



รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

คณะ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ตรวจเยี่ยมพื้นที่	วันที่ 25 สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
	หน้า
1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary).....	1
2. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	2
3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	3
4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ.....	6
5. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band).....	23
6. OP in brief.....	30
ภาคผนวก	36

1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

ผู้นำระดับสูงและบุคลากรของโรงเรียนฯ ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร โดยได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเริ่มมีแนวทางในการดำเนินการหลายเรื่องที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และในบางเรื่องเริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ซึ่งอาจช่วยให้โรงเรียนฯ ใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในองค์กร เพื่อพัฒนาให้ผลการดำเนินการหลายด้านมีระดับที่ดีขึ้น สอดคล้องกับระดับในการพัฒนาการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

อย่างไรก็ตาม จากการตรวจประเมิน ได้พบโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการของโรงเรียนฯ ในหลายด้าน ตัวอย่างเช่น แนวทางการพัฒนากระบวนการที่เป็นระบบในเรื่องที่สำคัญ การถ่ายทอดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติให้ทั่วทั้งองค์กร การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินการในภาพรวม เพื่อตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากความสามารถเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลักของโรงเรียนฯ ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการใช้องค์ความรู้จากเครือข่ายอุปทาน (Supply Network) ทั้งผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่สำคัญ ซึ่งอาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการพัฒนา

2. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของสถาบันที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสถาบันในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของสถาบัน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยจัดทำรายงานการตรวจประเมินส่วนบุคคล (Independent Review Workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน (Consensus Review) จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ (Site Visit Review) เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Feedback Report)

คณะกรรมการผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พงศกร พรรณรัตน์ศิลป์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันชัย รัตนนนท์ | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมรัตน์ ฤกษ์ภักดิ์ | กรรมการ |
| 4. อาจารย์ ดร.ราชวดี ยอดเศรณี | กรรมการและเลขานุการ |

3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงมุ่งมั่นในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำ กลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ มีการรวบรวมข้อมูลข้อมูลสำคัญทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ โดยดำเนินการผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อบรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ตามที่มุ่งหวัง

ข. Process OFI

- โรงเรียนฯ มีโอกาสพัฒนาด้านวิธีการที่เป็นระบบของกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้โรงเรียนฯ ประสบความสำเร็จและการมุ่งมั่นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง การสร้างความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน การค้นหาโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม การวางแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การใช้ประโยชน์จากเสียงของลูกค้าและตลาด การออกแบบระบบ/กระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพและมีความพร้อมใช้ การสร้างและจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การนำกระบวนการไปปฏิบัติโดยติดตามตัววัดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ การป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ และการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน กระบวนการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถบริหารจัดการองค์กรแบบองค์รวม เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- โรงเรียนฯ มีโอกาสพัฒนาด้านการถ่ายทอดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติหลายกระบวนการที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น การถ่ายทอดวิธีการดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและตัววัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ การนำกระบวนการทำงานไปสู่การปฏิบัติและติดตามตัววัดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ การถ่ายทอดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจช่วยให้โรงเรียนฯ บรรลุพันธกิจและมีผลการดำเนินการที่ดีตามที่ต้องการ

- โรงเรียนฯ มีโอกาสพัฒนาด้านการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้าหลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงวิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ สังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่พึงมี การปรับปรุงแนวทางในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเสียงของลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปรับปรุงแนวทางสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามวงจรชีวิต (Life Cycle) ของลูกค้า การปรับปรุงแนวทางการค้นหาความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การทบทวนและปรับปรุงดังกล่าว อาจทำให้โรงเรียนฯ ได้สารสนเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองให้เหนือความคาดหวัง

ค. Result Strength

- ผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่องของโรงเรียนฯ มีระดับที่ดีหรือดีกว่าค่าเป้าหมาย หรือมีแนวโน้มที่ดี เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ ได้แก่ ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับวุฒิการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด, จำนวนผลงานนวัตกรรมของผู้เรียนที่ได้รับรางวัลระดับสถานศึกษา ร้อยละของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน Active learning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps สู่นวัตกรรม, จำนวนระบบการจัดการจัดการด้านสารสนเทศที่พัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ, ร้อยละของระบบที่สามารถกู้คืนจากการถูกโจมตี จำนวนอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในโรงเรียน ร้อยละอัตราการส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้าง ตรงตามกำหนดเวลา, ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อด้านการบริการวิชาการของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริการของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนสาธิต ค่าเฉลี่ยความผูกพันของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนสาธิต ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร เช่น จำนวนของครูที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามพันธกิจของโรงเรียนฯ เพิ่มขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ร้อยละของครูที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร, จำนวนครั้งที่ได้รับการประเมินความโปร่งใสของโรงเรียนสาธิต, จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัยและคุณธรรม, จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร, จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากร, จำนวนบุคลากรที่ผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน เช่น ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมโรงเรียนสาธิต และจำนวนเงินรายได้การจัดการศึกษาและอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรโรงเรียนสาธิต ผลลัพธ์เหล่านี้ อาจสะท้อนถึงความสามารถของโรงเรียนฯ ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ได้อย่างต่อเนื่อง

ง. Result OFI

- โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่แสดงถึงสุขภาพ (Health) ของบุคลากร ความมั่นคง (Security) รวมทั้งการให้บริการและสิทธิประโยชน์ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยความผูกพันที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำที่แสดงถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการพัฒนา ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลการสื่อสารของผู้นำระดับสูงเพื่อสร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญและสร้างความเข้มแข็งแก่สังคม ผลลัพธ์ด้านภาระรับผิดชอบของการกำกับดูแลทางด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดที่สำคัญรวมถึงผลลัพธ์ความสอดคล้องด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครบถ้วน อาจช่วยสะท้อนปัญหาในการดำเนินการและบ่งชี้โอกาสในการ พัฒนา/ปรับปรุงโรงเรียนฯ ไปสู่ความเป็นเลิศ
- โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่น (นอกเหนือจากผู้เรียน) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ครอบคลุมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง ตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การรายงานผลลัพธ์ที่ครอบคลุมดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ นำไปทบทวนและปรับปรุงการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดี เช่น จำนวนการย้ายออกของนักเรียน, จำนวนการเข้าออกของนักเรียน, จำนวนบทความวิชาการหรือบทความวิจัยของครูที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ, จำนวนหน่วยงานที่เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน Active Learning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูง GAPS 5 Steps ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนต่ออาหารกลางวันของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนต่อสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนของโรงเรียนสาธิต, ร้อยละความไม่พึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนและบริการของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดการจัดการข้อร้องเรียนของโรงเรียนสาธิต จำนวนเงินทุนการศึกษาที่โรงเรียนมอบให้นักเรียน, จำนวนหน่วยงานของผู้มารับบริการวิชาการ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน, อัตราการลาออกของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวนครูหรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับโรงเรียน ระดับชาติและนานาชาติ ค่าเฉลี่ยของการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครองที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนสาธิตต่อค่านิยมองค์กร, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร, ค่าเฉลี่ยของการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนสาธิต เช่น จำนวนของผู้สมัครเข้าเรียนที่ตัดสินใจลงทะเบียนกับโรงเรียนสาธิตต่อผู้สมัครเข้าเรียนทั้งหมดในรอบแรก และจำนวนนักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนสาธิตตามแผนรับสมัครประจำปี ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงกระบวนการที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจในด้านต่างๆ

4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) 2 = (20%)

