



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายงานผลการตรวจประเมิน Feedback report ประจำปีการศึกษา 2564 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วันที่ 30 สิงหาคม 2565



ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

คำนำ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. อาจารย์สุนันทา คเชชนะนนท์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ.ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์ | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.เจษฎา ความคุ่นเคย | กรรมการ |
| 4. ผศ.ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย | กรรมการและเลขานุการ |

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในรอบปีการศึกษา 2564 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะต่อไป

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในวันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 และได้เสนอผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์สุนันทา คเชชนะนนท์)
สังกัด สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์)
สังกัด มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.เจษฎา ความคุ่นเคย)
สังกัด คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผศ.ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย)
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| 1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) | |
| Key Themes: หมวดกระบวนการ | 4 |
| Key Themes: หมวดผลลัพธ์ | 5 |
| 2. รายละเอียดของจุดเด่น และโอกาสในการพัฒนา | |
| หมวดที่ 1 การนำองค์กร | 7 |
| หมวดที่ 2 กลยุทธ์ | 11 |
| หมวดที่ 3 ลูกค้ำ | 13 |
| หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ | 15 |
| หมวดที่ 5 บุคลากร | 18 |
| หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ | 22 |
| หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ | 25 |
| 3. ตารางสรุปผลการประเมิน..... | 30 |
| 4. ข้อเสนอแนะ..... | 31 |
| ภาคผนวก..... | 32 |
| 1. Key Factors | 32 |
| 2. แนวทางการประเมิน | 36 |
| 3. Score Band Descriptor | 39 |
| 4. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน | 41 |
| 5. ภาพการประเมิน | 42 |

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Themes: Process Items

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

1. ผู้นำระดับสูงของคณะได้แสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยจัดทำวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านการประชุมร่วมกับบุคลากรของคณะฯ โดยมีปัจจัยนำเข้า เช่น แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายต่างๆ ร่วมกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและการประเมินผล จากนั้นจึงสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมไปยังบุคลากรและติดตามการรับรู้การสื่อสารรวมทั้งการรับรู้การนำองค์กร นอกจากนี้ยังได้เริ่มแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีระบบตรวจสอบข้อร้องเรียนและการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ทีมผู้บริหารแต่ละด้านอย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนการขึ้นการดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจขององค์กร และแสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในการปฏิบัติตามกฎหมาย

2. คณะเริ่มแสดงให้เห็นการมีแนวทางเพื่อการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน และสนับสนุนวิสัยทัศน์ที่จะเป็นองค์กรที่เป็นมิตรต่อชุมชนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากอย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดชุมชนเป้าหมายและค้นหาปัญหาพร้อมกับชุมชนทำให้เกิดโครงการต่างๆ ที่สนับสนุนชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์การสร้างตำบลปลอดภัย โครงการยกระดับคุณภาพชีวิต รายได้ และคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

1. คณะมีโอกาสในการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนด หรือเลือกตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่แสดงถึงความสำเร็จของวิสัยทัศน์และพันธกิจให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร รวมถึงการเลือกคู่เปรียบเทียบที่เหมาะสมในการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน ตลอดจนการคาดการณ์ผลการดำเนินการ นอกจากนี้ควรพิจารณาถึงความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักขององค์กรมาใช้ในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากร แผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรให้เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว และควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และการเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์มาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรม การทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานกลยุทธ์อาจช่วยให้คณะสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ

2. คณะมีโอกาสในการพัฒนากระบวนการในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้เป็นระบบ เช่น วิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างที่จำเป็นต่อการสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อนำไปสู่กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาด้านบุคลากร และการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร และการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิธีการจัดการความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศของบุคลากร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถการแข่งขันได้

3. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการใช้องค์ประกอบกระบวนการ หรือผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น กระบวนการกำกับดูแลองค์กร วิธีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่พึงมี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการค้นหาความจำเป็นและความต้องการด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ รวมถึงการกำหนดลูกค้ำใหม่ และส่วนตลาดใหม่ การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอาจช่วยสนับสนุนการมุ่งเน้นความสำเร็จของคณะ และเป็นโอกาสให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้

Key Themes: Result Items

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์บางรายการดี คือ บรรลุเป้าหมายและ/หรือมีแนวโน้มที่ดี ซึ่งอาจสะท้อนถึงประสิทธิผลของกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ำกลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ เช่น ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา รายวิชาที่เปิดสอนในปีการศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ต่อรายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมดในปีการศึกษา หลักสูตรแบบสหวิทยาการที่พัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น นักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลลัพธ์ด้านลูกค้ำ เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ความพึงพอใจของนักศึกษาปริญญาตรีต่างคณะที่มาใช้บริการ และผู้มารับบริการวิชาการของคณะ ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียน ความพึงพอใจของผู้มาเข้ารับบริการต่อการจัดหลักสูตรระยะสั้น ผลลัพธ์ด้านบุคลากร เช่น อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก และบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิปริญญาโท ความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศการทำงาน อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม ของคณะฯ บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะฯ ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อค่านิยมของคณะฯ เป็นต้น

