปสู่การปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบ และเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการรับมือกับภัยคุกคามเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Strength

Item Reference: 7.3ก(1)

Finding: ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถด้านการขอตำแหน่งวิชาการผศ. มีแนวโน้มดีขึ้น

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-1การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ปี 2565-2567

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวที่ดี แสดงถึงจะส่งผลถึงสมรรถนะหลักของคณะ การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่จะเอาชนะความท้าทาย หรือภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อคณะฯ

Item Reference: 7.3ก(3)

Finding: ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรแยกตามGenerationของบุคลากรในประเด็นคำถาม
ฉันต้องคิดทบทวนอย่างมากหากจะลาออกจากคณะนี้ ได้คะแนนสูงกว่ามาตรฐานระดับ Global Education Services Industry

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-3 เทียบคะแนนความผูกพันแยกตามประเด็นคำถาม

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวที่ดี จะสะท้อนถึงคณะฯมีการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรได้ดี และจะช่วยให้สามารถรักษาบุคลากร

Item Reference: 7.3ก(4)

Finding: มีผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-5 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าฝึกอบรม ในปีงบประมาณ 2567

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าว จะสะท้อนถึงบุคลากรทุกกลุ่มและประเภทได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ที่จะช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงและประสบความสำเร็จ

OFI

Item Reference: 7.3ก(1)

Finding: ไม่พบผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน และผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-1 การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ปี 2565-2567

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวจะส่งผลถึงสมรรถนะหลักของคณะฯ การเปลี่ยนแปลงความสามารถ ในการแข่งขันที่จะเอาชนะความท้าทาย หรือภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อคณะฯ

Item Reference: 7.3ก(2)

Finding: ไม่พบผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย มีผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่ดี

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-1 รายงานการเกิดเหตุด้านความปลอดภัย ปี 2565-2567
- รูปที่ 7.3ก-1 แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย ไม่พบผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าว จะส่งผลถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่เพิ่มผลิตภาพทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามพันธกิจ

Item Reference: 7.3ก(3)

Finding: ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรมีผลลัพธ์ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-1 คะแนนประเมินความผูกพันโดยรวมของคณะฯ ปี 2566
- รูปที่ 7.3ก-3 เทียบคะแนนความผูกพันแยกตามประเด็นคำถาม

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวที่ดี จะสะท้อนถึงคณะฯมีการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรได้ดี และจะช่วยให้สามารถรักษาบุคลากร และสร้างผลปฏิบัติงานที่ดีให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Item Reference: 7.3ก(4)

Finding: ไม่พบผลลัพธ์ด้านการพัฒนาผู้นำ

Evidence:

- รูปที่ 7.3ก-5 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าฝึกอบรม ในปีงบประมาณ 2567 ไม่พบผลลัพธ์ด้านการพัฒนาผู้นำ

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าว จะสะท้อนถึงผู้นำได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จะช่วยให้คณะฯ ขับเคลื่อนคณะฯประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Strength

Item Reference: 7.4 ก(1-4)

Finding: คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย และจริยธรรม บางเรื่องมีระดับที่ดี

Evidence:

- รูปที่ 7.4 ก-1 ระดับคะแนนด้านการนำองค์กร เช่น ร้อยละการรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหาร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ
- รูปที่ 7.4 ก-3 การประเมินคุณภาพหลักสูตรปริญญาตรี ตามเกณฑ์ AUN-QA ปี 2564-2566 ได้แก่ สาขา สถาปัตยกรรมภายใน สาขาการออกแบบสันทะสามมิติและสื่อบูรณาการ สาขาภาพยนตร์และดิจิทัล มีเดีย สาขาศิลปกรรม มีเดียอาร์ต
- รูปที่ 7.4 ก-4 การประเมินคุณภาพหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ AUN-QA ปี 2564-2566 ได้แก่ สาขา สถาปัตยกรรมภายใน สาขาทัศนศิลป์ สาขาการออกแบบสื่อดิจิทัลและการภาพยนตร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
- รูปที่ 7.4 ก-5 การประเมินด้านการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมของผู้บริหารคณะฯ ในการบริหาร

Potential Impact: ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าว สะท้อนความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนคณะฯ ตามทิศทางที่กำหนดไว้

OFI

Item Reference: 7.4ก(1-5)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน

Evidence:

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตาราง 1.1ก-3
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรบางเรื่องตามที่ระบุไว้ในตาราง 1.2ค-2 เช่น ผลลัพธ์ด้าน industrial impact ด้าน Social impact ด้านการบริหารจัดการกายภาพและสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านจริยธรรม เช่น ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร (ITA) และ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายนอก (ETA)
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม จากการดำเนินการตามแนวทาง SDGs และไม่รายงานผลลัพธ์ ในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ ของชุมชนที่สำคัญ เช่น ชุมชนปากน้ำปราณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โครงการพัฒนาอัตลักษณ์และเรื่องราววิถีชุมชนผ่าน อุตสาหกรรมสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าทางวัฒนธรรม อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นต้น

Potential Impact: การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองโอกาส

เชิงกลยุทธ์ด้าน SO3: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ พัฒนาคนในทุกมิติสู่การเป็นคนไทยที่มี ทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Strength

Item Reference: 7.5 ก(1,2)

Finding: ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดบางเรื่องที่มีระดับที่ดี และบางเรื่องมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- รูปที่ 7.5 ก-1 ประมาณการรายรับ-รายจ่ายจริง ปี 2565-2567
- รูปที่ 7.5 ก-3 การเปรียบเทียบจำนวนการรับนักศึกษาที่ระบุในแผนการรับและจำนวนการรับจริงในภาพรวม ของคณะฯ
- รูปที่ 7.5 ก-5 การจัดอันดับคณะสถาปัตยกรรมที่นักเรียนอยากเรียนมากที่สุด เทียบกับการจัดอันดับระดับ สถาบัน ปี 2563-2566

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดของคณะฯ

OFI

Item Reference: 7.4 ก,ข

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
หลายเรื่อง

Evidence:

- ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย ด้านการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา
- ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยด้านวิจัยและด้านบริการวิชาการ
- ไม่แสดงผลลัพธ์ของรายได้ที่เกิดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาดของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา งานบริการวิชาการ ประสิทธิภาพการใช้
งบประมาณ จำนวนเงินบริจาคศิษย์เก่า
- ไม่พบผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญของ Strategic Objectives
- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ตัวชี้วัดการบรรลุความสำเร็จของแผนกลยุทธ์
และแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปี

Potential Impact: การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วน จะช่วยให้เห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการที่
เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้าน SC2: การเพิ่มขีดความสามารถ
ในการพึ่งพาตนเองด้านการเงิน

4. Key Factor

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่นๆที่สำคัญตามพันธกิจ	การผลิตบัณฑิต <u>ปริญญาตรี</u> ระดับปริญญาตรี แบ่งเป็น หลักสูตรภาษาไทย 9 หลักสูตร และหลักสูตรนานาชาติ 4 หลักสูตร (สัดส่วนรายได้ ร้อยละ 45) <u>บัณฑิตศึกษา</u> ปริญญาโท 9 หลักสูตร (สัดส่วนรายได้ ร้อยละ 20) และปริญญาเอก 2 หลักสูตร (สัดส่วนรายได้ ร้อยละ 20) ร่วมกับจัดการเรียนการสอน แบบสะสมหน่วยกิต (credit bank) 17 หลักสูตร (สัดส่วนรายได้ร้อยละ 5) การวิจัย ผลิตผลงานวิจัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแหล่งทุนทั้งจากภายในและภายนอก การบริการวิชาการ จัดหลักสูตรเรียนล่วงหน้า (รร.มัธยมที่มี MOU) (สัดส่วนรายได้ ร้อยละ 5) จัดหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ (Reskill/Upskill/ New skill) (สัดส่วนรายได้ ร้อยละ 5)
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์: “สร้างสรรค์ผู้นำด้านนวัตกรรมการออกแบบผ่านการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ ทั้งในโลกจริงและโลกเสมือนอย่างยั่งยืน” ค่านิยม: (FIGHT ของสถาบัน F: Futurist - มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และกล้าแตกต่าง I: Ignite - พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง. G: Greatness- มุ่งเน้นความเป็นเลิศ และสหวิชาชีพ H: Honor- ยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างความยั่งยืน T: Team Spirit- ทำงานเป็นทีม และผสานประโยชน์จาก ความหลากหลาย) ค่านิยมของคณะฯ คือ ”We, the Future Creator” (นักสร้างสรรค์ในอนาคต หรือ องค์กรเป็นผู้สร้าง) พันธกิจ 1. ด้านการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตที่สามารถออกแบบ วางแผน สร้างนวัตกรรม บูรณาการร่วมศาสตร์และศิลป์ มีคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับบริบทไทยและบริบทโลก และตอบสนองการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2. ด้านการวิจัย เพื่อสร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 3. ด้านบูรณาการร่วมพหุภาคี เพื่อถ่ายทอดและต่อยอดองค์ความรู้ทางวิชาการและงานวิจัย พร้อมบูรณาการร่วมภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาประเทศอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน

หัวข้อ	ข้อมูล
	4. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักศึกษาและบุคลากร 5. ด้านการบริหารจัดการกายภาพและสภาพแวดล้อม 6. ด้านการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ คณะฯ แสดงงบประมาณการดำเนินการตามพันธกิจในปี 2566 ประมาณ 77 ล้านบาท
3. สมรรถนะหลัก	CC1: องค์ความรู้ของคณะฯ ทั้งในด้านการเรียนการสอนและการวิจัยที่ ครอบคลุมศาสตร์ที่สำคัญ ด้านสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ CC2: คณะฯ มีหลักสูตรที่เน้นให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ผ่านกระบวนการ คิดเชิงสร้างสรรค์ผสมผสานกับการลงมือปฏิบัติที่เน้นการทำงานได้จริง
4. บุคลากร	รวม 205 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 151 คน ตำแหน่งวช. ศ/รศ./ผศ/อ =3/22/71/55 สายสนับสนุน 54 คน ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ได้แก่ การนำองค์กรของผู้บริหาร เงินเดือนที่ยุติธรรมและเหมาะสม การแข่งขันที่ยุติธรรมในการรับตำแหน่ง ความมั่นคงในหน้าที่และการเลื่อนขั้นที่เป็นธรรม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อการทำงาน ความพึงพอใจต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
5. สินทรัพย์	อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงปฏิบัติงาน ห้องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์/เครื่องมือที่สำคัญ เช่น แวน VR เครื่องขึ้นแม่แบบด้วยระบบมิลลิ่งแบบอัตโนมัติ เครื่องสร้างต้นแบบชิ้นงานด้วยระบบฉีดเส้นพลาสติก เทคโนโลยี เช่น Software ด้านการออกแบบ ห้องเรียน Smart class room ระบบตรวจวัดค่าพลังงาน และคุณภาพอากาศ รายละเอียดตามตาราง P.1-7
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	มีแนวปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของคณะครอบคลุมพันธกิจและการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป รายละเอียดตามหน้า 7-11 และตาราง P.1-8 และ P.1-9
7. โครงสร้างองค์กร	คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด ดำรงตำแหน่งวาระ 4 ปี ทำหน้าที่บริหารงาน กำกับดูแล บริหารงานร่วมกับมีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี โดยมีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ทำหน้าที่ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของคณะฯ

หัวข้อ	ข้อมูล
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ ความต้องการและ ความคาดหวัง	นักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ป.ตรี ต้องการ ความรู้ การพัฒนาทักษะ/การประกอบอาชีพ ป.โท ต้องการ ความรู้และทักษะด้านการวิจัย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น ป.เอก ต้องการ ความรู้และทักษะด้านการวิจัยขั้นสูง ลูกค้ำหลักสูตรอบรม ได้แก่ บุคคลทั่วไป ต้องการความรู้ การพัฒนาทักษะ ด้านวิจัย ได้แก่ แหล่งทุนวิจัยภายใน/ภายนอก ต้องการการส่งมอบ งานวิจัยและ/หรือผลลัพธ์อื่นๆ ตามที่ตกลงกับผู้ให้ทุน ผู้รับบริการวิชาการ ด้านหลักสูตรระยะสั้น ได้แก่ บุคลากรภายนอกทั่วไป หน่วยงาน/องค์กร ที่ว่าจ้าง ต้องการความรู้และการถ่ายทอดให้เกิดการพัฒนาทักษะของผู้เข้าอบรม คณะฯ ระบุกลุ่มลูกค้ำในอนาคตด้านการจัดการศึกษา รายละเอียดความต้องการและความคาดหวัง ตามตาราง P.1-10
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการ/ ความคาดหวัง	คู่ความร่วมมือ ได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน สถาบันต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ตามตารางที่ P.1 -12 และผู้ส่งมอบ ตามตารางที่ P.1 -11
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความ ร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	ลำดับในการแข่งขันในประเทศ ด้านสถาปัตยกรรม (อันดับ 1) ด้านดิจิทัลมีเดีย (อันดับ 1) ด้านศิลปการแสดง (อันดับที่ 6) คณะฯ แสดงข้อมูลเปรียบเทียบจากเว็บไซต์ Thaitopu ตามรูปที่ P.2ก -1
11. ลำดับในการแข่งขัน	คณะฯ ระบุเพียงบางประเด็น เช่น การแข่งขันในการรับเข้าศึกษาของหลักสูตรฯ การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ คณะฯ ไม่ระบุถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมการศึกษาและ การวิจัย การเปลี่ยนแปลงบริบทด้านการจัดการศึกษา
12. การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการ แข่งขัน	เช่น Time Higher Education Ranking (THE) และ QS Ranking (QS) สถาบันการจัดอันดับ การศึกษาไทย ที่ประชุมคณบดี จากเว็บไซต์ Thaitopu ฯลฯ
13. แหล่งข้อมูลเชิง เปรียบเทียบ	SC1: การได้รับรองมาตรฐานหลักสูตรในระดับนานาชาติ SC2: การเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านการเงิน SC3: การมีผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ร่วมกับนักวิจัย ชาวต่างชาติที่มี H-Index ไม่น้อยกว่า 5
14. ความท้าทายและความ ได้เปรียบเชิง กลยุทธ์	SA1: ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ของคณะฯ ที่บูรณาการด้านสถาปัตยกรรม ศิลปะ และการออกแบบ SA2: สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิ มีการเข้าถึง ได้โดยทางรถยนต์ รถไฟ และ Airport Rail-link สะดวกต่อการเดินทาง ไปยังภูมิภาคใกล้เคียงและเดินทางไปต่างประเทศ