STRENGTHS

- 1.1ก(1) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม ผ่านกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจดังแสดงในภาพ 1.1-2 โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านหลายช่องทาง เช่น การประชุม คกก.อำนวยการโรงเรียนฯ การประชุมผู้ปกครอง และการประชุมนักเรียน ดังแสดงในภาพ 1.1-4 วิธีการดังกล่าว อาจส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- 1.1ข ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสีย โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ตามภาพ 1.1-3 และ 1.1-4 ทั้งยังมีการยกย่องชมเชยและมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีความสามารถและสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจทิศทางของโรงเรียนฯ และสร้างความร่วมมือขับเคลื่อนให้บรรลุพันธกิจ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 1.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงได้มีการปฏิบัติตนที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น การระบุงการให้ความสำคัญของผู้นำระดับสูง ในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ระบุในภาพที่ P.1ก(5) อันอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้นำระดับสูง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลและอาจช่วยส่งเสริมการบรรลุผลตามพันธกิจของคณะฯ
- 1.1ค(1) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้โรงเรียนฯ ประสบความสำเร็จ เช่น มีวิธีการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศและสภาวะแวดล้อม 4 ด้านตามที่กำหนดในภาพ 1.1-4 ขั้นตอนดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ตัววัดผลความสำเร็จ รอบระยะเวลาหรือความถี่ในการติดตาม รวมถึงผู้รับผิดชอบ และรอบระยะเวลาตัววัดความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อสนับสนุนภารกิจตามพันธกิจ เพื่อให้โรงเรียนฯ ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งเสริมค่านิยมหลายเรื่องเช่นความสำเร็จ ทำงานเชิงรุก และการสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์
- 1.1ค(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการที่เป็นระบบ ในการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ เช่น ขั้นตอนการวิเคราะห์อย่างไรให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ระบบงานหรือกำหนดเรื่องที่ต้องทำ มีขั้นตอนการใช้ข้อมูลจากผู้เรียนลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานของโรงเรียนฯ อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนฯ มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

STRENGTHS

- 1.2ก(1) โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบตามภาพ 1.2-1 โดยมีการกำหนดด้านที่กำกับดูแล และตัววัดความสำเร็จ ครอบคลุมความรับผิดชอบต่อเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์ และความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน แนวทางดังกล่าว อาจสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- 1.2ข(2) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของโรงเรียนฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม ผ่านกระบวนการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (ภาพ 1.2-3) เช่น กำหนดแนวปฏิบัติ จัดทำพันธสัญญา และประเมินผล รวมถึงกรณีที่เกิดขึ้นต่อจริยธรรม ก็จะดำเนินการตามระเบียบของโรงเรียนฯ นอกจากนี้โรงเรียนฯ ได้ยึดหลักความรับผิดชอบต่อหลักธรรมาภิบาล ผ่านกระบวนการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (ภาพ 1.2-4) แนวทางดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียน และผู้รับบริการวิชาการและวิจัย ว่าได้รับบริการที่ดี มีจริยธรรม

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 1.2ก(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง และการประเมินคณะกรรมการกำกับดูแลโรงเรียนฯ วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการของผู้บริหารและสร้างประสิทธิผลของการนำองค์กร
- 1.2ข(1) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบตามที่ระบุไว้ในภาพที่ P.1ก(5) รวมถึงไม่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของชุมชน และการตอบสนองในกรณีที่มีเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการที่เป็นระบบ เช่น การมีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน นำสู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินประสิทธิผลในการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินการและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 1.2ค(1) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ และการปฏิบัติการประจำวัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าการปฏิบัติการประจำวันของบุคลากรได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนฯ
- 1.2ค(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เช่น ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการอย่างไรในการกำหนดชุมชนที่สำคัญ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการสนับสนุนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง โดยเฉพาะการสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสมรรถนะหลักของโรงเรียนฯ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเชิงรุก และสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 2.1ก(1) โรงเรียนฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดทำและวางแผนกลยุทธ์ตามภาพ 2.1-1 ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ผ่านการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ SWOT โดยกำหนดแผนระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) ตามภาพ 2.1-2 การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ ได้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- 2.1ข(1) โรงเรียนฯ ได้แสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ตามภาพ 2.1-6 ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ และระยะเวลา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางการดำเนินการของโรงเรียนฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 2.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์อย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ รวมทั้งยังไม่พบนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของโรงเรียนฯ การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ จะส่งผลให้โรงเรียนฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้โดยใช้เวลาที่สั้นลง
- 2.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่ชัดเจนในวิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่น่าไปใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถกำหนดทิศทาง เพื่อให้บรรลุพันธกิจได้อย่างถูกต้อง
- 2.1ก(4) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของโรงเรียนฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมืออย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- 2.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลกับความต้องการที่หลากหลายในโรงเรียนฯ เช่น ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ตามภาพ 2.1-6 จะสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์อย่างไร รวมถึงไม่ชัดเจนในตารางเวลาที่โรงเรียนฯ จะบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ การพิจารณาในประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นระบบจะช่วยให้โรงเรียนฯ ตัดสินใจกำหนดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และสามารถสนับสนุนทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 2.2ก(1)(2) โรงเรียนฯ ได้แสดงแผนปฏิบัติการตามกรอบเวลาระยะสั้นและระยะยาวขึ้น ตามภาพ 2.1-2. และ 2.1-6 และเริ่มมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติผ่าน คกก.อำนวยการ ไปสู่กลุ่มสาระ และบุคลากร หลากหลายช่องทาง และมีผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนฯ
- 2.2ก(3) โรงเรียนฯ เริ่มมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ เช่น มีการคาดการณ์เงินรายได้ และจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการร้อยละ 75 ส่วนร้อยละ 25 เก็บไว้เป็นทุนสำรองในอนาคต ส่วนการใช้ทรัพยากรอื่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของโรงเรียนฯ ที่กำหนดไว้ อาทิ การใช้ห้องปฏิบัติการ รถยนต์ และวัสดุอุปกรณ์ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 2.2ก(4) ไม่พบว่าโรงเรียนฯ ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น การระบุแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นในการสนับสนุนความต้องการของแต่ละกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การเตรียมแผนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ มั่นใจว่าแผนยุทธศาสตร์จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้
- 2.2ก(5) ไม่ชัดเจนว่าตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้นมีอะไรบ้าง หากมีการกำหนดให้ชัดเจน อาจช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับความสามารถประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ได้ดียิ่งขึ้น
- 2.2ก(6) ไม่พบค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการ เช่น ค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัววัดตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในภาพ 2.1-6 หากมีการกำหนดค่าคาดการณ์ดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯบรรลุความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการได้
- 2.2ข ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการสร้างการรับรู้และสนองตอบในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการ เช่น โรงเรียนฯ มีวิธีการอย่างไรในการติดตามปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการหรือผลการดำเนินการแข่งขันที่นอกเหนือจากการติดตามผลการดำเนินงานตามรอบเวลายกหนด มีระบบการแจ้งเตือนที่ทำให้ผู้นำระดับสูงรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีเป็นอย่างไร และไม่ชัดเจนถึงกระบวนการตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำสู่การปฏิบัติ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 3.1ก(1) โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสื่อสารและการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้ง 2 กลุ่ม โดยมีวิธีการรับฟังที่หลากหลาย ความถี่ในการดำเนินการ วิธีการค้นหาข้อมูลย้อนกลับ และมีผู้รับผิดชอบที่แตกต่างกันแยกไปตามกลุ่ม การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้โรงเรียนฯ ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สำคัญจากลูกค้ำ สามารถนำไปใช้กำหนดหรือปรับปรุงหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้ดียิ่งขึ้น
- 3.1ก(2) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่นำไปใช้ได้ (ภาพ 3.1-2) ได้แก่ ผู้เรียนในอนาคต/ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระแก้ว หรือหน่วยงานภายนอก โดยมีการกำหนดช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้ำในอดีตและอนาคต ความถี่ ผู้รับผิดชอบ และสารสนเทศที่คาดหวัง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ นำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และบริการฯ เพื่อให้ได้ลูกค้ำหรือส่วนตลาดใหม่
- 3.1ข(2) โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการศึกษาและบริการ โดยการนำข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มาร่วมกำหนดเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและบริการให้ตรงตามความต้องการ และเริ่มมีความแตกต่างจากที่อื่นโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning ตามกระบวนการ GPAS 5 Steps เป็นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 3.1 ข (1) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางในการใช้สารสนเทศที่มีเกี่ยวกับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาดมากำหนดหลักเกณฑ์เพื่อจำแนกผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด อย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถบริหารจัดการหลักสูตร และบริการฯ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.1 ข (2) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านบริการวิชาการและการวิจัยอย่างไร รวมถึงการทบทวนผลการดำเนินการด้านบริการวิชาการและการวิจัย ซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ มีผลการดำเนินงานตามพันธกิจด้านบริการวิชาการและการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