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. ไม่พบการรายงานผลลัพธ์การดำเนินงานของคณะฯ ในหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ที่ระบุไว้ใน OP ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตามที่ระบุในหมวด 6 ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมฯ เช่น ผลการซ่อมอพยพหนีไฟ ผลการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เหตุวิกฤตที่ระบุไว้ในหมวด 6.2ค(2) ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลการดำเนินการตามข้อกำหนดของการปฏิบัติงานของคู่ความร่วมมือและพันธมิตรที่ระบุใน OP ผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการสืบค้นสารสนเทศและการรับบริการสนับสนุนจากคณะฯ ผลลัพธ์ที่แสดงความผูกพันของลูกค้ำกลุ่มวิจัย บริการวิชาการ เช่น การใช้บริการซ้ำ ผลการประเมินความผูกพัน ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง อัตรากำลังปัจจุบันเทียบกับแผน อัตรากำลังสำหรับดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน เช่น ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร เช่น ผลลัพธ์ของการสื่อสารที่ทำให้เกิดความผูกพัน (Engage)

ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ, ด้านสังคม ผลการเข้าไปให้บริการและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ (ผลลัพธ์ที่เกิดกับชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรและผู้นำ การจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมด้านสังคม ฯลฯ) การดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน เช่น ต้นทุนการดำเนินการเทียบกับงบประมาณ ค่าใช้จ่ายต่อหัวของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านการเงินที่แสดงถึงสภาพคล่อง ผลการดำเนินการด้านการตลาด เช่น ผลของการเปิดหลักสูตรใหม่ จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในหลักสูตรตามเป้าหมาย การติดตามและรายงานผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯ สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์

2. ผลลัพธ์ที่คณะฯ แสดงหลายรายการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และ/หรือมีแนวโน้มที่ไม่ดี ซึ่งคณะฯ อาจต้องนำไปทบทวน วิเคราะห์หาสาเหตุ และหาแนวทางเพื่อการปรับปรุง ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น บัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี ผลงานที่ได้รับการอ้างอิงหรือใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ผลงานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ระดับชาติหรือนานาชาติตามเกณฑ์ กพอ นักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับที่มีผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่น บทความวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ของอาจารย์ประจำ ฐาน ISI/SCOPUS, TCI ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข และอัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา ด้านขีดความสามารถ เช่น สัดส่วนนักศึกษาต่อบุคลากรสายวิชาการ ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร เช่น อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการดำเนินการด้านการตลาด เช่น นักศึกษาแรกรับเข้าตามแผนการรับ ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น กราฟแสดงข้อมูลร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้ตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามเป้าหมาย ระหว่างปีการศึกษา 2562 ถึง 2564 เป็นต้น

2. รายละเอียดของจุดเด่น และโอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

1.1ก(1) วิสัยทัศน์และค่านิยม

คณะดีเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยจัดประชุมร่วมกับบุคลากรในคณะฯ จากการวิเคราะห์จุดแข็งของทรัพยากรในคณะฯ ร่วมกับแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายต่างๆ ร่วมกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามและประเมินผลทุกๆ ปีงบประมาณ แสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมตามภาพที่ 1.1-ก-1 วิสัยทัศน์และค่านิยมได้รับการสื่อสารสู่บุคลากรตามช่องทางต่างๆ และแสดงเปอร์เซ็นต์การรับรู้ของแต่ละช่องทางตามภาพที่ 1.1ก-2 และมีการประเมินการรับรู้การนำองค์กรด้วยการสำรวจบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การรับรู้ของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้าย่อยค่านิยม และสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยม

1.1ก(2) ผู้นำระดับสูงเริ่มแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น ผู้นำระดับสูงมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีระบบตรวจสอบข้อร้องเรียน และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ทีมผู้บริหารแต่ละด้านอย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามตารางที่ 1.2-ช1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

โอกาสในการพัฒนา

1.1ข การสื่อสาร

ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางการสื่อสารและสร้างความผูกพันครอบคลุมลูกค้าย่อยทุกกลุ่ม และคู่ความร่วมมือที่สำคัญ รวมถึงเรื่องที่ต้องการสื่อสาร วิธีการสื่อสารแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และความถี่แตกต่างกันอย่างไร การมีแนวทางที่ชัดเจนอาจช่วยสร้างการรับรู้และเกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุพันธกิจได้

