



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

รายงานผลการตรวจประเมิน
Feedback Report | ประจำปีการศึกษา 2564

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
วันที่ 20 และ 28 สิงหาคม 2565



ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

1.....ออนไลน์.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา ธรรมรักษา)
สังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

2.....ออนไลน์.....กรรมการ

(นางสาววิดาพร ตันติวัฒนกุล)
สังกัดบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

3.....ออนไลน์.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา กรัณยาธิกุล)
สังกัดคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

4.....ออนไลน์.....กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงพลธนฤทธิ มฤครัฐอินแปลง)
สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	4
Key Theme – Process Items.....	4
Key Theme – Result Items	5
2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา.....	7
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	7
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	10
หมวดที่ 3 ลูกค้า.....	12
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	14
หมวดที่ 5 บุคลากร	16
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ.....	18
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	20
3. ตารางสรุปผลการประเมิน.....	25
4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์	27
ภาคผนวก	28
1. Key Factors	28
2. แนวทางการประเมิน.....	32
3. Score Band Descriptor.....	34

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Theme – Process Items

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กรและเป้าหมายการดำเนินงานทุก 5 ปี มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่บุคลากรผู้เรียน ลูกค่างroupอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางการสื่อสาร เช่น การประชุมทีมบริหาร การประชุมส่วนงาน การประชุมนิเทศ Road Show, Line Group และ Facebook นอกจากนี้ผู้นำทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น ถ่ายทอดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน (KPI) ให้แก่บุคลากรทุกระดับและส่วนงาน มีการทบทวนวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดความสำเร็จ และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และให้การสนับสนุนชุมชนโดยจัดตั้งทีมงานเพื่อร่วมกันจัดโครงการหน่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยดำเนินกิจกรรมบูรณาการเรียนการสอนแบบ Productive Learning ผ่านการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อผลิตผลงานเชิงประจักษ์ที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน รวมถึงมีการกำกับให้มีการวางแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติโดยการกระจายความรับผิดชอบผ่านผู้บริหารคณะฯ ในแบบ Top-down และกำกับติดตามผลการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

1) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในหลายกระบวนการที่สำคัญ เช่น การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร การกำกับดูแลและสนับสนุนพฤติกรรมที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ผ่านค่านิยม SMART การสร้างความผูกพันของสังคม การสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค่างroupอื่น การประเมินความจำเป็นด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่ต้องการในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จตามพันธกิจและตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ การค้นหาปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันและการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นทางการ รวมถึงกระบวนการจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการทางการศึกษาที่สำคัญตามพันธกิจ รวมทั้งกระบวนการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ การดำเนินการที่เป็นระบบโดยแสดงรายละเอียดของขั้นตอนที่ชัดเจน ผู้รับผิดชอบ กรอบเวลาในการดำเนินการ ตัววัดความสำเร็จรวมถึงการทบทวนผลการดำเนินการตามเวลาที่ชัดเจนอาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจได้ว่ามีกระบวนการทำงานที่สร้างโอกาสในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การถ่ายทอดแนวทางสู่การปฏิบัติของคณะฯ ในบางเรื่องยังไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ไม่พบการสื่อสารและการสร้างความผูกพันของผู้นำระดับสูงกับกลุ่มคู่ความร่วมมือตามพันธกิจหลัก ได้แก่ สถาบันการศึกษาที่ทำ MOU สถานประกอบการที่ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศที่ร่วมพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการ และชุมชนที่ให้ความร่วมมือกับคณะฯ ในด้านการบริการวิชาการ นอกจากนี้ยังไม่พบการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติไปยังผู้ส่งมอบที่สำคัญและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และไม่พบว่าแนวทางการส่งเสริมการประเพณีปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ครอบคลุมการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ซึ่งหากคณะฯ

ดำเนินการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างครอบคลุมทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง อาจส่งผลให้คณะฯ บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) คณะฯ ยังไม่แสดงให้เห็นชัดเจนถึงการติดตาม ทบทวน ประเมินประสิทธิผลและความก้าวหน้าของกระบวนการทำงาน เช่น กระบวนการกำกับดูแลองค์กร กระบวนการสื่อสารและสร้างความผูกพัน กระบวนการด้านกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับ กระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาซึ่งอาจส่งผลต่อทักษะ/ความสามารถของบุคลากรและความสำเร็จของคณะฯ รวมถึงกระบวนการทบทวนผลการดำเนินการและ ชี้ความสามารถของคณะฯ กระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทาน และกระบวนการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน หากคณะฯ มีการประเมินกระบวนการทำงานดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยใช้ข้อมูลจริง นำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

Key Theme – Result Items

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดีขึ้นต่อเนื่อง เช่น การผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาผ่านกระบวนการเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ (Productive Learning) การที่ผู้เรียนมีผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ/นานาชาติ การส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ (Startup) และการติดตามข้อมูลการพัฒนาและกำกับติดตามการป้องกันเครือข่ายให้มีเสถียรภาพเพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอน และความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัยที่มีต่อคณะฯ ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีเหล่านี้สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินการตามพันธกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญของคณะฯ

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

1) คณะฯ มีผลการดำเนินการหลายด้านที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ร้อยละของนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทที่จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี เช่น ความพึงพอใจของ นศ.(ป.ตรี) ต่อการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการบริการวิชาการฯ ไปใช้ประโยชน์/พัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อคณะฯ และร้อยละของผู้รับบริการวิชาการต่อเนื่อง ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปัญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะฯ ด้านการนำองค์กร เช่น การติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของคณะฯ และคณบดี การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารความเสี่ยง รวมถึงความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารของทีมนิเทศและต่อช่องทางสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

ซึ่งส่งผลให้คณะฯ อาจต้องเพิ่มประสิทธิภาพของการทบทวนผลการดำเนินการในแต่ละเรื่องเพื่อหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านต่างๆ เหล่านี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง

2) คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมการผลิตนักเทคโนโลยีที่ปฏิบัติ มีความรู้คู่คุณธรรม การพัฒนา งานวิจัย และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่แก้ปัญหาท้องถิ่นและอุตสาหกรรม ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น ผลประเมินหลักสูตรของบัณฑิตปริญญาตรี/บัณฑิตศึกษา ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำ ผลงานของนักศึกษาและอาจารย์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น อัตราการคงอยู่ของผู้เรียน ความพึงพอใจของลูกค้าต่อประสิทธิผลการจัดการข้อร้องเรียน และความไม่พึงพอใจของลูกค้าวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่ ครอบคลุมเรื่องอัตรากำลังและขีดความสามารถ รวมถึงความผูกพันของบุคลากร เช่น อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการในด้านต่างๆ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลที่ครอบคลุมประสิทธิผลการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประสิทธิภาพการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันร่วมมือทั้งคณะฯ ในการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับ และการตรวจสอบและติดตามความโปร่งใสในการทำงานจากหน่วยงานภายในและภายนอก ด้านความมั่นคงทางการเงิน เช่น สภาพคล่อง ต้นทุนต่อหัวนักศึกษา มูลค่าทุนวิจัยจากภายนอกและมูลค่าการบริการวิชาการ และประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์และกระแสเงินสด การติดตามประเมินผลการดำเนินการในเรื่องเหล่านี้อาจทำให้คณะฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3) ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดทุกเรื่องยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยมีแนวโน้มที่ลดลงหรือไม่แน่นอน ได้แก่ งบประมาณรายได้จากการจัดสรรเพื่อพัฒนางานตามพันธกิจ ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของคณะฯ รวมถึงการรับนักศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรีที่เข้าเรียนเทียบกับแผนการรับที่ตั้งเป้าไว้ ซึ่งคณะฯ อาจต้องวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคของผลลัพธ์ดังกล่าวและหาแนวทางปรับปรุงเพื่อสร้างความสำเร็จด้านการตลาดและความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งสำคัญต่อการดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างยั่งยืน

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. ผู้นำระดับสูงใช้ Strength Analysis วิเคราะห์จุดแข็งของทรัพยากรและคุณลักษณะเด่นขององค์กรเพื่อระบุค่านิยมและสมรรถนะหลักของคณะฯ และทบทวนวิสัยทัศน์ทุกปีโดยในปีการศึกษา 2564 ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์ประเทศที่มุ่งเน้นการบูรณาการการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นอกจากนี้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่บุคลากรผู้เรียน ลูกค่างานอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางการสื่อสาร (ตาราง 1.1 ข) จึงอาจส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

2. ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น ถ่ายทอดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน (KPI) ให้แก่บุคลากรทุกระดับและส่วนงาน มีการทบทวนวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดความสำเร็จ และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยใช้ผลจากการสำรวจความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียน รวมถึงพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ของคณะฯ เช่น ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และใช้ Balance Score Card ในการกำหนดแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และปรับปรุงพัฒนางานตามพันธกิจ ซึ่งอาจเอื้อให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เนื่องจากไม่พบรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติตนและบทบาทของผู้นำ ในการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส อีกทั้งไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการกำกับดูแลและสนับสนุนพฤติกรรมที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ผ่านค่านิยม SMART การสร้างวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่มีต่อผู้นำ

2. ไม่ชัดเจนถึงความเป็นระบบของการสื่อสารและการสร้างความผูกพันของผู้นำระดับสูงกับบุคลากรทั่วทั้งคณะฯ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เช่น ไม่พบขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายตามช่องทางที่แสดงในตารางที่ 1.1 ข ซึ่งยังไม่ครอบคลุมกลุ่มคู่ความร่วมมือที่ระบุใน OP นอกจากนี้ยังไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความผูกพันจากการที่ผู้นำ เข้าพบบุคลากร ลูกค่างานอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการตามพันธกิจ รวมถึงไม่พบรายละเอียดของการประเมินผลแนวทางการสื่อสารและการสร้างความผูกพันดังกล่าว เพื่อนำผลประเมินฯ มาปรับปรุงประสิทธิผลของการดำเนินการ ซึ่งอาจทำให้มั่นใจว่าบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจทิศทางของคณะฯ และร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนคณะฯ สู่เป้าหมายและบรรลุพันธกิจที่กำหนด

3. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงใช้สร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ที่นอกเหนือจากการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการผ่านคณะกรรมการ เช่น ไม่พบกระบวนการที่ชัดเจนในการผลักดันให้คณะฯ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ “การเป็นนักเทคโนโลยี

ปฏิบัติมีอาชีพ มุ่งนำเทคโนโลยีทุกระดับสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน” การดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจเอื้อให้ผู้ผู้นำ สร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีศักยภาพและความพร้อมในการบรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความสำเร็จในอนาคตได้อย่างมั่นใจ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ กำกับดูแลองค์กรด้านต่างๆ เช่น ด้านความรับผิดชอบต่อในการดำเนินงานของทีมบริหาร ผู้นำสูงสุดตรวจติดตาม และกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด และประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมฯ ปีละ 2 ครั้ง ด้านความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์ รองคณบดีและคณะกรรมการดำเนินงานเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะฯ และติดตามผลการดำเนินงานในที่ประชุมทีมบริหารทุกเดือน รวมทั้งด้านความโปร่งใสในการดำเนินการ คณะฯ รับการตรวจสอบและประเมินจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

2. คณะฯ ให้การสนับสนุนชุมชนโดยเริ่มจากกำหนดชุมชนเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 2 พื้นที่ คือ ตำบลระแหง อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี และตำบลคลองไก่อี้น อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว และตั้งทีมทำงานประกอบด้วยคณาจารย์ทุกสาขาวิชาเพื่อร่วมกันจัดโครงการหน่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อสังคม (Social Innovation Driving Unit) โดยดำเนินกิจกรรมบูรณาการเรียนการสอนแบบ Productive Learning ผ่านการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อผลิตผลงานเชิงประจักษ์ที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน จึงเป็นการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักด้านการเป็นนักเทคโนโลยีปฏิบัติมีอาชีพ มุ่งนำเทคโนโลยีพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ เช่น ไม่ชัดเจนว่าใครคือผู้รับผิดชอบในการพิจารณาประเด็นข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการดำเนินการต่อไปอย่างไร มีตัววัดความสำเร็จอะไร รวมทั้งไม่พบว่าคณะมีแนวทางในการกำกับติดตามการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและสร้างความมั่นใจถึงการยึดมั่นตามค่านิยม Renowed (เป็นที่ยอมรับ)

2. ไม่มั่นใจถึงประสิทธิผลของแนวทางการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เนื่องจากยังไม่พบความเป็นระบบที่ครอบคลุมการปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เช่น ไม่พบรายละเอียดว่ากิจกรรมคณบดีพบประชาคมคณะฯ สามารถทำให้มั่นใจเรื่องการกำกับติดตามการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างไร และไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นรูปธรรมในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรและนักศึกษาโดยสม่ำเสมอ รวมถึงไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนที่ผ่านช่องทางตรงของคณบดี นอกจากนี้ ยังไม่พบว่าการดำเนินการมีความครอบคลุมการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ รายละเอียดที่ครบถ้วนในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เสริมสร้างศักยภาพในการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

3. ไม่พบการดำเนินการที่เป็นระบบด้านการสร้างความผาสุกของสังคม เช่น ไม่ชัดเจนเรื่องการนำประเด็นความผาสุกฯ และผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติประจำวันผ่านการ

พัฒนางานวิจัยและงานบริการวิชาการ อีกทั้งไม่พบกระบวนการพัฒนาทางการยภาพว่ามีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร ใครคือผู้รับผิดชอบ และมีตัววัดอะไรเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จของการเพิ่มพื้นที่สีเขียว การลดมลภาวะ และการใช้พลังงานอย่างเหมาะสม ความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถเติมความสมบูรณ์ให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะวางแผนกลยุทธ์ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว ตามภาพที่ 2.1ก(1) โดยผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญได้แก่ คณะกรรมการประจำส่วนราชการ คณะกรรมการบริหารคณะ ที่บริหาร ประธานหลักสูตรและบุคลากร กรอบของการวางแผนระยะยาว 5 ปีและระยะสั้น 1 ปีตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนและ 12 เดือนโดยส่วนงานดูแลแผนงานและพัฒนาคุณภาพเป็นผู้ประสานงานและรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อรับทราบสถานการณ์และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน หากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจะนำเสนอผลการปรับเปลี่ยนต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อพิจารณาและถ่ายทอด/สื่อสารแก่บุคลากรในคณะต่อไป การวางแผนและถ่ายทอดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจได้

2. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของคณะแสดงในตารางที่ 2.1ก(3) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นความท้าทาย ความได้เปรียบและโอกาสเชิงกลยุทธ์จะส่งผลต่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของคณะและเสริมสร้างให้มีผลการดำเนินการโดยรวมดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมและไม่พบการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจในเรื่องพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่แก้ปัญหาท้องถิ่นและอุตสาหกรรม

2. ไม่พบว่าคณะมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบเช่น ไม่ชัดเจนว่า หน่วยงานใดรับผิดชอบและใช้เครื่องมือใดในการวิเคราะห์ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่สมเหตุสมผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พบว่า คณะได้คำนึงถึงความเสี่ยงในเรื่องจุดบอดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการและสารสนเทศที่ใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะมีกลยุทธ์และเป้าหมายที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

3. ไม่พบว่าคณะมีการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเป็นระบบอย่างไร เช่นไม่ชัดเจนว่าผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องระบบงานคือใคร เกณฑ์ใช้ในการพิจารณา คืออะไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถขับเคลื่อนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ไม่พบว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะสามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้อย่างไร การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ลูกค้ำทุกกลุ่ม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะมีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามตารางที่ 2.2ก(1)1 โดยผู้บริหารคณะที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์แต่ละด้านร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรของคณะ ร่วมกันหารือประเด็นที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา และงบประมาณการดำเนินการ แผนปฏิบัติการที่สำคัญและความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ของคณะแสดงไว้ในตารางที่ 2.2ก(1)2 การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และพันธกิจ

2. คณะถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติโดย การกระจายความรับผิดชอบผ่านผู้บริหารคณะในแบบ Top-down มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด เช่น ติดตามการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆหลังจากดำเนินโครงการเสร็จภายใน 15 วันผ่านระบบ VRU Project Monitoring System ติดตามและรายงานผลการประเมินเป้าประสงค์ทุกไตรมาสผ่านระบบ SIS และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในการประชุม กบ.คณะทุกเดือน รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการตรวจติดตามผลงาน ทุก 6 เดือน การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ

3. ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการแสดงไว้ในตารางที่ 2.2ก(1)2 มีการกำกับติดตามประเมินผลโดยรองคณบดีฝ่ายแผนงาน

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติไปยังผู้ส่งมอบที่สำคัญ และคู่ความร่วมมือที่สำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สถานประกอบการที่ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

2. ไม่มั่นใจว่า คณะมีทรัพยากรด้านการเงินพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน การมีทรัพยากรที่พร้อมใช้ในทุกด้านจะช่วยให้คณะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

3. คณะไม่ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากรทั้งขีดความสามารถและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จของคณะ