STRENGTHS

- 3.2ก(1) โรงเรียนฯ เริ่มมีวิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามผลิตภัณฑ์ 2 ด้าน คือการจัดการศึกษา และบริการวิชาการและการวิจัย โดยผ่านทางช่องทางและกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อทำให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้รับบริการตามความต้องการ มีความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน และเพื่อให้โรงเรียนฯ เป็นที่รู้จักในวงกว้าง
- 3.2ก(3) โรงเรียนฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน จากผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน โดยมีกำหนดช่องทางที่หลากหลายทั้งออฟไลน์ และออนไลน์ รวมถึงผู้รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีการแบ่งเรื่องร้องเรียนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ผู้รับเรื่องสามารถตอบสนองได้ทันที 2) ให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา และ 3) ผู้รับระดับสูงพิจารณา การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ เพิ่มความพึงพอใจ และลดความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้าอื่น และปรับปรุงการดำเนินงาน สร้างความมั่นใจ และความพึงพอใจให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- 3.2ข(1) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น โดยกำหนดให้ คกก. ที่รับผิดชอบผลิตภัณฑ์ เป็นผู้รับผิดชอบ และมีวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสอบถาม การประเมินผลการเรียนการสอน และการประเมินผ่านกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการประชุมผู้ปกครอง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการปรับปรุงหลักสูตรและบริการฯ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 3.2ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการช่วยให้ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน เช่น โรงเรียนฯ มีวิธีการอย่างไรในการค้นหาความต้องการหลักของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นในการรับการสนับสนุน และโรงเรียนฯ มีวิธีการอย่างไรในการค้นหาช่องทางการเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น นอกจากนี้โรงเรียนฯ มีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดความต้องการดังกล่าวไปสู่บุคลากรทุกคน และทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติ แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจช่วยยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- 3.2ข(2) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อนำสารสนเทศดังกล่าวมาปรับปรุงการจัดหลักสูตรและบริการ รวมถึงสิ่งสนับสนุนและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในโครงสร้างองค์กรไม่ได้พูดถึงวิธีการกำหนดคู่แข่งแต่กำหนดคู่แข่งภายในและภายนอกเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ การจัดเก็บรายได้ และอันดับการได้รับเงินงบประมาณสนับสนุน การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนฯ ในระยะยาว
- 3.2ค ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้า และตลาดอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนวิธีการคัดเลือกและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงวิธีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ที่มุ่งเน้นลูกค้า และสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

STRENGTHS

- 4.1ก(1) โรงเรียนฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ความถี่ การติดตามผลตัวชี้วัดระดับต่างๆ และประเมินทบทวนตัวชี้วัดเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามแผนปฏิบัติและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามที่กำหนดไว้ เช่น ข้อมูลการเงินและบัญชีผ่านระบบบัญชีสามมิติ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถทบทวนผลการดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นใจได้ว่าโรงเรียนฯ มีข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาไปสู่เป้าหมายในการดำเนินการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 4.1ก(2) โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง ตามภาพ 4.1-4 โดยเลือกคู่เทียบจากหน่วยงานภายใน มรวอ. และโรงเรียนสาธิตราชภัฏ ทั้งนี้โรงเรียนฯ ได้เลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ รายได้ และการจัดเก็บรายได้ของหน่วยงานใน มรวอ. และงบประมาณสนับสนุนเทียบกับกลุ่มโรงเรียนสาธิตราชภัฏ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ ได้สารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 4.1ก(3) โรงเรียนฯ ยังไม่ชัดเจนสำหรับการมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้ระบบการวัดผลการดำเนินการ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอก ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา เช่น กฎระเบียบ สภาวะแวดล้อมด้านการเมือง เทคโนโลยี รูปแบบหลักสูตรหรือบริการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องนี้ อาจช่วยให้โรงเรียนฯ มีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตัววัด ความถี่ในการติดตามตัววัดผลการดำเนินการทั้งในระดับกลยุทธ์ และการปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมตลาด และการแข่งขันได้อย่างฉับไว
- 4.1ข โรงเรียนฯ ยังไม่ชัดเจนสำหรับการมีวิธีการที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถขององค์กร เช่น ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีการวิเคราะห์และทบทวนประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินการในภาพรวม อาทิ ผลการดำเนินการในเชิงแข่งขัน ความมั่นคงทางการเงิน การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้แผนบริหารความเสี่ยงมาพิจารณาควบคู่กับผลการดำเนินงานของโรงเรียน และสรุปผลเสนอต่อฝ่ายบริหารพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนในปีถัดไป จะมีประสิทธิผลเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิดได้ รวมถึงทราบปัญหาอุปสรรค ที่นำไปสู่การค้นหาแนวทางแก้ไขและทบทวนเป้าหมายในการดำเนินการต่อไป การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนฯ มีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้
- 4.1ค(1) โรงเรียนฯ ยังไม่ชัดเจนสำหรับการมีแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต การดำเนินการโดยใช้ผลการดำเนินการที่ผ่านมาวิเคราะห์ในคาดการณ์ อาจทำให้โรงเรียนมีการปรับตัวและดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนได้

- 4.1ค(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างไรในการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในการคาดการณ์และปรับปรุงผลการดำเนินการในอนาคต รวมถึงการนำผลการทบทวนผลการดำเนินงานไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงและนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น ไม่พบแนวทางในการพิจารณาว่าเรื่องใดมีความสำคัญ หรือเรื่องใดเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขัน การถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ส่งมอบและพันธมิตร การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์รวมทั้งอาจเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันของโรงเรียนฯ ได้อย่างเหมาะสม