1.1 ค. (1) การสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

คณะฯ โดยผู้บริหารมีโอกาสในการปรับปรุงการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การส่งเสริมความเข้าใจต่อบทบาทของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรองรับโอกาสและความท้าทายต่างๆ ทั้งที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันและอนาคตโดยคำนึงถึงความเสี่ยงและความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง การกำหนดแนวทางการสืบทอดตำแหน่ง และการดำเนินการโดยผู้บริหารเองที่มีส่วนร่วมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการโดยมอบหมายการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อส่วนงานต่างๆ การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้คณะฯ บรรลุพันธกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.1 ค (2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่มีประสิทธิผลที่ผู้บริหารดำเนินการในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ การกล่าวถึงการดำเนินการเพื่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ ติดตามผลการดำเนินงานตามรอบเวลา การนำ OKRs มาใช้ยังไม่ได้แสดงวิธีการของการดำเนินการให้เห็นถึงการมุ่งเน้นของผู้บริหารต่อการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ซึ่งผู้บริหารอาจต้องสื่อสารเป้าหมาย สิ่งที่ต้องการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินการที่คาดหวังต่อบุคลากรให้เป็นที่รับทราบ มีการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินการเหล่านั้นที่นอกเหนือจากการรายงานผลการปฏิบัติงานตามรอบเวลา การติดตามการปรับปรุงแก้ไขเมื่อพบว่าผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือ มีสิ่งผิดปกติ การดำเนินการเหล่านี้โดยผู้บริหารอาจสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ 1.2 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 20%

จุดแข็ง

1.2ก(1) การกำกับดูแล

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร ด้วยการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามตารางที่ 1.2 ข-1 ประกอบด้วย หลักธรรมาภิบาล พฤติการณ์บริหารงาน และตัวชี้วัด เช่น อัตราการถูกร้องเรียนด้านการประเมินผลการเรียน ผลการตรวจสอบการเงินจากผู้ตรวจสอบบัญชี และจำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน กระบวนการกำกับดูแลคณะฯ ดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

1.2ข(1) การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ

คณะฯ แสดงให้เห็นถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อดำเนินการต่อความกังวลของสังคมที่อาจมีต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานตามพันธกิจ เช่น การตรวจสอบการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการจัดการความเสี่ยง และจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงตามประเด็นที่ระบุว่าเป็นความกังวลของสังคม เช่น ด้านการบริหารการเงิน/พัสดุ การเรียนการสอน และการวิจัย ตามตารางที่ 1.2 ข-2

1.2ข(2) พฤติกรรมที่มีจริยธรรม

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม ตามตารางที่ 1.2ข-2 เช่น การกำหนดประเด็นพิจารณา ข้อบังคับด้านจริยธรรม กระบวนการผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัด นอกจากนี้คณะฯ ยังมีให้รางวัลแก่ผู้ที่ประพฤติดีและลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน รวมถึงระบบการตรวจสอบคุณภาพภายนอก อาทิ สรพ. สกอ. สมศ. และ สตง. แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

1.2 ค (2) การสนับสนุนของชุมชน

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ โดยมีกำหนดชุมชนเป้าหมายและค้นหาปัญหาหารือร่วมกับชุมชน เช่น ในปี พ.ศ.2563 การพัฒนาผลิตภัณฑ์การทำพริกแกงของตำบลคูขวาง และการสร้างตำบลปลอดภัย ตำบลหน้าไม้ ของอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี สำหรับในปี พ.ศ. 2564 คณะฯ ยังดำเนินการเพิ่มเติมในโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ 8 พื้นที่ ยกกระดับคุณภาพการศึกษา 1 พื้นที่ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นอีก 1 พื้นที่ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านสร้างรายได้และยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

โอกาสในการพัฒนา

1.2 ก(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไม่ชัดเจนถึงวิธีการเพื่อประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง เช่น การประเมินคนบดีโดยมหาวิทยาลัย ผู้ประเมินคือใคร และมีเกณฑ์อย่างไรในการประเมิน และได้นำผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมิน ซึ่งประเมินคนบดีมาใช้ร่วมกับผลการประเมินโดยมหาวิทยาลัยหรือไม่ และในการประเมินผู้บริหารโดยคณะกรรมการประเมิน ตามข้อตกลงการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนว่าข้อตกลงการปฏิบัติงานครอบคลุมประเด็นใดบ้าง นอกจากนี้ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการประเมิน คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรทั้ง 3 คณะกรรมการ คือ คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการวิชาการคณะ และ คณะกรรมการประเมินผล การมีวิธีการเพื่อประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบอาจทำให้คณะฯ สามารถปรับปรุงการนำองค์กรของผู้นำ และ คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรได้

1.2 ข(1) การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ

ไม่ชัดเจนถึงการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต ของคณะฯ เช่น ข้อมูลที่แสดงตามตารางที่ 1.2ข-1 ระบุพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ และตัวชี้วัด แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าคณะฯดำเนินการอย่างไรเพื่อควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบทั้งที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันและที่อาจจะมีในอนาคต การดำเนินการเหล่านี้ยังเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯมั่นใจในการดำเนินการที่สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับ และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมตามค่านิยม