หัวข้อ	ข้อมูล
	SA3: การมีพื้นที่สีเขียวที่มีขนาดใหญ่ซึ่งอาจส่งเสริมให้เกิด สุขภาวะทางกายและจิต และเอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนการเรียนการสอนที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ SA4: การมีสถานที่และสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน โดยเฉพาะจำนวน Workshop/ Studios และอุปกรณ์ที่ช่วยส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้สามารถลงมือทำได้จริง โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) SO1: นโยบายภาครัฐในด้าน Creative Economy และ Soft power SO2: การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย SO3: ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาคนในทุกมิติสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	EdPEx และ AUN-QA

รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx
ประจำปีการศึกษา 2566 คณะ/สถาบัน

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	คะแนน	ผล	คะแนน	
หมวดและหัวข้อต่างๆ	ตาม เกณฑ์	ประเมิน	Item score (%)	Band
หมวด 1 การนำองค์กร (หมวด 1 – 6 กระบวนการ) (550 คะแนน)				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	19.5	30	3
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	10	20	2
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	13.5	30	3
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	11.25	25	2
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	10	25	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	9	20	2
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	6.75	15	2
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	6.75	15	2
หมวด 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	8	20	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	9	20	2
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	8	20	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	4.5	10	2
คะแนนรวมหมวด 1 - 6	550	116.25		1
หมวด 7 ผลลัพธ์ (450 คะแนน)				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	18	15	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	8	10	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	12	15	2

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	12	15	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	90	13.5	15	2
คะแนนรวมหมวดที่ 7	450	63.5		1
คะแนนรวมทั้งหมด	1000	179.75		

สรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) $(116.25/550) = \text{Band 1}$

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) $(63.50/450) = \text{Band 1}$

ทั้งนี้ สามารถศึกษาคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินรายหมวด (Item Band) ได้ที่ตาราง 1 - 2 และคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) ได้ที่ตาราง 3 – 4 ในหน้าถัดไป

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	A: ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ L: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ I: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ
10%, 15%, 20% หรือ 25%	A: ไม่มีหรือแทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ อยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น I : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน
30%, 35%, 40% หรือ 45%	A: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา D: ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ L: ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ D: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา L: แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ

คะแนน	คำอธิบาย
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ มี/ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล I : มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%,15%, 20% หรือ 25%	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อและเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40% หรือ 45%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%,55%, 60% หรือ 65%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและหรือระดับเทียบเคียง/ที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาดและกระบวนการที่สำคัญตามความต้องการที่สำคัญของลูกค้า ตลาดและกระบวนการ
70%,75%, 80% หรือ 85%	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและหรือระดับ/เทียบเคียงที่เหมาะสมมีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
90%, 95% หรือ 100%	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้ออย่างครบถ้วน T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะช่วยให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำในเชิงเปรียบเทียบในหลายด้าน I: มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีมีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้วงค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียอดเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้วงค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

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

5. ภาคผนวก

5.1 ประเด็นคำแนะนำจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

คณะกรรมการได้พิจารณาและเสนอข้อแนะนำเพิ่มเติมให้แก่คุณ/สถาบัน ดังนี้

1.
2.
3.
4.
5.