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 4.2ก(1) โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้อยู่มีคุณภาพ เช่น มีการแต่งตั้งคณะทำงานสารสนเทศ มีผช.ผอ.และรอง ผอ.ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อตรวจสอบให้ข้อมูลมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ในการสำรองข้อมูล และรักษาความปลอดภัย วางระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศทั้งในเว็บไซต์และการสำเนาข้อมูลและการใช้ซอฟต์แวร์ในการสำรองและดึงข้อมูลกลับ และมีการเผยแพร่ไปสู่บุคลากร ผู้ส่งมอบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการดังกล่าวอาจทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนฯ มีความถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือใช้ในการปฏิบัติงานคงสภาพ และเป็นปัจจุบัน รวมถึงวิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ตลอดจนการให้บริการแก่ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- 4.2ก(2) โรงเรียนฯ มีการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียนฯ มีความพร้อมใช้ และแนวปฏิบัติที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้งาน และวิธีการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ และยังได้รับการสนับสนุนจากศูนย์คอมพิวเตอร์ของ มรวอ. ในการจัดหาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์สำรองข้อมูล และรักษาความปลอดภัย แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความปลอดภัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนฯ ให้มีความต่อเนื่อง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 4.2ข(1) ไม่ชัดเจนในความเป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายประเด็นของกระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียน เช่น คกก.จัดการความรู้คือผู้บริหารหรือบุคลากรเพราะทำหน้าที่ประเมินความรู้ที่องค์กรต้องการจัดการความรู้และกำหนดองค์ความรู้ ความไม่ชัดเจนเรื่องใครเป็นผู้ใช้ประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้อย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยเพิ่มคุณค่าในการส่งมอบความรู้ไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการบริการวิชาการให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- 4.2ข(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในโรงเรียน เช่น วิธีการในการค้นหาหน่วยงานหรือการปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น รวมถึงวิธีการในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งวิธีการในการค้นหาหน่วยงานหรือหน่วยปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดี วิธีการในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่

เป็นเลิศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ ของโรงเรียนอาจจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของต่างๆ ของโรงเรียนฯ

- 4.2ข(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่โรงเรียนนำความรู้และทรัพยากรไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกลงไปในการปฏิบัติขององค์กร เช่น การมีความชัดเจนถึงวิธีการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ องค์ความรู้ของบุคลากร ผู้เรียน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นเลิศใดควรนำมาแลกเปลี่ยน และฝ่ายใดบ้างที่ควรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการและความถี่หรือรอบเวลาในการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ความชัดเจนในแนวทางดังกล่าวอาจช่วยผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งโรงเรียนเป็นการเรียนรู้ระดับองค์กร และอาจนำไปการสร้างนวัตกรรมรวมทั้งนำไปสู่การบรรลุผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ต่าง ๆ

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สถานะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 5.1ก(1) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังของบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร (ภาพ 5.1-1) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ด้านปริมาณและขีดความสามารถบุคลากรสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และรองผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบ เช่น การวิเคราะห์กำลังคนแยกตามกลุ่มงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงแนวโน้มการลาออก และเกษียณอายุราชการในแต่ละปี แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการจัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องพร้อมพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญกับสาขาวิชาและงานที่ปฏิบัติ
- 5.1ข (1) โรงเรียนฯ เริ่มมีวิธีการในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาพ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร เช่น กำหนดให้ฝ่ายอำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีการควบคุมและดูแลสุขภาพ มีการคัดแยกและจัดการขยะ และการรักษาความปลอดภัย แนวทางดังกล่าวจะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 5.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ให้ได้บุคลากรที่สามารถเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมอง และเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ รวมถึงการดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ ได้บุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อดำเนินการของคณะฯ
- 5.1ก(3) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น วิธีการวิเคราะห์และระบุประเด็นการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เช่น ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่โรงเรียนฯ ต้องแข่งขัน อาทิ ด้านการศึกษา เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- 5.1ก(4) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลของการจัดระบบการทำงาน และบริหารบุคลากร ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการแข่งขัน หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัว และยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น
- 5.1ข(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายที่นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดและจัดให้ หากมีการเพิ่มเติมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากร อาจช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

STRENGTHS

- 5.2ค(1) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เช่น กำหนดให้บุคลากรทำข้อตกลงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับแผน กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีการนำผลประเมินมาใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน และมีการให้รางวัลบุคลากรที่ทำประโยชน์แก่โรงเรียน แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของ บุคลากรด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ
- 5.2ค(2) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร และความจำเป็นขององค์กร เช่น มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองปีละ 5,000 บาท และจัดตั้งงานพัฒนาครูและบุคลากรมีอาชีพ รวมถึงการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโรงเรียนฯ การมีแนวทางในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของโรงเรียนฯ
- 5.2ค(4) โรงเรียนฯ เริ่มมีวิธีการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร เช่น มีวิธีการสนับสนุนการพัฒนาหน้าที่การงานของสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและสายปฏิบัติการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดัง(ภาพ 5.2-6) การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 5.2ก(1)(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางในการค้นหาปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน และการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ มีสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น
- 5.2ข ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “ทำงานเชิงรุกสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง” เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและผลการดำเนินการที่ดี และไม่พบรายละเอียดของที่มาของวัฒนธรรมองค์กร แนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของโรงเรียนฯ
- 5.2ค(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร เช่น การประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม ตามความต้องการพัฒนาของตนเอง และความจำเป็นของโรงเรียนฯ รวมถึงการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนา กับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร และกับผลลัพธ์ที่สำคัญของโรงเรียนฯ ซึ่งการมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรได้

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 2 (25%)

STRENGTHS

- 6.1ก(1)(2) โรงเรียนฯ มีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เช่น วิธีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตร โดยมีการประชุมหารือร่วมกันในการวิเคราะห์ปัจจัยและข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องของผู้บริหาร และ คกก. รับผิดชอบระบบงาน นอกจากนี้โรงเรียนฯ ได้แสดงกระบวนการทำงานที่สำคัญทั้งด้านการจัดการศึกษา และบริการวิชาการและงานวิจัย พร้อมข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตามลำดับ ซึ่งแนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้โรงเรียนฯ สามารถออกแบบหลักสูตร และบริการฯ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นได้
- 6.1ก(3) โรงเรียนฯ มีวิธีการในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ โดยใช้หลักการวงจรคุณภาพ PDCA เช่น กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตามภาพ 6.1-2 และกระบวนการออกแบบบริการวิชาการและการวิจัย ตามภาพ 6.1-3 ถึง 6.1-5 แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ ได้หลักสูตร และบริการฯ ที่ใช้ส่งมอบคุณค่าให้กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- 6.1ข(1) โรงเรียนฯ เริ่มมีวิธีการในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติโดยติด ตามตัววัด ของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด ภายใต้กรอบการทำงานตามวงจร PDCA วิธีการดังกล่าว อาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับโรงเรียนฯ ได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 6.1ค โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น การกำหนดผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือจากการวิเคราะห์ระบบการทำงานแต่ละพันธกิจ และคุณลักษณะตามมาตรฐานและข้อกำหนดของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ โดยผู้ใช้ หรือ คกก. จัดทำ TOR รวมถึงการกำกับติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อป้อนกลับให้ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือปรับปรุงการดำเนินการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยยกระดับผลการดำเนินการและสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 6.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดกระบวนการสนับสนุน และข้อกำหนดที่สำคัญ ตามภาพ 6.1-6 และ 6.1-7 รวมถึงกระบวนการด้านการเงิน งบประมาณ ด้านพัสดุ และการบริหารงานบุคคล ได้มาอย่างไร ซึ่งการมีวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของโรงเรียนฯ
- 6.1ข(3) ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการที่เป็นระบบอย่างไรในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตามภาพที่ 6.1-6 และ 6.1-7 เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เสริมสร้างสมรรถนะหลักของโรงเรียนฯ และลดความแปรปรวนของกระบวนการอย่างไร การปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบจะช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพในการทำงานให้กับโรงเรียนฯ

- 6.1ง โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการนวัตกรรม เช่น วิธีการพัฒนาความรู้จากการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรจนนำไปสู่สร้างนวัตกรรม รวมทั้งแนวทางการพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ หรือ Pilot project เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่นำลงทุน การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้โรงเรียนฯ สร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักขององค์กร