1.2 ค (1) ความผาสุกของสังคม

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรที่แสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน เช่น ไม่พบข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่ามีโครงการ หรือกิจกรรมอะไรบ้างที่เพื่อสังคม ในด้านที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ปัญหาของสังคม การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ และผลที่ได้รับจากโครงการที่มีต่อสังคม การมีวิธีการที่ชัดเจนเพื่อกำหนดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และงานประจำวัน อาจช่วยให้คณะฯแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมตามค่านิยมขององค์กร

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 20%

จุดแข็ง

2.1ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

คณะฯ มีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญและความคิดเห็นของบุคลากร ตามภาพที่ 2.1ก-1 โดยมีกรอบเวลาของการวางแผนระยะยาว 5 ปี และระยะสั้น 1 ปี ส่วนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ประจำปี ตามภาพที่ 2.1ก-2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผู้รับผิดชอบ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1ก(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล มาใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ตามภาพที่ 2.1ก-3 โดยมีการนำเกณฑ์ประเมิน QA, EdPEX และเครื่องมือ SWOT Analysis มาใช้ประกอบการพิจารณา เช่น วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแผนพัฒนาชาติ แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรคณะฯ ตามตารางที่ 2.1ก-1 กระบวนการพิจารณาข้อมูลนำเข้าต่างๆ อย่างรอบด้านอาจช่วยกำหนดกลยุทธ์ของคณะฯ เพื่อให้บรรลุพันธกิจ และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้

โอกาสในการพัฒนา

2.1ก(2) นวัตกรรม

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์อย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ รวมทั้งยังไม่พบนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์อาจส่งผลให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจด้านวิจัยและนวัตกรรมได้

2.1ก(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมืออย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

2.1ข (1,2) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ/การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ไม่พบว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรเพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่แสดงในตาราง 2.1ข-1 รวมทั้งไม่พบว่าเป้าประสงค์เหล่านี้จัดทำในขั้นตอนใดของการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์กับกลยุทธ์ที่จัดทำมาก่อนหน้านี้ นอกจากนี้ไม่พบว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามที่ระบุไว้จะสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลาย และมีโอกาสแข่งขันกันเองของคณะฯ ทั้งนี้คณะฯ มีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติ 4 ประการ และมีผู้เรียน ลูกศิษย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความคาดหวังและความต้องการที่แตกต่างกัน การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ ความท้าทาย ความได้เปรียบ รวมทั้งการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจสนับสนุนการดำเนินการตามเป้าประสงค์และการบรรลุวิสัยทัศน์

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

2.2 ก(1,2) แผนปฏิบัติการ/การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (Action Plan) ผ่านกระบวนการ PDCA รวมถึงการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติให้แก่ทีมบริหารทุกระดับ และบุคลากรภายในคณะฯ ผ่านการจัดทำข้อตกลงผลงานหรือคำรับรองการปฏิบัติงานรายบุคคล และมีการสื่อสารผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การประชุมสำนักงานคณะฯ หลักสูตร สาขาวิชา และหน่วยงานย่อยอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ผ่าน VRU Project monitoring การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

2.2 ก(3) การจัดสรรทรัพยากร

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะวิธีการในการจัดลำดับความสำคัญในด้านการเงินและด้านอื่นๆ เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ เช่น คณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รวมถึงวิธีการจัดการความเสี่ยงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ

2.2 ก(4) แผนด้านบุคลากร

ไม่พบว่าคณะฯ ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น การระบุแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นในการสนับสนุนความต้องการของแต่ละกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การเตรียมแผนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าแผนยุทธศาสตร์จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 ก(5,6) ตัววัดผลการดำเนินการ/การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่คณะฯ แสดงตามตารางที่ 2.2 ก-1 เป็นตัววัดความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ (หรือแผนปฏิบัติการ) และไม่ชัดเจนว่าค่าเป้าหมายที่แสดงในตารางดังกล่าวเป็นค่าคาดการณ์หรือค่าเป้าหมาย การแสดงตัวชี้วัดที่สะท้อนความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ รวมทั้งระบุค่าคาดการณ์อย่างชัดเจนอาจส่งผลให้คณะฯ สามารถติดตามและวิเคราะห์การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงวิธีที่มีประสิทธิภาพเพื่อปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ในกรณีที่สถานการณ์บังคับ เช่น จะทำอย่างไรที่จะทำให้คณะฯ รับรู้ถึงสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนกลยุทธ์เดิม และเมื่อรับรู้แล้วจะดำเนินการอย่างไรเพื่อทบทวนและพิจารณาสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองซึ่งหากต้องปรับเปลี่ยนแผนก็ต้องผ่านกระบวนการเพื่อปรับเปลี่ยน อนุมัติการปรับเปลี่ยน รวมทั้งสื่อสารไปยัง ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว การมีวิธีการที่เป็นระบบเพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนแผนฯ และการมีกระบวนการเพื่อการปรับเปลี่ยนและสื่อสารแผนใหม่ อาจส่งผลให้คณะฯ มีความคล่องตัวในการดำเนินงานและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดี

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 10%

จุดแข็ง

3.1 ก(1,2) การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ แสดงให้เห็นถึงการเริ่มมีวิธีการเพื่อรับฟังลูกค้ำตามตารางที่ 3.2 ซึ่งนอกจากการรับฟังเพื่อประเมินความพึงพอใจ ยังมีวิธีการรับฟังที่ทำให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ เช่น กลุ่มนักศึกษา ระดับปริญญาตรี โท เอก มีกิจกรรมพบนักศึกษาและให้คำปรึกษา ตลอดเวลาโดยหลักสูตร กลุ่มศิษย์เก่า มีการเชิญตัวแทนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาหลักสูตรปีละ 1 ครั้ง โดยหลักสูตร กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต มีการเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อปรับปรุงหลักสูตร โดยหลักสูตรและคณะ กลุ่มผู้ว่าจ้างงานวิจัย (แหล่งทุน) มีการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ว่าจ้างงานวิจัย แหล่งทุนและอาจารย์นักวิจัย เป็นต้น

โอกาสในการพัฒนา

3.1 ก(1,2) การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น/ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงวิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยการกำหนดช่องทาง วิธีรับฟัง สารสนเทศที่จะได้จากช่องทางและวิธีรับฟัง และผู้รับผิดชอบในการรับฟังให้ครอบคลุมลูกค้ำทุกกลุ่มอย่างชัดเจน ซึ่งอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกลยุทธ์ การจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ตามพันธกิจ รวมทั้งการดำเนินการในด้านอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการดำเนินงานของคณะฯ

3.1 ข (1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

นอกเหนือจากการจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำตามพันธกิจ คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงวิธีการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาดให้มีประสิทธิภาพ เช่น ใช้ข้อมูล/สารสนเทศจากการรับฟังผู้เรียน และกลุ่มลูกค้ำมาวิเคราะห์และทบทวนเพื่อกำหนดกลุ่มและส่วนตลาด ซึ่งอาจทำให้คณะฯ เล็งเห็นถึงหลักสูตรใหม่ บริการใหม่ และส่วนตลาดใหม่ รวมทั้งกำหนดกลุ่มผู้เรียนและตลาดอื่นๆ ที่มีความสำคัญในอนาคตได้

3.1 ข (2) การจัดการศึกษา และบริการฯ

ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการตามที่ระบุในตารางที่ 3.1 เช่น การรับฟังข้อมูลและใช้สารสนเทศจากการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการด้านหลักสูตร การวิจัย และบริการ และวิธีการที่จะนำสารสนเทศเหล่านี้ไปใช้ในการกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญของการจัดการศึกษา และบริการต่างๆ ของคณะฯ ที่จะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง วิธีการที่เป็นระบบในการใช้สารสนเทศจากผู้เรียนและลูกค้ำในประเด็นเหล่านี้ อาจส่งผลให้คณะฯ สามารถกำหนดรูปแบบของการดำเนินการตามพันธกิจที่ดึงดูดผู้เรียน และลูกค้ำ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันได้

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

3.2 ก(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระยะเวลา ช่องทางการติดต่อ และผู้รับผิดชอบ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นได้

3.2 ข(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

คณะฯ เริ่มมีวิธีในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านการประเมินฯ ตามตารางที่ 3.2ข โดยมีการกำหนดกลุ่มลูกค้า วิธีการและเครื่องมือ ความถี่ ผู้รับผิดชอบ และการนำข้อมูลไปใช้ เช่น การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน ผ่านระบบ CMS (สสว./บว) โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง ส่วนด้านวิจัยและนวัตกรรม จะประเมินจากการว่าจ้างงานวิจัยต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี รวมถึงการจัดประชุมหรือการสัมมนาด้วย แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ นำข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุงหลักสูตร และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา

3.2 ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นให้สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น ไม่พบว่ามีกระบวนการค้นหาความต้องการรับการสนับสนุนของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงการพิจารณาช่องทางที่แตกต่างกันระหว่างลูกค้าแต่ละกลุ่ม วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถกำหนดเนื้อหาข้อมูลสารสนเทศที่จะสื่อสาร ช่องทาง กิจกรรมดำเนินงาน ความถี่ และผู้รับผิดชอบที่ครอบคลุมทุกพันธกิจหลักได้

3.2 ก(3) การจัดการข้อร้องเรียน

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการคัดกรองเรื่องร้องเรียน และวิธีการแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ เพิ่มความพึงพอใจ และลดความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

3.2 ข(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการคัดเลือก และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรคู่เทียบ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

3.2 ค การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาดอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนวิธีการคัดเลือกและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด รวมถึงวิธีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ที่มุ่งเน้นลูกค้า และสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