4. คณะไม่ได้แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลต่อการปรับตัวของคณะให้ทันต่อความต้องการตลาดหรือลูกค้าในอนาคต

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ Overall score = 10% Band 2

จุดแข็ง

คณะฯ รับฟังเสียงของลูกค้ำเพื่อวางแผนและออกแบบหลักสูตรระดับปริญญาโท โดยใช้วิธีสอบถามสำรวจ และเชิญตัวแทนกลุ่มลูกค้ำผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิต/มหาบัณฑิต ที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมคาดหวัง จึงอาจช่วยพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวได้ตรงตามความต้องการของลูกค้ำ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นทั้งในปัจจุบันและที่พึงมี เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการวางแผนดำเนินการที่ควรครอบคลุมขั้นตอนการคัดเลือกวิธีรับฟังที่เหมาะสมกับผู้เรียนและลูกค้ำแต่ละกลุ่ม การกำหนดข้อมูล/ประเด็นที่ต้องการรับฟัง ช่วงเวลา/ความถี่ในการรับฟังฯ รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่น่าไปใช้ได้ วิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยสร้างความมั่นใจว่าคณะฯ จะได้รับสารสนเทศที่ครบถ้วนในทุกกลุ่มลูกค้ำ ซึ่งสามารถใช้เป็นปัจจัยนำเข้าประกอบการวางแผนกลยุทธ์และแผนการตลาด รวมทั้งการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน บริการทางการศึกษา และกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองได้ตรงความต้องการของลูกค้ำทุกกลุ่ม

2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรในการจำแนกผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่นตามความต้องการ และสอดคล้องกับพันธกิจ เนื่องจากไม่ปรากฏรายละเอียดของวิธีการจำแนกฯ ดังกล่าว ซึ่งควรใช้ประโยชน์จากสารสนเทศในข้อ 3.1 ก นอกจากนี้ ยังไม่ชัดเจนว่ากลุ่มลูกค้ำที่คณะฯ ระบุในตารางที่ 3.1 ข มีความสอดคล้องอย่างไรกับพันธกิจตามที่คณะระบุ (ข้อที่ 1: ผลิตนักเทคโนโลยีที่ปฏิบัติ มีความรู้คุณธรรม และข้อที่ 3-5: พัฒนางานพันธกิจสัมพันธ์สู่ท้องถิ่นและสังคมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและเทคโนโลยี พื้นบ้านสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพัฒนาระบบนิเวศของคณะที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน) ความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ำแต่ละกลุ่มได้อย่างจำเพาะเจาะจงและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในการเป็นที่ต้องการของผู้เรียนที่มีจำนวนลดน้อยลง

3. ไม่พบหลักฐานที่แสดงถึงวิธีการที่คณะฯ กำหนดการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ เนื่องจากไม่พบกระบวนการที่คณะฯ ใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ได้จากการรับฟังในข้อ 3.1 ก เพื่อกำหนดหลักสูตร และบริการทางการศึกษา แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองเหนือความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้าน “คุณภาพการให้บริการด้านต่างๆเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้บริการที่เป็นเลิศ”

3.2 ความผูกพันของลูกค้า Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น กำหนดช่องทางรับข้อร้องเรียนสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม มีขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่ครอบคลุมตั้งแต่การจำแนกประเภทข้อร้องเรียน กลุ่มผู้ร้องเรียน ระดับความรุนแรงของข้อร้องเรียน จากนั้นกลั่นกรองเบื้องต้นและตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยสอบถามเพิ่มเติมจากผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้องเรียน จากนั้นผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนโดยวิเคราะห์ ตัดสินและแก้ไขปัญหานั้นที่ ส่วนข้อร้องเรียนที่รุนแรงถูกส่งต่อไปที่คณบดีเพื่อดำเนินการแก้ไขภายใน 1 วัน/7 วัน/15 วัน อีกทั้งมีการติดตามผลการจัดการข้อร้องเรียนโดยสอบถามผู้ร้องเรียนถึงประสิทธิภาพในการแก้ไขข้อร้องเรียน และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง นอกจากนี้ มีการประเมินผลการแก้ไขข้อร้องเรียนรวมทั้งประเมินความเชื่อมั่นที่มีต่อคณะฯ แนวทางดังกล่าวอาจส่งผลต่อการเรียกความเชื่อมั่นของลูกค้าและเอื้อต่อการสร้างเสริมความพึงพอใจและความผูกพัน

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น นอกเหนือจากกิจกรรมต่างๆ ตามตารางที่ 3.2 ก-2 การดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อวางแผนงาน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัววัด ระบุขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม กำหนดวิธีการหรือกลยุทธ์ที่แตกต่างกันสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม รวมถึงมีวิธีการทบทวนและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ อาจช่วยยกระดับความพึงพอใจและรักษาลูกค้าซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่ม

2. ไม่พบการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน โดยคณะฯ แสดงเพียงโครงการหรือสิ่งสนับสนุนพื้นฐานและการสื่อสาร (ตารางที่ 3.2 ข.) ซึ่งไม่พบว่าคณะฯ มีขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมอย่างไรตั้งแต่การกำหนดประเภทของสารสนเทศและการสนับสนุน รวมถึงวิธีการเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเข้าถึงสารสนเทศและรับการสนับสนุนเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุผลการสร้างความผูกพันกับลูกค้าและผู้รับบริการ

3. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นว่ามีขั้นตอนการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล และการปรับปรุงการดำเนินการอย่างไร นอกจากนี้ ยังไม่พบว่าคณะฯ มีการประเมินความผูกพันอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างกระบวนการประเมินฯ ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้รับการสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริการเพื่อตอบสนองให้เกินความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ส่งผลต่อการรักษาความผูกพันในระยะยาว

4. ไม่พบรายงานการใช้ประโยชน์จากข้อมูลและสารสนเทศที่คณะฯ ได้มาจากข้อ 3.1 ก. และผลประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันและความไม่พึงพอใจข้อ 3.2 ข. เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงานด้านต่างๆ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การออกแบบ/การปรับปรุงหลักสูตรและบริการทางการศึกษา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่น และตลาด และอาจหนุนเสริมความสามารถในการรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพการให้บริการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้บริการที่เป็นเลิศ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ Overall score = 5% Band 1

จุดแข็ง

คณะมีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการเรียนการสอนคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และมีผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษา และมีการนำข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบไปใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจทำโครงการบริการวิชาการ การสร้างหลักสูตรระยะสั้น แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะมีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวมของคณะอย่างเป็นระบบอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าในการประชุมติดตามการปฏิบัติงานประจำวันในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุกเดือนและการติดตามการปฏิบัติงานในแต่ละพันธกิจ มีใครเป็นผู้เข้าร่วมประชุมบ้าง ใช้ข้อมูลใดในการติดตาม และรอบการติดตามที่ชัดเจนคือเมื่อไร การดำเนินงานที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจ

2. ไม่มั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือไม่ได้คาดการณ์ และให้ข้อมูลที่ทันเวลา แนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่อาจส่งผลต่อการแข่งขัน

3. ไม่พบว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่า คณะใช้ PDCA อย่างไร ใช้ข้อมูลและใช้การวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการทบทวน มีการทบทวนเรื่องใดและวงรอบการทบทวนคือเมื่อไร การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้สถาบันสามารถปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

4. ไม่พบว่าคณะคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างเป็นระบบอย่างไร การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นและจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจ

5. ไม่พบว่าคณะใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบอย่างไร เช่น ไม่พบเครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจเรื่องพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่แก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นและอุตสาหกรรม

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน โดยมีส่วนกลางของทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดูแล มีคนบติเป็นประธานกำหนดนโยบายและแผนงานในการปฏิบัติ มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ดูแลให้สามารถใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง และมีผู้รับผิดชอบงานสารสนเทศเป็นผู้ดูแลผ่านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ 3 กลุ่มได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการวิจัยและด้านการบริการวิชาการซึ่งแสดงลักษณะข้อมูลและวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามตารางที่ 4.2ก(1) คณะและหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบออนไลน์โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ทบทวนประสิทธิภาพการทำงานของระบบ ติดตามตรวจสอบความพร้อมใช้งานตามตารางที่ 4.2ก(2) การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและพร้อมใช้งานเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

2. คณะเริ่มมีการจัดการความรู้ผ่านเว็บไซต์ของคณะและสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกคณะ มีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมและการสนับสนุนกิจกรรมให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดระดับคณะ ดำเนินงานการตามแผนที่กำหนดและนำเสนอผลการดำเนินการภายในคณะต่อผู้บริหาร การดำเนินการดังกล่าวสนับสนุนความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์เรื่องบุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคมและเป็นที่ยอมรับ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นมีความพร้อมใช้งานในรูปแบบที่ใช้งานง่ายและทันการสำหรับลูกค้าด้านบริการวิชาการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า

2. ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการอย่างไรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และไม่พบการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในการปฏิบัติงานของคณะ การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะมีระบบกลไกและแนวปฏิบัติคัดเลือกสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาทำงานตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่การรับสมัคร คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง และพัฒนา ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. คณะมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคงและความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากรโดยดูแลและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกด้วยโครงการและกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการการพัฒนาคณะและบริหารจัดการคณะสีเขียว มีการปรับปรุงพื้นที่เกษตรอัจฉริยะ (Smart Farm) มี Co-Learning Space มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด และระบบสแกนลายนิ้วมือ กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยของแต่ละห้องปฏิบัติการและพื้นที่ใช้งาน การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะไม่ได้บอกชัดเจนว่าใช้วิธีการใดในการวิเคราะห์/ประเมินด้านขีดความสามารถอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การดำเนินการที่เป็นระบบจะทำให้มั่นใจว่า มีจำนวนบุคลากรและบุคลากรที่มีขีดความสามารถรวมถึงทักษะที่เหมาะสมซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในเรื่อง คุณภาพการให้บริการด้านต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้บริการที่เป็นเลิศ

2. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบ (มีการดำเนินการที่ชัดเจนเป็นขั้นตอน ทำซ้ำได้ วัดผลได้) ในสิ่งที่นำเสนอตอบคำถาม What และมีสารสนเทศน้อย เช่น กำหนดให้อาจารย์ที่มีทักษะการสอนแทนกันได้ บางรายวิชา และสนับสนุนให้พนักงานสายสนับสนุนเรียนรู้งานมากกว่า 1 ตำแหน่งและให้ทำงานทดแทนกันได้ หากจำเป็น

3. ยังไม่เห็นประเด็นที่เป็นแนวทางการจัดโครงสร้างองค์กรที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ และ OKRs ที่กำหนด รวมทั้งสารสนเทศที่สนับสนุนยังไม่เพียงพอ

4. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ เช่น ไม่พบนโยบายที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน ที่สามารถทำซ้ำได้ วัดผลได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่อง นโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะมีแนวทางกำหนดค่านิยม “SMART” เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง มีผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน โดยผู้บริหารของคณะได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างผ่านการกำหนดนโยบายและร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งมั่นต่อค่านิยม Smart มีการแต่งตั้งคณะทำงานโครงการสร้างสุขสร้างกิจกรรมความผูกพันกับบุคลากรภายในคณะ มีการประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรม การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร

2. คณะเริ่มมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร โดยสายวิชาการมีวิธีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้ไปสู่ระดับคุณวุฒิหรือตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดยกำหนดกรอบเวลาและเป้าหมายการพัฒนาของแต่ละบุคคล สายสนับสนุนมีการส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและบรรลุค่าเป้าหมาย การดำเนินการดังกล่าวตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในเรื่อง มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและไม่พบการประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยไม่พบผู้รับผิดชอบและวิธีการที่ใช้ในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน การดำเนินการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะได้สารสนเทศที่เป็นความต้องการของบุคลากรและตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ

2. ไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนว่าได้มีการสื่อสารค่านิยม “SMART” ไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างครอบคลุมและเกิดประสิทธิผล

3. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ

4. ยังไม่พบผู้รับผิดชอบและวิธีการที่ใช้ที่ชัดเจน ที่สามารถทำซ้ำได้ วัดผลได้ และไม่พบระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่สนับสนุนความจำเป็นของคณะ

5. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลต่อทักษะ/ความสามารถของบุคลากรและความสำเร็จของคณะ

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

คณะฯ ดำเนินการปรับปรุงการจัดการศึกษาและบริการ เช่น กำกับและติดตามให้ทุกหลักสูตรมีแผนการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรโดยพิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ทูกรอบ 5 ปี และผู้บริหารทบทวนผลวิเคราะห์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ใช้ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้อเสนอแนะจากผลสรุปการจัดโครงการ รวมทั้งใช้ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ เพื่อปรับปรุงการบริการและกระบวนการทำงาน และถ่ายทอดสู่ผู้เกี่ยวข้อง จึงอาจเอื้อต่อการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพการให้บริการด้านต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้บริการที่เป็นเลิศ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการทางการศึกษาที่สำคัญตามพันธกิจ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการ ขั้นตอนอย่างไรในการใช้ประโยชน์จากปัจจัยนำเข้าต่างๆ เพื่อจัดทำข้อกำหนดฯ ซึ่งครอบคลุมเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก และเสียงของลูกค้ำ รวมทั้งแผนพัฒนาคณะฯ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการที่สามารถขึ้นนำกระบวนการทำงานให้สามารถสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้ให้บริการของคณะฯ

2. ไม่พบรายละเอียดขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร บริการทางการศึกษาตามพันธกิจ และกระบวนการทำงานสำคัญให้เป็นไปตามข้อกำหนด เช่น ไม่พบวิธีการออกแบบหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อบ่มเพาะและผลิตนักเทคโนโลยีที่ปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน CDIO รวมทั้งการมีความรู้คู่คุณธรรม หรือการออกแบบกระบวนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่แก้ปัญหาท้องถิ่นและอุตสาหกรรม แนวทางที่เป็นระบบและชัดเจนในการออกแบบอาจช่วยให้คณะฯ มีหลักสูตรบริการฯ และกระบวนการทำงานที่ส่งมอบคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้อย่างมีคุณภาพ สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้กับคณะฯ

3. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น ไม่พบการกำหนดตัววัดภายในกระบวนการ (Leading Indicator) (ตารางที่ 6.1 ก (2-1,2,3)) ที่จะสามารถใช้เพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

4. ไม่แสดงวิธีการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ รวมถึงวิธีการกำกับดูแลให้การกระบวนการทำงานสนับสนุนแต่ละกระบวนการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังไม่พบตัววัดที่ใช้ในการควบคุมกระบวนการสนับสนุนที่สะท้อนถึงคุณภาพ เวลาและการควบคุมจำนวนหรือความสูญเสีย (ตารางที่ 6.1 ก (2-1,2,3)) ซึ่งอาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับคณะฯ ได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ไม่พบแนวทาง/เกณฑ์การคัดเลือกผู้ส่งมอบสำคัญที่มีสมรรถนะในการช่วยสนับสนุนให้คณะฯ เพิ่มผลผลิตภาพ อีกทั้งไม่พบวิธีการจัดการหากผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือไม่สามารถดำเนินงานตามข้อกำหนดหรือข้อตกลงได้ รวมทั้งไม่พบวิธีการประเมินประสิทธิผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินการ ซึ่งอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าอื่น ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมของคณะฯ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ ควบคุมต้นทุนโดยรวมของระบบปฏิบัติการผ่านการบริหารงบประมาณประจำปีตามระบบการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย เช่น กำหนดกรอบวงเงินงบประมาณรายรับ-รายจ่ายให้เหมาะสมกับแผนงบประมาณประจำปี และใช้จ่ายเงินตามการขออนุมัติของแต่ละโครงการ/กิจกรรมที่ถูกจัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ กำหนดและติดตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ และตัวชี้วัดกระบวนการ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อทบทวนหรือปรับปรุงเพื่อลดข้อผิดพลาด และใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุน มีประสิทธิภาพและประหยัดเวลา จึงอาจช่วยเสริมสร้างศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

2. คณะฯ มีแนวทางการดูแลความปลอดภัยของงานเครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น ติดตั้งซอฟต์แวร์ป้องกันการถูกโจมตีจาก Virus computer และใช้ระบบกลางของมหาวิทยาลัยในการรักษาความปลอดภัยที่ครอบคลุมวิธีการป้องกันการโจรกรรมข้อมูล โดยควบคุมสิทธิการเข้าถึง/การใช้ข้อมูลภายในระบบฐานข้อมูล รวมทั้งมีการสำรองข้อมูลลงในระบบสำรองฯ อย่างสม่ำเสมอ วิธีการดูแลสินทรัพย์ดังกล่าวจึงอาจเอื้อต่อการดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างราบรื่น

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น คณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการหาโอกาสลดความสูญเสีย ความผิดพลาด และความซ้ำซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในระบบกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนดังแสดงในตารางที่ 6.1 ก (2-1,2,3) ซึ่งครอบคลุมถึงการกำหนดเป้าหมายและตัววัดความสำเร็จของการดำเนินการ เพื่อเอื้อต่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บรรลุพันธกิจได้อย่างราบรื่น