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 6.2ก โรงเรียนฯ เริ่มมีแนวทางในการควบคุมต้นทุนโดยรวมของระบบปฏิบัติการ โดยเฉพาะด้านการบริหารการเงิน การควบคุมต้นทุน การควบคุมรายจ่ายด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังกระบวนกรควบคุมต้นทุนด้านพลังงาน โดยเน้นการอนุรักษ์พลังงาน ตามภาพ 6.2-1 แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนฯ รักษาความมั่นคงทางด้านการเงิน เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานตามพันธกิจ
- 6.2ค(1) โรงเรียนฯ มีวิธีการในการจัดการให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย เช่น กำหนดให้คณะรองผู้อำนวยการพยาบาลและด้านสิ่งแวดล้อมเป็นผู้รับผิดชอบ โดยวิเคราะห์สถานการณ์และคาดการณ์ด้านความปลอดภัย พร้อมการบริหารจัดการความเสี่ยง ตามภาพ 1.2-2 และจัดทำกระบวนการทำงาน เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และรองรับภาวะฉุกเฉิน ตามภาพ 6.2-3 ประกอบด้วย ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ วิธีการดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อโรงเรียนฯ
- 6.2ค(2) โรงเรียนฯ มีแนวทางทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น แต่งตั้งคกก. ร่วมกันกำหนดภาวะฉุกเฉิน เตรียมความพร้อม และวางแผนป้องกันภาวะฉุกเฉิน โดยมีกระบวนการทำงาน ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และผลลัพธ์ ตามภาพ 6.2-3 และการรับมือในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินต่างๆ ตามภาพ 6.2-4 การเตรียมพร้อมอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการของโรงเรียนฯ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 6.2ก ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการจัดการประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่เป็นระบบอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีวิธีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อนำมาใช้กำกับดูแล ควบคุม และตรวจสอบกระบวนการทำงานของบุคลากร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้โรงเรียนฯ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการในทุกพันธกิจได้
- 6.2ข ไม่ชัดเจนว่าโรงเรียนฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศ และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ เช่น ไม่มีการกำหนดตัววัดเป้าหมาย และความถี่ในการกำกับดูแล ติดตาม และตรวจสอบ รวมถึงวิธีการป้องกันและแก้ไขข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ที่สำคัญ การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้เสริมสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นของโรงเรียนฯ มีความถูกต้อง และไม่สูญหาย

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

STRENGTHS

- 7.1 โรงเรียนฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดี ประกอบด้วย (1) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับวุฒิการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด, จำนวนผลงานนวัตกรรมของผู้เรียนที่ได้รับรางวัลระดับสถานศึกษา (2) ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ได้แก่ ร้อยละของนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน Active learning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps สุนวัตกรรม, จำนวนระบบการบริหารจัดการด้านสารสนเทศที่พัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ, ร้อยละของระบบที่สามารถกู้คืนจากการถูกโจมตีได้ใน 24 ชม. (3) ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ จำนวนอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความปลอดภัย, จำนวนอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในโรงเรียน (4) ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ได้แก่ ร้อยละอัตราการส่งมอบวัสดุครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้าง ตรงตามกำหนดเวลา, ร้อยละของการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขผลลัพธ์ที่ตั้งกล่าว อาจช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.1ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่ไม่บรรลุปเป้าหมาย หลายเรื่องมีแนวโน้มลดลงหรือไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ จำนวนการย้ายออกของนักเรียน, จำนวนการเข้าออกของนักเรียน, จำนวนบทความวิชาการหรือบทความวิจัยของครูที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ, จำนวนหน่วยงานที่เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน Active Learning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูง GAPS 5 Steps ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- 7.1ก, ข(1)(2) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น จำนวนนักเรียนที่ได้รับการยกย่องด้านวิชาการ, จำนวนนักเรียนที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือต่อยอดได้ ผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ประสิทธิภาพการจัดการต้นทุนตามพันธกิจ ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน การรายงานผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างครอบคลุมอาจช่วยคณะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินการ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 7.2ก โรงเรียนฯ ได้แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดี ประกอบด้วย (1) ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริการวิชาการของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริการของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ปกครองโรงเรียนสาธิต (2) ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนสาธิต ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของโรงเรียนฯ ในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.2 โรงเรียนฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ประกอบด้วย (1) ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนต่ออาหารกลางวันของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนต่อสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนของโรงเรียนสาธิต, ร้อยละความไม่พึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริการของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดการจัดการข้อร้องเรียนของโรงเรียนสาธิต (2) ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่ม ได้แก่ จำนวนเงินทุนการศึกษาที่โรงเรียนมอบให้นักเรียน, จำนวนหน่วยงานของผู้มารับบริการวิชาการ
- 7.2 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ยังไม่ครอบคลุมประเด็นที่จะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การรายงานผลลัพธ์ที่ครอบคลุมประเด็นดังกล่าวอาจเอื้อต่อการปรับปรุงการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างตรงประเด็น และโรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ประสิทธิภาพการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งสำคัญต่อการปรับปรุงการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่ม และโรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบทั้งด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของโรงเรียนฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุง

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2 (20%)

STRENGTHS

- 7.3ก(1)(4) โรงเรียนฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับและแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่น จำนวนของครูที่มีคุณวุฒิปริญญาโท ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามพันธกิจของโรงเรียนฯ เพิ่มขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ร้อยละของครูที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของโรงเรียนฯ ในการเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้านบุคคลที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา

- 7.3ก(2)(3) โรงเรียนฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านบรรยากาศการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคุณครูและบุคลากรและพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการด้านต่างๆ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคุณครูและบุคลากรต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนฯ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.3ก(1) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่สำคัญ เช่น ความเหมาะสมของอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนา และด้านการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรและผู้นำ การคำนึงถึงผลลัพธ์ดังกล่าว จะช่วยให้โรงเรียนเห็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุผลตามพันธกิจ
- 7.3ก(3) โรงเรียนฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร มีแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอ คือ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน, อัตราการลาออกของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจนำมาเป็นเป้าหมายพัฒนาในการวางแผนการดำเนินงานด้านความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียน
- 7.3ก(4) โรงเรียนแสดงผลลัพธ์ที่ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ที่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ คือ จำนวนครูหรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับโรงเรียน ระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งโรงเรียนควรนำผลลัพธ์นี้ไปวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าที่ตั้งไว้ได้

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน (band) = 2 (15%)

STRENGTHS

- 7.4 ก ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร, จำนวนครั้งที่ได้รับการประเมินความโปร่งใสของโรงเรียนสาธิต, จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัยและคุณธรรม, จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร, จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากร, จำนวนบุคลากรที่ผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการกำกับดูแลโรงเรียน และการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.4 โรงเรียนฯ แสดงผลลัพธ์ด้านด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กรที่มีแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอ คือ ค่าเฉลี่ยของการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนสาธิต, ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครองที่มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนสาธิตต่อค่านิยมองค์กร, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร, ค่าเฉลี่ยของการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนสาธิต

- 7.4 โรงเรียนฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพของการสื่อสาร ถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กร ผลการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนฯ และคณะกรรมการกำกับดูแลฯ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มต่อผู้นำในด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ประสิทธิภาพของการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ รวมถึงผลลัพธ์ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับทุกเรื่องตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ที่ครบถ้วนอาจช่วยให้โรงเรียนฯ มีข้อมูลการดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการ สามารถติดตาม ปรับปรุงระบบการนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนฯ บรรลุพันธกิจได้

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 1 (15%)