4.1 ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และการดำเนินการโดยรวม เช่น คณะฯ ได้กำหนดข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล ความถี่ และผู้รับผิดชอบ อาทิ การจัดการเรียนการสอน งบประมาณโครงการวิจัย และผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ รวมถึงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมผ่านระบบ VRU Project Monitoring แนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ ให้สามารถทบทวนผลการดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ และนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4.1 ค(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ และข้อมูลคู่เทียบ เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น ในปี 2564 คณะฯ คาดการณ์การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นจากการทบทวนข้อมูลบุคลากร ภาวะเทียบข้อต่างๆ และการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถวางแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา

4.1 ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ มาสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและในระดับกลยุทธ์อย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

4.1 ก(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

ไม่ชัดเจนว่าระบบการวัดผลดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างไร เช่น ไม่พบกระบวนการวัดผลดำเนินการที่ให้ข้อมูลได้ทันเวลา ระบบที่มีความคล่องตัวของการวัดอาจช่วยทำให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

4.1 ข การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

ทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการวิเคราะห์และทบทวนประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินการในภาพรวม อาทิ ผลการดำเนินการในเชิงแข่งขัน ความมั่นคงทางการเงิน การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงทราบปัญหาอุปสรรค ที่นำไปสู่การค้นหาแนวทางแก้ไขและทบทวนเป้าหมายในการดำเนินการต่อไป การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ มีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้

4.1 ค(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างไร ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

4.2 ก(1,2) คุณภาพ/ความพร้อมใช้

คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวทางเพื่อการทำให้มั่นใจว่าสารสนเทศที่ใช้ในคณะฯ มีคุณภาพ โดยผู้บริหารเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสารสนเทศเป็นผู้กำกับดูแล มีวิธีการจัดการข้อมูลด้านการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการ ให้มีความถูกต้องเชื่อถือได้ แม่นยำเป็นปัจจุบัน ตรงเวลาและสมบูรณ์ตามตารางที่ 4.2-2

4.2 ก(2) ความพร้อมใช้

คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นแนวทางที่จะทำให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้ เช่น การออกแบบพัฒนาระบบสารสนเทศตามความต้องการของบุคลากร นักศึกษา ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง การประมวลผลแบบเรียลไทม์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีกระบวนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ของบุคลากรตามมติของคณะกรรมการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัย ให้อาจารย์และบุคลากรใช้งานซอฟต์แวร์ผ่านระบบ Cloud เพื่อให้เข้าถึงและจัดการข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

4.2 ข(1) การจัดการความรู้

คณะฯ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างและจัดการความรู้ ดังเห็นได้จากการเริ่มมีวิธีการเพื่อจัดการความรู้ของคณะฯ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ จัดกิจกรรม Sharing & Learn ให้กับอาจารย์ ค้นหาค้นหาความรู้ในหน่วยงานจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยผ่านการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) มีกิจกรรมการจัดการความรู้ในหัวข้อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและขับเคลื่อนชุมชน และมีการจัดทำสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบของ infographic หรือ คลิปวิดีโอ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของคณะ Facebook หรือ YouTube เป็นต้น

โอกาสในการพัฒนา

4.2 ก(1,2) คุณภาพ/ความพร้อมใช้

ไม่พบว่าคณะฯ จะมีวิธีการจัดการกับข้อมูลและสารสนเทศที่อยู่ในสื่ออื่น ๆ นอกเหนือจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างไร และไม่ชัดเจนว่าข้อมูลและสารสนเทศที่คณะฯ กำกับดูแลตามตาราง 4.2-2 จะครอบคลุมข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญทั้งหมด เช่น ไม่พบการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเกี่ยวกับการแสดงผลการเรียน การลงทะเบียน สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น ในระบบ e-Learning เป็นต้น การมีวิธีการที่ครอบคลุมข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญอาจส่งเสริมให้คณะฯ มีข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อการส่งมอบบริการต่างๆ แก่ผู้เรียน ลูกค้ำ รวมทั้งการตัดสินใจของคณะฯ ในการบริหารจัดการ

4.2 ข(1) การจัดการความรู้

คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงการสร้างและจัดการความรู้ให้มีประสิทธิผล เช่น การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของคณะฯ อย่างเป็นระบบตามแนวทางของ KM (Knowledge management) ตั้งแต่การกำหนดความรู้ที่จำเป็น การแสวงหาความรู้ดังกล่าวทั้งจากภายในและภายนอก การกลั่นกรองและเก็บความรู้ให้อยู่ในลักษณะที่เอื้อต่อการนำไปใช้งานโดยบุคลากร คู่ความร่วมมือ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จำเป็น รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ การดำเนินการเหล่านี้ อาจสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรม

4.2 ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯอาจพิจารณาปรับปรุงวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ และการนำองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ เช่น กำหนดวิธีที่จะแสวงหา คัดเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งจากภายใน และภายนอกคณะฯ ที่มีความโดดเด่น และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรผ่านช่องทางที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะนำความรู้ไปใช้