2. ไม่พบวิธีการดูแลรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ เช่น การกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยซึ่งอาจรวมถึงการวิเคราะห์และกำหนดความเสี่ยงหลัก ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญและมีความเสี่ยงสูง ตลอดจนมีแนวทางการเฝ้าระวังภาวะคุกคามใหม่ที่เกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ มีศักยภาพในการรับมือและตอบสนองต่อภัยคุกคามบนโลกไซเบอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน เช่น การวางแผน การป้องกัน การเตรียมความพร้อม และการรับมือซึ่งครอบคลุมการวิเคราะห์หาสาเหตุของความไม่ปลอดภัยและการกู้คืนสู่สภาพเดิม นอกจากนี้ ยังไม่พบการทบทวนและประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัยที่จะทำให้มั่นใจได้ถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการหลายเรื่องมีระดับและแนวโน้มดีขึ้น สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (ภาพที่ 7.1 ก-4) จำนวนผู้ประกอบการใหม่ Startup ที่เกิดจากการบ่มเพาะของคณะ (ภาพที่ 7.1 ก-5) จำนวนนวัตกรรมหรือผลงานบริการวิชาการที่สามารถสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการชุมชนและสังคม (ภาพที่ 7.1 ก-7) ผลประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนด้านกายภาพ ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ต่างๆ (ภาพที่ 7.1 ข-3) จำนวนเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ (ภาพที่ 7.1 ข-5) จำนวนแนวปฏิบัติ/นวัตกรรมที่นำไปใช้ (เรื่อง/ปี) (ภาพที่ 7.1 ข-6) ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจสนับสนุนการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

2. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุทยานทั้งสองเรื่องบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีแนวโน้มคงที่ ตั้งแต่ปี 2562 ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขอยู่ที่ร้อยละศูนย์ (ภาพที่ 7.1 ค-1) และอัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลาอยู่ที่ร้อยละร้อย (ภาพที่ 7.1 ค-2) ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนการดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์หลายเรื่องยังไม่บรรลุค่าเป้าหมายในช่วง 3 ปี ได้แก่ ร้อยละของนักศึกษาที่จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดทั้งระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท (ภาพที่ 7.1 ก-1) ร้อยละของบัณฑิต ปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี (ภาพที่ 7.1 ก-2) ร้อยละของผลงานวิจัยของอาจารย์ที่สร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น (ภาพที่ 7.1 ก-6) ร้อยละของหลักสูตรที่ได้คะแนนประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (IQA) ในระดับดีมาก (ภาพที่ 7.1 ข-2) จำนวนครั้งการดาวน์โหลดของระบบที่ไม่สามารถกู้คืนได้นานกว่า 4 ชม. (ภาพที่ 7.1 ข-4) ซึ่งส่งผลให้คณะฯ อาจต้องเพิ่มประสิทธิภาพของการทบทวนผลการดำเนินการในแต่ละเรื่อง วิเคราะห์หาสาเหตุ ต้นตอของปัญหาหรืออุปสรรคต่อการดำเนินการ รวมถึงแสวงหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง

2. ไม่แสดงผลลัพธ์สำคัญหลายเรื่องด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (ตารางที่ 6.1ก (2)-1,2,3) เช่น หลักสูตรที่ผ่านการรับรองจาก สกอ. รายวิชาที่จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐาน สกอ. ผลประเมินหลักสูตรของบัณฑิตปริญญาตรี/บัณฑิตศึกษา ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำ ผลงานของนักศึกษาที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (TCI/ISI/Scopus) ผลงานของอาจารย์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (TCI/ISI/Scopus) จำนวนอนุสิทธิบัตรและสิทธิบัตร องค์ความรู้ด้านบริการวิชาการที่จัดเก็บในระบบสารสนเทศ การจัดการความรู้ รวมถึงผลประเมินการติดตามเรื่องการสูญเสีย เช่น นักศึกษาพ้นสภาพ/ลาออก/ย้ายสาขา การใช้จ่ายทุนวิจัยเกินที่ได้รับจัดสรร และการบริการวิชาการที่ไม่บรรลุ KPI ของโครงการ ผลลัพธ์การตรวจสอบความพร้อมด้านความปลอดภัยต่างๆ (ตารางที่ 6.2 ข) รวมถึงการตรวจสอบด้านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ ปรับปรุงการดำเนินการในแต่ละด้านเพื่อเพิ่มศักยภาพในการรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

3. ไม่พบผลลัพธ์บางเรื่องด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่ครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีที่ปฏิบัติ มีความรู้คู่คุณธรรม การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่แก้ปัญหาท้องถิ่นและอุตสาหกรรม การพัฒนางานพันธกิจสัมพันธ์สู่ท้องถิ่นและสังคมอย่างยั่งยืน และการส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและเทคโนโลยีพื้นฐานสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์การแสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมอาจช่วยให้คณะฯ มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ระบุในโครงสร้างองค์กร (ตาราง OP1 ข 2) ได้แก่ อุปกรณ์ทางการศึกษาที่ส่งมอบมีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนด ผลงานวิจัยสร้างสรรค์ที่มีการนำไปปฏิบัติได้จริง และผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกับชุมชน/ท้องถิ่นที่นำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่า ซึ่งอาจช่วยสะท้อนประสิทธิผลของการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีเครือข่ายมีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีประสิทธิภาพรวมถึงมีการทำวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

ผลดำเนินการด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มดีต่อเนื่อง ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ผู้สอน (ภาพที่ 7.2 ก-3) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัยที่มีต่อการให้บริการของคณะฯ (ภาพที่ 7.2ก-5) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคณะฯ (ภาพที่ 7.2ก-6) อีกทั้งผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของลูกค้าด้านการศึกษาที่ทำได้ดีกว่าเป้าหมาย คือ ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการบริการของคณะฯและต่อหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ภาพที่ 7.2 ก-7 และภาพที่ 7.2 ก-8) สะท้อนถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้บริการที่เป็นเลิศ

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย (Nugget) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ภาพที่ 7.2 ก-2) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน (ภาพที่ 7.2 ก-4) รวมถึงความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อคณะฯ (ภาพที่ 7.2 ก-9) และร้อยละของผู้รับบริการวิชาการต่อเนื่อง (ภาพที่ 7.2 ก-10) โดยทั้งสองเรื่องมีแนวโน้มไม่คงที่ในช่วง 3 ปี การปรับปรุงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต่อ ปัจจัยเกื้อหนุนทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวก ความพึงพอใจของลูกค้าด้านวิจัย ความพึงพอใจของลูกค้าต่อประสิทธิผลการจัดการข้อร้องเรียนตามที่คณะฯ ระบุในข้อ 3.2 ค. รวมถึงความไม่พึงพอใจของลูกค้าวิจัยและบริการวิชาการ และผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าวิจัย อัตราการคงอยู่ของผู้เรียน การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วนอาจเอื้อให้คณะฯ มีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันและป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจของลูกค้าในอนาคต

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง

1. ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน (ภาพที่ 7.3ก-3) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามพันธกิจ (ภาพที่ 7.3ก-4) ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสามารถของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

2. ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีระดับผลการดำเนินการที่ดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ภาพที่ 7.3ก-5)

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่มีระดับผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่ดีขึ้น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ภาพที่ 7.3ก-1) ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ภาพที่ 7.3ก-2)

2. ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรมีระดับผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่ดีขึ้น ได้แก่ ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะ (ภาพที่ 7.3ก-6) อาจส่งผลต่อปัจจัยผูกพันของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

3. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่สำคัญหลายผลลัพธ์ตามที่ระบุไว้ในหมวด 5 เช่น ความพึงพอใจด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อัตราการลาออก สถิติการร้องเรียนของบุคลากร และผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของบุคลากรตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถประเมินความก้าวหน้าในเรื่องเหล่านี้ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรบางเรื่องบรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มดีอย่างคงที่ ได้แก่ ร้อยละร้อยละของบุคลากรได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (ภาพที่ 7.4 ก-1) ข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารด้านจริยธรรมในทุกด้านเป็นศูนย์ตลอดระยะเวลา 3 ปี (ตารางที่ 7.4 ก-1) และร้อยละร้อยละของหลักสูตรผ่านการกำกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร (ภาพที่ 7.4 ก-6) รวมถึงจำนวนกิจกรรมที่ใช้ความรู้ทางทักษะวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชนและสังคมมีแนวโน้มดีขึ้นต่อเนื่อง (ภาพที่ 7.4 ก-8)