STRENGTHS

- 7.5ก(1) โรงเรียนฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านงบประมาณและการเงินอยู่ในระดับและแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมโรงเรียนสาธิต และจำนวนเงินรายได้การจัดการศึกษาและอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรโรงเรียนสาธิต ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงด้านการเงินของโรงเรียนฯ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจ
- 7.5ข โรงเรียนฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับที่เหนือกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้เป้าประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุตามเป้าหมาย และร้อยละของจำนวนตัวชี้วัดโครงการตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสามารถของโรงเรียนฯ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.5 ก(1)(2) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ได้แก่ ผลลัพธ์การควบคุมต้นทุน ผลลัพธ์รายจ่าย/รายได้จากการให้บริการวิชาการและงานวิจัย รวมถึงกำไรหรือขาดทุนของโรงเรียนฯ ในภาพรวม และด้านการตลาด ได้แก่ จำนวนลูกค้ากลุ่มงานวิจัยและงานบริการวิชาการ และจำนวนแหล่งทุนงานวิจัย การมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จด้านการเงิน และการตลาดของโรงเรียนฯ เพื่อนำไปสู่การจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องให้มีผลลัพธ์ที่ดี
- 7.5ก(1) โรงเรียนฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของโรงเรียนฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
- 7.5ก(2) ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการตลาดไม่ได้แสดงแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น จำนวนของผู้สมัครเข้าเรียนที่ตัดสินใจลงทะเบียนกับโรงเรียนสาธิตต่อผู้สมัครเข้าเรียนทั้งหมดในรอบแรก และจำนวนนักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนสาธิตตามแผนรับสมัครประจำปี การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของโรงเรียนฯ ในการจัดการศึกษา

สรุปผลคะแนนการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100 % Column B	คะแนน)A x B(Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1	70	20	14	2
1.2	50	15	8	2
คะแนนรวม	120		22	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1	45	20	9	2
2.2	40	20	8	2
คะแนนรวม	85		17	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1	40	20	8	2
3.2	45	15	7	2
คะแนนรวม	85		15	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1	45	15	7	2
4.2	45	20	9	2
คะแนนรวม	90		16	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1	40	20	8	2
5.2	45	15	7	2
คะแนนรวม	85		15	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1	45	25	11	2
6.2	40	20	8	2
คะแนนรวม	85		19	
Process Scoring Band				
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ	550		104	1

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100 % Column B	คะแนน)A x B(Column C	Scoring Band Column D
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1	120	15	18	2
7.2	80	20	16	2
7.3	80	20	16	2
7.4	80	15	12	2
7.5	90	15	14	1

			Results Scoring Band
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450	76	1

คะแนนเต็มรวมทั้งหมด 1,000 คะแนนรวมที่ได้ 180

5. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 1

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 1

**ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) นี้ เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 17 หัวข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

ทั้งนี้ โปรดศึกษาคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินรายหมวด (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%	<p>A: ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน</p> <p>D :แทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ</p> <p>L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน ดำเนินการอย่างแยกเทศ</p>
10%,15%, 20% หรือ 25%	<p>A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น</p> <p>L: เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ</p> <p>I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น</p> <p>L: เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำมี/ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
50%,55%, 60% หรือ 65%	<p>A: มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำมี/ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
70%,75%, 80% หรือ 85%	<p>A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร รวมถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการ ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันระดับองค์กร</p> <p>I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ มี/ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>
90%, 95% หรือ 100%	<p>A: มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กรผ่านการสร้างนวัตกรรม โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งองค์กร มีหลักฐานที่ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันความรู้</p> <p>I : แนวทางมีการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำมี/ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ</p>

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

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

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

<i>Band Score</i>	<i>Band Number</i>	<i>Process Descriptors</i>
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีแนวทาง 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 แม้วางยังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้วางการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ 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 การวิเคราะห์ห้วงองค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้วงองค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

<i>Band Score</i>	<i>Band Number</i>	<i>Result Descriptors</i>
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง 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