4.2 ข(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

ไม่พบวิธีการที่คณะฯดำเนินการเพื่อให้มีการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิธีการปฏิบัติงานของคณะฯ ข้อมูลส่วนใหญ่ที่คณะฯรายงานเป็นกิจกรรมการปรับปรุงการดำเนินงานตามพันธกิจยังไม่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม แหล่งความรู้ที่จัดเก็บไว้เป็นต้น มาใช้ในงานประจำวัน แก้ปัญหา และมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ การดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

หมวดที่ 5 บุคลากร

หัวข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

5.1 ข(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะฯ จัดให้บุคลากรได้รับบริการและสิทธิประโยชน์ มีสิทธิสวัสดิการยืดหยุ่นตามปีงบประมาณ ให้บุคลากรสามารถเลือกเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ได้ตามที่กำหนด ในปี 2564 จากผลการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการเพิ่มเติม ได้นำผลการสำรวจมาจัดสรรสิ่งที่เป็นความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมได้ในบางส่วน นอกจากนี้คณะฯ สนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรประกันสุขภาพแบบกลุ่มครอบคลุมสิทธิการรักษาทุกโรค ณ โรงพยาบาลที่บุคลากรเลือก จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

โอกาสในการพัฒนา

5.1 ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

ไม่ชัดเจนถึงวิธีการของคณะฯ ในการประเมินความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรที่ต้องการเพื่อนำมาจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ไม่พบว่าได้นำความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์มาประกอบการจัดทำดังกล่าว นอกจากนี้ไม่ชัดเจนว่าระบบ/ขั้นตอน ในการประเมินความต้องการด้านทักษะ สมรรถนะ ด้านคุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง และด้านอัตรากำลังตามตารางในหน้าที่ 59 จะเป็นวิธีที่ทำให้ได้แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่ตอบสนองต่อความต้องการของคณะฯ การมีวิธีการ และใช้สารสนเทศที่จำเป็นอย่างครบถ้วนอาจช่วยให้คณะฯ สามารถประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่จำเป็นเพื่อการดำเนินการตามพันธกิจและกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 ก(2,3) บุคลากรใหม่/การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ไม่ชัดเจนว่าการเริ่มกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับแผนความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของคณะฯ ดังเห็นได้จากการเริ่มต้นกระบวนการซึ่งเป็นการสำรวจความต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือทดแทนตามข้อมูลและตารางในหน้า 60 ไม่ได้กล่าวถึงการดำเนินการสรรหาตามแผนความต้องการซึ่งอาจต้องครอบคลุมกำหนดเวลาที่ต้องการบุคลากรด้วย การขาดความเชื่อมโยงดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคต่อการจัดบุคลากรใหม่ให้ได้ทันตามกำหนดเวลาที่ต้องการตามแผนฯ นอกจากนี้ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการในการดูแลบุคลากรใหม่ของคณะฯ จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ เช่น นอกเหนือจากการกำหนดพี่เลี้ยงรายบุคคล และการปฐมนิเทศโดยมหาวิทยาลัย คณะฯ มีกระบวนการอย่างไรในการถ่ายทอดค่านิยม และวัฒนธรรม รวมทั้งแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรใหม่ปฏิบัติงานได้และปรับตัวเข้ากับคณะฯ

5.1 ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การเตรียมการให้บุคลากรมีความพร้อมในกรณีที่ต้องลดอัตรากำลังซึ่งอาจประกอบด้วย การชดเชยตามกฎหมาย การจัดให้ย้ายไปยังหน่วยงานอื่น และจัดให้บุคลากรที่คงอยู่สามารถทำงานต่อไปได้ รวมทั้งการเตรียมการในช่วงที่ต้องมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้บุคลากรใหม่มีความพร้อมต่อการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในด้านของบุคลากร

5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามพันธกิจ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจต้องระบุน้ำที่ความรับผิดชอบของส่วนงานต่างๆในโครงสร้างของคณะฯที่ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร ประธานหลักสูตร/ประธานสาขาวิชา คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการประเมินผล บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน การแสดงถึงวิธีการจัดระบบงานและบริหารบุคลากรอย่างชัดเจน อาจช่วยคณะฯให้บรรลุพันธกิจและการดำเนินงานต่างๆที่ได้วางแผนไว้

5.1 ข(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯมีโอกาสในการปรับปรุงการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาวะความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงาน เช่น การสำรวจพื้นที่ของการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันของคณะฯ ในพื้นที่อาคารสำนักงาน และห้องปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งอาจต้องมีการดำเนินการที่แตกต่างกัน เช่น สำหรับอาคารสำนักงานอาจดูแลในเรื่องของการยศาสตร์ ความเพียงพอของแสงสว่างในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็น ความสะดวกในการเข้าถึงพื้นที่การทำงานสำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม การรักษาความปลอดภัยโดยหน่วยงานรักษาความปลอดภัย ก่อสร้างจรปิด การดำเนินการเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดในช่วง COVID-19 และสำหรับห้องปฏิบัติการ อาจต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่ต้องควบคุม การป้องกันการเข้า - ออกของบุคคลภายนอก การจัดการตามมาตรฐานของห้องปฏิบัติการ เป็นต้น การดำเนินการเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯมั่นใจได้ถึงการจัดการด้านสภาวะซึ่งอาจช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลการดำเนินการที่ดี