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ประสิทธิภาพของการสื่อสาร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนงาน และข้อมูล ต่างๆ ตามที่ระบุในตารางที่ 1.1 ข ประสิทธิภาพของการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันร่วมมือทั้งคณะฯ ในการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร และการตรวจสอบและติดตามความโปร่งใสในการทำงานจากหน่วยงานภายในและภายนอก รวมถึงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของการให้บริการชุมชน และความพึงพอใจของชุมชนต่อการให้บริการของคณะฯ ผลลัพธ์ที่ครบถ้วนอาจช่วยให้คณะฯ มีข้อมูลการดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลดำเนินการด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตลอดระยะเวลา 3 ปี ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารของทีมนิเทศ (ภาพที่ 7.4 ก-2) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม (ภาพที่ 7.4 ก-3) ผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของคณะและคณบดี (ภาพที่ 7.4 ก-4) และร้อยละการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารความเสี่ยง (ภาพที่ 7.4 ก-5) ซึ่งทีมนิเทศอาจวิเคราะห์หาสาเหตุของผลลัพธ์ดังกล่าวเพื่อวางแผนปรับปรุงประสิทธิภาพของการนำองค์กรเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่กำหนด

3. ผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติทั้งสองเรื่องมีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย คือ ร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้เป้าประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมายที่มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง (ภาพที่ 7.4 ก-8) และร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้โครงการตามแผนปฏิบัติการที่มีแนวโน้มไม่คงที่ (ภาพที่ 7.4 ก-9)

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 10% Band 2

จุดแข็ง

1. ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินที่มีระดับผลการดำเนินงานและแนวโน้มที่ดีได้แก่ งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรเพื่อพัฒนางานตามพันธกิจตามภาพที่ 7.5ก-1 ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสามารถในการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน

2. ผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามภาพที่ 7.4ก-9 มีระดับผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมาย ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินและการตลาดที่มีระดับผลการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ลดลงได้แก่ งบประมาณรายได้จากการจัดสรรเพื่อพัฒนางานตามพันธกิจตามภาพที่ 7.5ก-1 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของคณะ ตามภาพที่ 7.5ก-2 จำนวนนักศึกษาปริญญาโทที่เข้าเรียนเทียบกับแผนการรับตามภาพที่ 7.5ก-3 และจำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่เข้าเรียนเทียบกับแผนการรับตามภาพที่ 7.5ก-4 รวมทั้งไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญหลายผลลัพธ์เช่น สภาพคล่อง อัตราส่วนประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เปอร์เซ็นต์ค่าใช้จ่ายการบริหารต่องบประมาณ ต้นทุนต่อหัว นักศึกษา มูลค่าทุนวิจัยจากภายนอก และมูลค่าการบริการวิชาการ และไม่แสดงผลลัพธ์แยกตามผู้เรียน และ ลูกค้ำกลุ่มอื่น

2. ผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ มีระดับผลการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มลดลงตามภาพที่ 7.4ก-8

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ	คะแนนรวมของเกณฑ์	เปอร์เซ็นต์คะแนน 0-100%	คะแนนที่ได้	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	20	14.00	Band 2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบสนองสังคม	50	20	10.00	Band 2
รวมคะแนนหมวด 1	120		24.00	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9.00	Band 2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	25	10.00	Band 2
รวมคะแนนหมวด 2	85		19.00	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	10	4.00	Band 2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15	6.75	Band 2
รวมคะแนนหมวด 3	85		10.75	
หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ	45	5	2.25	Band 1
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	25	11.25	Band 2
รวมคะแนนหมวด 4	90		13.50	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร	40	20	8.00	Band 2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	6.75	Band 2
รวมคะแนนหมวด 5	85		14.75	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	45	15	6.75	Band 2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	40	20	8.00	Band 2
รวมคะแนนหมวด 6	85		14.75	
รวมคะแนนหมวด 1-6	550		96.75	

หัวข้อ	คะแนนรวมของเกณฑ์	เปอร์เซ็นต์คะแนน 0-100%	คะแนนที่ได้	Band
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	20	24.00	Band 2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12.00	Band 2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	25	20.00	Band 2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	15	12.00	Band 2
7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9.00	Band 2
คะแนนรวมหมวด 7	450		77.00	
คะแนนรวมทั้งหมด	1,000		173.75	

4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่น ท่วมเทในการทำงาน:

1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารกับคุณบดีได้โดยตรงทาง Line/โทรศัพท์
2. มีอิสระทางความคิด การเสนอไอเดียได้รับการรับฟังและตอบรับจากหัวหน้างาน
3. ได้ทำงานตรงกับสายงาน

สิ่งที่อยากให้คณะฯ ช่วยสนับสนุน/ปรับปรุง/พัฒนา:

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น Wi-Fi ที่ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในคณะฯ
2. ความไม่พร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการศึกษา เครื่องปรับอากาศ/เครื่องฉาย Visualizer ที่ชำรุด
3. จัดหาเจ้าหน้าที่ดูแลการประชาสัมพันธ์หลักสูตร
4. เพิ่มเจ้าหน้าที่ซ่อมแซมอุปกรณ์ภายในคณะฯ
5. ช่องทางให้อาจารย์ใหม่เข้าถึงข้อมูลที่เป็นต่อการทำงาน/การปรับตัวโดยสะดวก
6. อาจารย์อยากให้เน้นภาระงานสอนมากกว่างานอื่น

ภาคผนวก

1. Key Factors

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่นๆที่สำคัญตามพันธกิจ	<p>หลักสูตร: ระดับป.ตรี 3 หลักสูตร 7 สาขาวิชา ระดับป.ตรี (2 ปีต่อเนื่อง) 1 หลักสูตร ระดับปโท 1 หลักสูตร และหลักสูตรระยะสั้น/สัมฤทธิ์บัตร โดยทุกหลักสูตรจัดการเรียนการสอนแบบ CDIO เพื่อผลิตวิศวกร/นักเทคโนโลยีที่สามารถ คิด ออกแบบ ดำเนินการและควบคุมระบบได้โดยอาศัยเทคนิคกระบวนการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ (Productive Learning) ซึ่งมุ่งเน้นการลงมือทำเพื่อให้ได้ผลงานเชิงประจักษ์โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Social Lab)</p> <p>พัฒนางานวิจัย: 1) พัฒนาผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์หรือสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในภาคอุตสาหกรรม ปัญหาท้องถิ่นหรือปัญหาในระดับประเทศ 2) พัฒนาผลงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์ทางวิศวกรรมร่วมกับภาคอุตสาหกรรมหรือชุมชนเครือข่าย 3) สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่หรืออ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ</p> <p>บริการแก่สังคม: 1) ผลงานบริการวิชาการที่สามารถสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคม เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการตนเอง 2) อนุรักษ์ ส่งเสริม สืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม นำไปสู่การต่อยอดเศรษฐกิจสร้างสรรค์</p>
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรม	<p>วิสัยทัศน์: คณะที่เป็นผู้นำในการผลิตนักเทคโนโลยีปฏิบัติและยกระดับบุคคลทุกช่วงวัยโดยเน้นผลลัพธ์เชิงผลิตภาพ</p> <p>ค่านิยม: SMART S: Spirit จิตวิญญาณ M: Modernize ทันสมัยบนพื้นฐานความเป็นไทย A: Academic มีความรู้ในวิชาชีพ R: Renowned เป็นที่ยอมรับ T: Technology ใช้เทคโนโลยีในงานวิชาชีพ</p> <p>พันธกิจ:</p> <ol style="list-style-type: none"> ผลิตนักเทคโนโลยีที่ปฏิบัติ มีความรู้คู่คุณธรรม พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่แก้ปัญหาท้องถิ่นและอุตสาหกรรม พัฒนางานพันธกิจสัมพันธ์สู่ท้องถิ่นและสังคมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและเทคโนโลยีพื้นฐานสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ พัฒนาระบบนิเวศของคณะที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน <p>ไม่ระบุวัฒนธรรม</p>
3. สมรรถนะหลัก	นักเทคโนโลยีปฏิบัติมืออาชีพ มุ่งนำเทคโนโลยีพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. บุคลากร	<p>จำนวน 59 คน จำแนกเป็น</p> <p>สายวิชาการ: 43 คน วุฒิการศึกษา ป.เอก 15 คน ป.โท 29 คน และ ป.ตรี 7 คน ตำแหน่งวิชาการมี รศ .3 คน ผศ .16 คน และอาจารย์ 24 คน</p> <p>สายสนับสนุน: 16 คน วุฒิการศึกษา ป.โท 1 คน ป.ตรี 7 คน และ ต่ำกว่าป.ตรี 8 คน</p> <p>ตารางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน (ความผูกพัน ความต้องการและความคาดหวัง)</p>