6. OP in brief

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	<p>- ด้านการจัดการศึกษา : (1) ระดับเตรียมอนุบาล (2) ระดับอนุบาล (1.แผนการเรียน Intensive English Program 2. แผนการเรียน Creative Montessori Program 3. แผนการเรียน Standard Program) (3) ระดับประถมศึกษา (1.แผนการเรียน English Program 2. แผนการเรียน Intensive English Program 3. แผนการเรียน Science-Math Program Program) (4) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (1.แผนการเรียน Intensive English Program 2. แผนการเรียน Science-Math Program 3. แผนการเรียน Standard Program) (5) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนการเรียนวิทย์-คณิต และแผนการเรียน ศิลป์-คำนวณ)</p> <p>- บริการด้านการบริการวิชาการและการวิจัย การจัดการเรียนการสอน Active learning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps ให้กับหน่วยงานที่สนใจ ทั้งในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีและนอกพื้นที่จังหวัดปทุมธานี</p>
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	<p>วิสัยทัศน์: โรงเรียนที่เป็นตัวเลือกอันดับต้นของผู้ปกครองในพื้นที่ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับศตวรรษที่ 21 มีความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีและพร้อมเข้าสู่สากล</p>
	<p>ค่านิยมและวัฒนธรรม ค่านิยม : ISVALAYA I : Innovation นวัตกรรม S : Success ความสำเร็จ V : Visionary เป็นผู้รอบรู้ และมีวิสัยทัศน์ A : Activeness ทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์ L : Like to learn สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง A : Adaptive ปรับตัวได้ดี พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง Y : Yields สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ A : Acceptance and Friendliness เป็นที่ยอมรับในการเป็นกัลยาณมิตร วัฒนธรรมองค์กร : ทำงานเชิงรุก สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง</p>
	<p>พันธกิจ: 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมให้ชัดเจนสื่อสารระบบการบริหารจัดการให้เข้าใจตรงกันให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับศตวรรษที่ 21 มีความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีและพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 2. พัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้มาตรฐานหลักสูตรโดยเน้นแนวคิดแบบ Active Learning และการสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 การปลูกคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
3. สมรรถนะหลัก	บริหารงานอย่างมีคุณภาพเน้นการจัดการเรียนการสอน Active leaning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps สู่อุทิศพัฒนานวัตกรรม พร้อมให้บริการวิชาการและวิจัยแก่หน่วยงานอื่น
4. บุคลากร	<p>135 คน (ผู้บริหาร : สายวิชาการ:สายสนับสนุน/ลูกจ้าง = 4:102:29) คุณวุฒิ (ต่ำกว่าตรี: ตรี:โท:เอก = 19:94:19:3)</p> <p>ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (การนำองค์กร, เพื่อนร่วมงาน, การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง, การบริหารผลการปฏิบัติงาน, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ลักษณะงาน, การพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ, การได้รับรางวัลและการยอมรับ)</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (1.ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2. ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ปัจจัยด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)</p> <p>ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย (1. การตรวจสุขภาพประจำปี 2. การตรวจสอบความปลอดภัยของอาคารและการซ้อมอัคคีภัย 3. ระบบรักษาความปลอดภัย ระบบจราจรและกล้องวงจรปิด 4. มาตรการเฝ้าระวังและการป้องกันการระบาดCOVID-19)</p>
5. สินทรัพย์	<p>อาคารสถานที่ (อาคารเรียนระดับปฐมวัย อาคารเรียนระดับประถมศึกษา และอาคารเรียนระดับมัธยม)</p> <p>สิ่งอำนวยความสะดวก (ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ STEM SCIENCE ห้องปฏิบัติการ STEM ROBOTIC ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ Active Learning ห้องจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ห้อง Active Learning ห้อง Montessori ห้องประลองทางปัญญา ห้องสมุด ห้อง Working space</p> <p>ห้องพยาบาล เครื่องเล่นสนาม บ้านรถไฟอนุบาล สนามบาสเกตบอล สนามวอลเลย์บอล โรงยิม ลานกิจกรรม โคกหนองนา ห้องดนตรีไทย ห้องดนตรีสากล ห้องนาฏศิลป์ โรงอาหาร ห้องนวัตกรรม)</p> <p>เทคโนโลยี (ด้านการจัดการศึกษา : ระบบงานวิชาการ Mis school ระบบสัญญาณ Internet โปรแกรมทดสอบ CEFR</p> <p>โปรแกรม Koobits โปรแกรม Vex iq โปรแกรม Scratch โปรแกรม Nextmaker โปรแกรม Code.Org</p> <p>ด้านการบริการจัดการ : ระบบบริหารจัดการด้านการเงิน พัสดุ งบประมาณ ระบบ E-Saraban)</p>
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>- ด้านจัดการศึกษา (รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน พ.ร.บ. คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. การศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พ.ร.บ. การศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2562 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการพานักเรียนนักศึกษาไปนอกสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกาวัดผลและประเมินผล พ.ศ. 2551 หลักสูตร</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560)</p> <p>- ด้านการบริการวิชาการและการวิจัย (ระเบียบ มรวอ. ว่าด้วย การบริหารโรงเรียนสาธิต)</p> <p>- ด้านการบริหารจัดการ (พ.ร.บ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 พ.ร.บ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พ.ร.บ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พ.ร.บ. การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พ.ร.บ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546)</p>
7. โครงสร้างองค์กร	<p>การกำกับดูแลของคกก.อำนวยการโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วยทั้งหมด 13 ท่าน ได้แก่ ประธาน (อธิการบดี) รองประธาน (รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ) กรรมการ 7 คน (ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ประธานสภาคณาจารย์ คณบดีคณะครุศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เลขานุการ 1 คน (ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต) ผู้ช่วยเลขานุการ 3 คน (รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต) ทำหน้าที่ควบคุมดูแลรวมถึงกำหนดนโยบายและอนุมัติ ด้านการบริหารจัดการ มีผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตเป็นผู้บริหารสูงสุด อยู่ในตำแหน่งวาระ 4 ปี มีคกก.อำนวยการโรงเรียนสาธิต ทำหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการพิจารณาถ่วงดุลเรื่องก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัย เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง</p>
8. ผู้เรียน ความต้องการ และความคาดหวัง	<p>ผู้เรียนระดับปฐมวัย : ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา</p> <p>ความต้องการ : 1. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. มีความรู้พื้นฐานเจตคติที่ดี และสมรรถนะที่สำคัญ ตามศักยภาพและโดดเด่นตามความถนัด ความสนใจ เพื่อการศึกษาต่อ และเกิดแรงบันดาลใจต่อการทำงานอาชีพ สุจริต 3. เป็นพลเมืองที่ดีเข้มแข็งของสังคม</p> <p>ความคาดหวัง : 1. มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณภาพนักเรียน 2. มีเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สนับสนุนสอดคล้องกับรูปแบบวิธีทสอน 3. ครูมีสมรรถนะสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
<p>9. ลูกค้ำกลุ่มอื่น ความต้องการ และความคาดหวัง</p>	<p>ผู้รับบริการวิชาการและวิจัย ความต้องการ : 1. การพัฒนาการจัดการศึกษาการเรียนการสอน Active leaning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps 2. การพัฒนานวัตกรรม 3. การสร้างเครือข่ายวิชาการนวัตกรรมและการวิจัย 4. งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือต่อยอดได้ ความคาดหวัง : 1. มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบและการวิจัยเพิ่มขึ้น 2. มีเครือข่ายครูมีอาชีพอย่างกว้างขวาง 3. มีผลงานนวัตกรรมและงานวิจัยเพิ่มขึ้น 4. ได้รับการบริการที่ดี มีจริยธรรม</p>
<p>10. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการ และความคาดหวัง</p>	<p>ผู้ปกครอง ความต้องการ : 1. ผู้เรียนในความปกครองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตร 2. มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้อันที่ สอดคล้องกับรูปแบบ 3. ผู้เรียนในความปกครองสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูง ขึ้นได้ ความคาดหวัง : 1. ผู้เรียนในความปกครองได้รับความรู้ และมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ ตามมาตรฐานของและสมรรถนะตามหลักสูตร 2. ครูผู้สอนมีความรู้ความ เชี่ยวชาญในแต่ละวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างเต็มที่ 3. บุคลากรมีความเป็น พลเมืองที่ดีของสังคม ชุมชน ความต้องการ : สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงสามารถส่งผู้เรียนในความปกครองเข้ามาศึกษา ได้ ความคาดหวัง : 1. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพ 2. เป็น สถานศึกษาที่จัดการศึกษารองรับการเปลี่ยนแปลงสังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สพป. ปทุมธานี เขต 1 สพม. ปทุมธานี สพฐ. อว. ศธ. อบจ. อบต. เทศบาล เอกชน. ความต้องการ : โรงเรียนแบบการจัดการเรียนการสอน Active leaning ด้วย กระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps ความคาดหวัง : มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน Active leaning ด้วยกระบวนการ คิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps ที่สามารถขยายผลสู่การนำไปใช้ให้ครอบคลุม โรงเรียนได้อย่างกว้างขวาง คกก.อำนวยการโรงเรียนสาธิต ความต้องการ : โรงเรียนจัดการศึกษาให้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้อง พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความคาดหวัง : การจัดการศึกษาและการบริหารงานโรงเรียนสาธิตผ่านเกณฑ์การ ประเมินภายในของมหาวิทยาลัย</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
11. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	<p>ผู้ส่งมอบ : บริษัท ห้างร้าน ร้านอาหาร สหกรณ์ มรวอ. อบจ. เขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>ข้อกำหนดที่มีร่วมกัน: ไม่ได้แสดงในโครงร่างองค์กร</p> <p>คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ : รร.เครือข่าย MOU มรวอ. คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะสาธารณสุข ศูนย์วิทยาศาสตร์ ศูนย์ภาษา ศูนย์ฝึกประสบการณ์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ สสร. สสว. สวพ. ศูนย์อนุรักษ์พันธุกรรม</p> <p>คู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ : แหล่งเรียนรู้ชุมชนใกล้สถานศึกษา หน่วยงานรัฐและเอกชน</p> <p>ข้อกำหนดที่มีร่วมกัน : ไม่ได้แสดงในโครงร่างองค์กร</p>
12. ลำดับในการแข่งขัน และแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	<p>กำหนดประเภทการแข่งขันเป็น 3 ประเภท</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้ของหน่วยงานใน มรวอ. ที่ได้รับใน 1 ปี งบประมาณ เมื่อเทียบกับหน่วยงานภายใน มรวอ. 2. การจัดเก็บรายได้ของหน่วยงานใน มรวอ. 3. อันดับการได้งบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบกับกลุ่มโรงเรียนสาธิตราชภัฏ <p>มีการกำหนดคู่แข่ง และระบุลำดับการแข่งขัน</p>
13. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<p>การเมือง : การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา, ภาครัฐบาล และแนวคิด ทิศทางนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี</p> <p>เศรษฐกิจ : การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศลดลงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>สังคม : การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและอัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนนักเรียนมีแนวโน้มที่ลดลงต่อเนื่อง</p> <p>การศึกษา : แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง อว.</p> <p>เทคโนโลยี : เทคโนโลยีทุกด้านพัฒนาไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดการ Disruption ไม่สามารถปรับตัวให้ทันหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>สิ่งแวดล้อม: ความมั่นคงด้านทรัพยากร อาหาร พลังงาน น้ำ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19</p>
14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	<p>ด้านการจัดการศึกษา : โรงเรียนมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับศตวรรษที่ 21 มีความสำนึกในความเป็นพลเมืองดีและพร้อมเข้าสู่สากล เพื่อเป็นตัวเลือกอันดับต้นของผู้ปกครองในพื้นที่ที่มีผลงานเชิงประจักษ์</p> <p>ด้านการบริหารจัดการ : โรงเรียนใช้กระบวนการที่เป็นระบบตามแนวการจัดการศึกษาตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) โดยใช้ EdPex</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>ด้านบุคคล : โรงเรียนจัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องพร้อมพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญกับสาขาวิชาและงานที่ปฏิบัติ</p> <p>ด้านสังคม: โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาควบคู่กับการพัฒนานักเรียนตามค่านิยมเพื่อให้นักเรียนออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ</p>
15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<p>ด้านการจัดการศึกษา : โรงเรียนมีหลักสูตรแผนการเรียนที่หลากหลายตรงตามความต้องการของนักเรียน มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พร้อมเครื่องมือจัดการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ที่สอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักเรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการสร้างนวัตกรรม อีกทั้งได้เรียนรู้ภาษาต่างประเทศจากชาวต่างชาติเจ้าของภาษาและการก้าวสู่สากล เป็นโรงเรียนตั้งอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>ด้านการบริหารจัดการ : ผู้บริหารเป็นนักวิชาการและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การดำเนินการเน้นการมีส่วนร่วมและนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามรูปแบบ PDCA</p> <p>ด้านบุคคล : ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</p> <p>ด้านสังคม : ผู้ปกครอง หน่วยงานภายในและหน่วยงานนอกพร้อมสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน</p>
16. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	<p>ด้านการบริหารจัดการ : ใช้เครื่องมือ PDCA, Foresight, Risk Management , SWOT , Analysis , VOC , LEAN, KPI ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน</p> <p>ด้านการควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน: โรงเรียนสาธิตมีหลักสูตรที่มีมาตรฐานการควบคุมโดยคกก.บริหารโรงเรียนสาธิตและมีการประเมินติดตามผล โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence – EdPEX) เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทุกปี</p> <p>ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนวัตกรรม : แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม KM และชุมชนนักปฏิบัติ โดยพิจารณาคัดเลือกผลการ ดำเนินการที่เป็น Best Practice ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และผลงานที่ส่งเข้าร่วมประกวดผลงานนวัตกรรมจากครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำมาถ่ายทอดในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ของโรงเรียนสาธิต และถอดบทเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมีประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติเป็นลำดับต่อไป เช่น วัสดุที่ค้น นวัตกรรมเว็บไซต์ เพจประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์</p>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่ ๑๓๓๐ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ โรงเรียนสาธิตฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จ.สระแก้ว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ โรงเรียนสาธิตฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จ.สระแก้ว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของหน่วยงานดังกล่าว ในการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงาน มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ โรงเรียนสาธิตฯ และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จ.สระแก้ว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ ดังนี้