หัวข้อ	ข้อมูล																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ประเด็น</th> <th colspan="2">ปัจจัยที่ส่งผล</th> </tr> <tr> <th>สายวิชาการ</th> <th>สายสนับสนุน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ความผูกพัน</td> <td>1. มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 2. หน่วยงานได้มีส่วนในการพัฒนาท่านให้มีความสามารถมากขึ้น 3. การได้รับคำตอบแทนที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน</td> <td>1. การได้รับคำตอบแทนที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน 2. สำนึกว่าเป็นหน้าที่ของท่านที่จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน 3. ส่วนร่วมในหน่วยงานและรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ประเด็น</th> <th colspan="2">ปัจจัยที่ส่งผล</th> </tr> <tr> <th>สายวิชาการ</th> <th>สายสนับสนุน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ความต้องการ</td> <td>1. ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่และอาชีพ 2. ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น</td> <td>1. ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่และอาชีพ 2. นโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน</td> </tr> <tr> <td>ความคาดหวัง</td> <td>1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงานหรือเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ</td> <td>1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ</td> </tr> </tbody> </table>	ประเด็น	ปัจจัยที่ส่งผล		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ความผูกพัน	1. มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 2. หน่วยงานได้มีส่วนในการพัฒนาท่านให้มีความสามารถมากขึ้น 3. การได้รับคำตอบแทนที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน	1. การได้รับคำตอบแทนที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน 2. สำนึกว่าเป็นหน้าที่ของท่านที่จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน 3. ส่วนร่วมในหน่วยงานและรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน	ประเด็น	ปัจจัยที่ส่งผล		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ความต้องการ	1. ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่และอาชีพ 2. ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น	1. ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่และอาชีพ 2. นโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	ความคาดหวัง	1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงานหรือเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ	1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ
ประเด็น	ปัจจัยที่ส่งผล																			
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน																		
ความผูกพัน	1. มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 2. หน่วยงานได้มีส่วนในการพัฒนาท่านให้มีความสามารถมากขึ้น 3. การได้รับคำตอบแทนที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน	1. การได้รับคำตอบแทนที่ดีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน 2. สำนึกว่าเป็นหน้าที่ของท่านที่จะต้องเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน 3. ส่วนร่วมในหน่วยงานและรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน																		
ประเด็น	ปัจจัยที่ส่งผล																			
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน																		
ความต้องการ	1. ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่และอาชีพ 2. ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น	1. ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งหน้าที่และอาชีพ 2. นโยบายในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอย่างชัดเจน																		
ความคาดหวัง	1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. มีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ดูงานหรือเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ	1. มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ 2. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ																		
5. สิ้นทรัพย์	<p>อาคารสถานที่: อาคารเรียนรวม 1 อาคารปฏิบัติการ 3 อาคาร อาคารกิจกรรมนักศึกษา 1 อาคาร และพื้นที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ พื้นที่ปฏิบัติงานเซรามิกส์ พื้นที่ปฏิบัติการเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farm) พื้นที่ให้บริการคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ และพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Learning Space)</p> <p>เทคโนโลยี: ระบบเครือข่าย Internet VRU Wifi ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการงานวิจัย ระบบสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนการสอน ระบบฐานข้อมูลชุมชนเครือข่าย และระบบ ERP บริหารจัดการด้านการเงิน พัสดุ งบประมาณ</p>																			
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>หลักสูตรและบริการ: ข้อบังคับ VRU ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอนุปริญญาและ ป. ตรี (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562 ข้อบังคับ VRU ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 ระเบียบ VRU ว่าด้วยกองทุนพัฒนานักศึกษา พ.ศ.2563 ระเบียบ VRU ว่าด้วยกองทุนวิจัยและงานสร้างสรรค์</p> <p>อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม: พ.ร.บ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 - พ.ร.บ การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2550 กฎกระทรวงด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2555 และการป้องกันสารเคมีอันตราย พ.ศ. 2556</p> <p>การเงิน: พ.ร.บ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.2563 พ.ร.บ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ระเบียบการเบิกจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย พ.ศ.2561</p> <p>มาตรฐานการศึกษา: พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 กฎกระทรวง การประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ.2561 ข้อบังคับ VRU ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. พ.ศ.2563</p>																			
7. โครงสร้างองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารสูงสุด คือ คณบดี มีทีมผู้บริหาร คือ รองคณบดี 3 คน (งานกิจการนักศึกษาและวิเทศสัมพันธ์ งานแผนงานและงานประกัน และงานระบบสารสนเทศและงานประชาสัมพันธ์) ผู้ช่วยคณบดี 3 คน และหัวหน้าสำนักงาน 1 คน - การบริหารงานของคณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและคณบดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 																			
8. ผู้เรียน ลูกค้าย กลุ่มอื่น ความต้องการและความคาดหวัง	<p>1) ผู้เรียนปัจจุบัน (ระดับปริญญา ตรีระดับปริญญาโท และหลักสูตรระยะสั้น/สัมฤทธิ์บัตร)</p> <p>ความต้องการ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีงานทำและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (ป.ตรี) - ได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (ป.โท) - มีโอกาสในการแข่งขันในตลาดแรงงานมากขึ้น (หลักสูตรระยะสั้น/สัมฤทธิ์บัตร) <p>ความคาดหวัง:</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด (ป.ตรี และป.โท) - สร้างเครือข่ายสำหรับการทำงาน (ป.โท) - มีรายได้/คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (หลักสูตรระยะสั้น/สัมฤทธิ์บัตร) <p>2) ผู้เรียนในอนาคต</p>																			

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p><u>ความต้องการ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรที่เน้นทักษะที่นำไปใช้ในการทำงานได้จริง - หลักสูตรที่สอดคล้องกับอาชีพ/ทักษะที่ต้องการในอนาคต <p><u>ความคาดหวัง:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 - การพัฒนาทักษะที่สามารถสร้างโอกาสในการแข่งขันได้ <p>3) แหล่งทุนวิจัย (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ)</p> <p><u>ความต้องการ:</u> ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่สร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p><u>ความคาดหวัง:</u> การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าให้กับชุมชน</p> <p>4) ชุมชนท้องถิ่นที่ให้บริการวิชาการ คือ จ.ปทุมธานี 1 ตำบล จ.อยุธยา 3 ตำบล และ จ.สระแก้ว 1 ตำบล</p> <p><u>ความต้องการ:</u> พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน/ท้องถิ่น</p> <p><u>ความคาดหวัง:</u> ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการตนเอง</p> <p>5) บริษัทในภาคอุตสาหกรรมมากกว่า 10 แห่ง</p> <p><u>ความต้องการ:</u> พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ/วิศวกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงาน</p> <p><u>ความคาดหวัง:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานมีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น - ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน
<p>9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง</p>	<p>1) ผู้ใช้บัณฑิต</p> <p><u>ความต้องการ:</u> สื่อสารได้ ทำงานเป็น เรียนรู้และพัฒนาได้</p> <p><u>ความคาดหวัง:</u> คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์งานที่ได้รับมอบหมายได้</p> <p>2) ศิษย์เก่า</p> <p><u>ความต้องการ:</u> คณะฯ สนับสนุน/ให้ความช่วยเหลือในด้านวิชาชีพ และมีหลักสูตรอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p><u>ความคาดหวัง:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ให้กับนักศึกษาปัจจุบัน - ได้พัฒนาทักษะความรู้หรือวิชาชีพที่จะสามารถนำไปใช้เพิ่มโอกาสในการทำงาน <p>3) ผู้ปกครอง</p> <p><u>ความต้องการ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสาร การให้ข้อมูลเพียงพอและเหมาะสม - ความใส่ใจ ดูแลให้คำปรึกษาที่จำเป็น - สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย <p><u>ความคาดหวัง:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บุตรหลานได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพและสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด - บุตรหลานมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา <p>4) หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนที่เป็นตัวอย่างวิจัย</p> <p><u>ความต้องการ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้งานได้จริงและสร้างประโยชน์ต่อชุมชน/สังคม - สามารถต่อยอดก่อให้เกิดรายได้/พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น <p><u>ความคาดหวัง:</u> ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการตัวเองบนพื้นฐานกระบวนการพัฒนาเชิงวิจัยได้</p> <p>5) หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่สนับสนุนงบประมาณบริการวิชาการ</p> <p><u>ความต้องการ:</u> ผลงานบริการวิชาการที่ตอบสนองตามความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน/ผลงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดสู่ชุมชน</p> <p><u>ความคาดหวัง:</u> ชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายของงบประมาณ</p>
<p>10. ผู้ส่งมอบคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p>	<p>ผู้ส่งมอบ: ข้อกำหนดที่สำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ห้างร้าน ตัวแทนจำหน่ายวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา: มีคุณภาพตรงตามข้อกำหนด ส่งมอบทันเวลา 2) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.): ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์มีการนำไปปฏิบัติได้จริง 3) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลและปกครองท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี อยุธยา และสระแก้ว: การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกับชุมชน/ท้องถิ่นไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่า