๑.ระดับคณะ

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วันเสาร์ที่ ๒๐ และวันอาทิตย์ที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา ธรรมรักษา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาววิดาพร ตันติวัฒนกุล | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา กรณ์ยาธิกุล | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงพลธนฤทธ์ มฤครัฐอินแปลง | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวกรรณิกา สร้อยสำโรง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวมานิตา วรทัต | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวจรรยา พุ่มพงษ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวอุษา วิลาวรรณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะเทคโนโลยีการเกษตร วันจันทร์ที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรากร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิภา พูลผล | กรรมการ |
| ๓. อาจารย์เจียรระโน ปฐมโรจน์สกุล | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.พรณิ บัญชรหัตถกิจ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวพรรัชชล ปิขุนทด | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวชุติมา คำขันธุ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นายสัมพันธ์ อ่ำสุรา | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิญโชค ศรขวัญ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล | กรรมการ |
| ๓. อาจารย์ปวีรีศา เลิศวิริยะประสิทธิ์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤษา สลิวงค์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางณิรมุข ทิศกระโทก | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นายกฤตนันท์ ในจิต | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะสาธารณสุขศาสตร์ วันจันทร์ที่ ๒๒ และวันอังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวารการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตะวันฉาย โพธิ์หอม | กรรมการ |
| ๓. อาจารย์ปิณรัตน์ วงศ์พัฒนานิภาส | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤษา สลิวงค์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางพรทิพย์ กุศลสิริสถาพร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางนริگانต์ สุขัยยะ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวพัชรพร เรียงวงษ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะครุศาสตร์ วันอังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อาจารย์ ดร.อรุณี ไทศาลพานิชย์กุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.พงศกร พรรณรัตน์ศิลป์ | กรรมการ |
| ๓. อาจารย์ ดร.ราชาวดี ยอดเสริม | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ปวีรีศา เลิศวิริยะประสิทธิ์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวสายพิน ทาทอง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวสุดชีวา พูลเกษม | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวกานต์พิชชา อินปิ่น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะวิทยาการจัดการ วันพุธที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวารการ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทภัยรัตน์ อ่วมน้อย | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตฤษา สลิวงค์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวเพชรกมล เพชรสุนทร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวณัฐวรรณ อ้นอุระ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นายชัยวัฒน์ สร้อยเวที | ผู้ช่วยเลขานุการ |

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑. อาจารย์สุนันทา คเชชนะนนท์	ประธานกรรมการ
๒. ดร.อาภากร สุปัญญา	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษณ์ แสงเงิน	กรรมการ
๔. อาจารย์ปิ่นรัตน์ วงศ์พัฒนานิภาส	กรรมการและเลขานุการ
๕. นางสาวจิราภรณ์ ศรีวันนา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๖. นางสาวพจมาน บุญกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวปัทมา พรหมสวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วันศุกร์ที่ ๒๖ และวันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑. อาจารย์สุนันทา คเชชนะนนท์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคั่นเคย	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย	กรรมการและเลขานุการ
๕. นางสาวพัสดราภรณ์ แสงปัญญา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๖. นางสาวเบญญา นามณรงค์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวณัฐนิชา กสิกร	ผู้ช่วยเลขานุการ

**๒. ศูนย์จัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จังหวัดสระแก้ว
วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕**

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พรณี บัญชร หัตถกิจ	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณา สลึงค์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย	กรรมการและเลขานุการ
๔. อาจารย์วนาลี เพ็ชรริน	ผู้ช่วยเลขานุการ

**๓. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ
วันศุกร์ที่ ๑๙ และวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕**

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พงศกร พรณรัตน์ศิลป์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นมรกต ฤกษ์ภักดิ์	กรรมการ
๔. อาจารย์ ดร.ราชวดี ยอดเศรณี	กรรมการและเลขานุการ
๕. นายอัศวิน อนุพันธ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๖. นายกัมปวิธ เขียวยันต์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวอังฉรา ยาสี	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

๑. ศึกษา และวิเคราะห์ รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อเตรียมการประเมิน
๒. ประชุมสรุปผลการประเมินและวางแผนตรวจประเมินองค์กรที่รับ การประเมิน
๓. ตรวจประเมินคุณภาพองค์กรที่รับการประเมิน ตามเกณฑ์ EdPEX
๔. นำเสนอจุดเด่นและโอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญให้กับองค์กรที่รับการประเมิน
๕. จัดทำรายงานผลการประเมิน(Feedback Report)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์