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>คู่ความร่วมมือ: ข้อกำหนดที่สำคัญ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Jing Shi Institute/HUATEC: กำหนดข้อตกลง/สัญญาาร่วมกัน 2) สถานประกอบการที่ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ: กำหนดข้อตกลง/สัญญาาร่วมกัน 3) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ (ผ่านสภาคณบดีคณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย): กำหนดข้อตกลง/สัญญาาร่วมกัน 4) ชุมชนท้องถิ่น จ.ปทุมธานี 1 ตำบล จ.อยุธยา 3 ตำบล และจ.สระแก้ว 1 ตำบล: สัญญาความร่วมมือเพื่อนำ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่า
11. ตำแหน่งในการแข่งขัน	<p>คู่เทียบ 3 แห่ง คือ มรภ.พระนครศรีอยุธยา มรภ.เทพสตรี และมรภ.พระนคร (เทียบด้านหลักสูตรวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรม)</p> <p>ไม่ระบุตำแหน่งในการแข่งขัน</p>
12. การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแข่งขัน	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเปลี่ยนแปลงหรือความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลต่อนโยบายในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยทุกระดับ โดยเฉพาะปัจจุบันที่นโยบายการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศสู่ ไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้ การศึกษาด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญ จึงเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง 2) อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่มีแนวโน้มลดลง ส่งผลให้เกิดภาวะหนี้สินด้วยคุณภาพ NPL ในระบบสูงขึ้น เกิดภาวะขาดสภาพคล่องในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่ออัตราการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน นักศึกษาในปัจจุบัน 3) ประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีอัตราการเกิดของเด็กลดลง และปัจจุบันจำนวนประชากรในช่วงวัยรุ่นลดลง รวมทั้ง คำนิยมด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป มีความต้องการศึกษาในระดับอุดมศึกษาน้อยลง ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษา ต่างๆ จำเป็นต้องแข่งขันกันมากขึ้น 4) เทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ ทั้งในภาคสังคม และอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการแรงงานหรือการศึกษาในระบบลดน้อยลง ส่งผลต่อการ จัดระบบการจัดการศึกษาของ ไทยในปัจจุบัน 5) สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของ ประชาชน ซึ่ง สภาพการณ์นี้ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลจากฐานข้อมูล CHE QA Online และจากที่ประชุมสภาคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย - ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ คือ จำนวนผู้เข้าศึกษา ภาวะการมีงานทำ จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาที่ได้รับการเผยแพร่ ทุนวิจัย จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนอาจารย์ปริญญาเอก
14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1) เป็นคณะที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านเทคโนโลยี/ ด้านวิศวกรรมที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ 2) นำมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติ เช่น CDIO (Conceive-Design-Implement-Operating) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการเรียนรู้เชิงผลิตภาพเพื่อการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ 3) การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพร่วมกับ CDIO เพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ 4) บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และ การบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน 5) คุณภาพการให้บริการด้านต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการให้บริการที่เป็นเลิศ 6) การบริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน 7) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้ 8) การดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส 9) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปฏิรูปองค์กรสู่ยุคดิจิทัล 10) การสร้างค่านิยมร่วมเชิงสถาบันระหว่างบุคลากร 11) การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร
15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1) คณะมีบุคลากรและเครื่องมือพร้อมในการพัฒนาพื้นฐานทางวิชาชีพให้แก่นักศึกษา ทำให้มีจุดเด่นทั้งทางวิชาการและการปฏิบัติ มีฐานความรู้ด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ 2) มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนมุ่งเน้นทักษะเชิงปฏิบัติ ผลิตผลงานเชิงประจักษ์เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในการทำงานกับสถานประกอบการ 3) มีนโยบายที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพอย่างเป็นรูปธรรม 4) มีนโยบายสนับสนุนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ WIL, Start Up อย่างเด่นชัด 5) มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนา Soft Skill ให้แก่นักศึกษาผ่านการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานปฏิบัติการ 6) บุคลากรสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคมและเป็นที่ยอมรับ 7) มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีประสิทธิภาพรวมถึงมีการทำวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง 8) มีระบบและกระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างชัดเจน

หัวข้อ	ข้อมูล
16. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการประกันคุณภาพ การจัดการความรู้และการบริหารความเสี่ยงเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง - ใช้ผลการประกันคุณภาพมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนการดำเนินงาน - สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2. แนวทางการประเมิน

คะแนน	แนวทางการให้คะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6)
0% หรือ 5%	<p>A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน</p> <p>D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย</p> <p>L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ</p>
10%, 15%, 20% หรือ 25%	<p>A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น</p> <p>L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นที่ๆ</p> <p>I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น</p> <p>L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65%	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85%	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ</p> <p>I: แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ</p>

คะแนน	แนวทางการให้คะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6)
90%, 95% หรือ 100%	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและการเรียนรู้ในระดับองค์กรผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I: แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่นๆ

คะแนน	แนวทางการให้คะแนนผลลัพธ์ (หมวด 7)
0% หรือ 5%	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25%	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40% หรือ 45%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%, 55%, 60% หรือ 65%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ

คะแนน	แนวทางการให้คะแนนผลลัพธ์ (หมวด 7)
90%, 95% หรือ 100%	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p>

3. Score Band Descriptor

Score Number	Band	Process Descriptors
0-150	1	The organization demonstrates early stages of developing and implementing approaches to the basic Criteria requirements, with deployment lagging and inhibiting progress. Improvement efforts are a combination of problem solving and an early general improvement orientation.
151-200	2	The organization demonstrates effective, systematic approaches generally responsive to the basic Criteria requirements, with some areas or work units in the early stages of deployment. The organization has developed a general improvement orientation that is forward looking.
201-260	3	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of most Criteria items, with areas or work units still in the early stages of deployment. Key processes are beginning to be systematically evaluated and improved.
261-320	4	The organization demonstrates effective, systematic approaches generally responsive to the overall Criteria requirements. Deployment may vary in some areas or work units. Key processes benefit from fact based evaluation and improvement, and approaches are being aligned with overall organizational needs.
321-370	5	The organization demonstrates effective, systematic, well deployed approaches responsive to the overall requirements of most Criteria items. The organization demonstrates a fact based, systematic evaluation and improvement process and organizational learning, including innovation, that result in improving the effectiveness and efficiency of key processes.
371-430	6	The organization demonstrates refined approaches generally responsive to the multiple Criteria requirements. These approaches are characterized by the use of key measures, good deployment, and innovation in most areas. Organizational learning, including innovation and sharing of best practices, is a key management tool, and there is some integration of approaches with current and future organizational needs.

Score Number	Band	Process Descriptors
431-480	7	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple Criteria requirements. It also demonstrates innovation, excellent deployment, and good to excellent use of measures in most areas. There is good to excellent integration of approaches with organizational needs, with organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices as key management strategies.
481-550	8	The organization demonstrates outstanding approaches fully responsive to the multiple Criteria requirements. Approaches are fully deployed and demonstrate excellent, sustained use of measures. There is excellent integration of approaches with organizational needs. Organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices are pervasive.

Score Number	Band	Result Descriptors
0-125	1	A few results are reported responsive to the basic Criteria requirements. These results generally lack trend and comparative data.
126-170	2	Results are reported for several areas responsive to the basic Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. Some of these results demonstrate good performance levels. The use of comparative and trend data is in the early stages.
171-210	3	Results address areas of importance to the basic Criteria requirements and accomplishment of the organization's mission, with good performance being achieved. Comparative and trend data are available for some of these important results areas, and some trends are beneficial.
211-255	4	Results address some key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate good relative performance against relevant comparisons. There are no patterns of adverse trends or poor performance in areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
256-300	5	Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate areas of strength against relevant comparisons and/or benchmarks. Improvement trends and/or good performance are reported for most areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
301-345	6	Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, as well as many action plan requirements. Results demonstrate beneficial trends in most areas of importance to the Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission, and the organization is an industry* leader in some results areas.

Score Number	Band	Process Descriptors
346-390	7	Results address most key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements. Results demonstrate excellent organizational performance levels and some industry* leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in most areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
391-450	8	Results fully address key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements and include projections of future performance. Results demonstrate excellent organizational performance levels, as well as national and world leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in all areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.

* "Industry" refers to other organizations performing substantially the same functions, thereby facilitating direct comparisons