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 10%

จุดแข็ง

5.2 ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจากตัวแทนบุคลากรทุกกลุ่มสายงานในปี 2564 คณะทำงานศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยจำแนกบุคลากรตามกลุ่มสายวิชาการและสายสนับสนุน และใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้ปัจจัยที่สามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ 9 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร และด้านชื่อเสียงขององค์กร

5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ เริ่มมีแนวทางการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีผลการดำเนินการที่ดี เช่น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่แสดงตามรูปที่ 5.2 ค-1 การแสดงถึงวิธีการประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส และนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชย การเชิงชูเกียรติ เป็นต้น การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันกับองค์กรได้

5.2 ค(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ มีแนวทางเพื่อจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น สายวิชาการ มีการจัดทำแผนพัฒนาวุฒิการศึกษาและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ สรรวจจำนวนบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ และจำนวนบุคลากรที่เข้าเกณฑ์ทำผลงานวิชาการ และนำข้อมูลมาจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรปี 2562-2565 สายสนับสนุน สรรวจจำนวนบุคลากรที่เข้าเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ และทำแผนพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง และมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าทุกเดือน ในส่วนของการพัฒนาผู้นำ อาจารย์ผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเยี่ยมมารับผิดชอบโครงการต่างๆ และสนับสนุนให้รับตำแหน่งบริหาร เช่น ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี หรือ อื่นๆ

โอกาสในการพัฒนา

5.2 ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ดำเนินการเพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรในรูปแบบที่เป็นทางการ ไม่พบว่าเก็บข้อมูลอย่างไร เมื่อใด เป็นการเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมดหรือสุ่ม และนำมาประมวลผลอย่างไร ให้ได้ผลการประเมินความผูกพัน รวมทั้งไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีเก็บข้อมูลในการประเมินความผูกพันในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการอย่างไร และใช้ผลการประเมินทั้งสองรูปแบบนี้อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงความผูกพันให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อผลการดำเนินการที่ดีของคณะฯ

5.2 ข. วัฒนธรรมองค์กร

ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่พบข้อมูลที่แสดงถึงวิธีการสื่อสาร 2 ทางกับบุคลากร รวมทั้งประเด็นที่จะสื่อสาร และกำหนดการที่จะสื่อสาร การมีวิธีการในการสื่อสารในลักษณะ 2 ทาง โดยกำหนดเรื่องที่จะสื่อสารให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม สื่อสารให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของคณะฯ ที่มีต่อผลการดำเนินงานของบุคลากร อาจช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากร และส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีได้

5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการอย่างไรเพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักในแต่ละสายงาน ความต้องการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมรวมทั้งข้อมูลอื่นๆ แล้วนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่จะพัฒนาบุคลากร การมีวิธีการที่ชัดเจนในประเด็นเหล่านี้ อาจทำให้แผนการพัฒนาบุคลากร และการจัดการพัฒนาบุคลากรตอบสนองสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของคณะฯ

5.2 ค(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรเพื่อประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา จากกิจกรรมต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม โครงการ การอบรม ประชุม สัมมนา จะมีวิธีการอย่างไรเพื่อประเมินการเรียนรู้ใน 3 ระดับที่ได้ระบุไว้ในแต่ละวิธีการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินในระดับที่ 2) การพัฒนาความรู้ที่ได้รับ ประเมินจากการถาม ตอบ ร่วมอภิปราย และระดับที่ 3) การพัฒนาทักษะ ซึ่งประเมินจากการทำกรณีศึกษาการฝึกปฏิบัติ การมอบหมายงานให้ดำเนินการต่อหลังการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ในแต่ละรูปแบบอย่างชัดเจน อาจทำให้คณะฯได้สารสนเทศที่นำไปพัฒนาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรได้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 10%

จุดแข็ง

6.1 ก(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ

คณะฯ แสดงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนดที่สำคัญ ตัวชี้วัดกระบวนการ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตามตารางที่ 6.1ก(2)

6.2 ข(2) กระบวนการสนับสนุน

คณะฯ โดยการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและกรรมการบริหารคณะ และทบทวนการดำเนินงานของพันธกิจแต่ละด้าน ร่วมกันกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่จะช่วยให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญและตัวชี้วัดของกระบวนการ โดยระบุกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญตามตารางที่ 6.2 ข(2)

โอกาสในการพัฒนา

5.2 ก(1,2) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิทยาลัยบริการฯ/กระบวนการทำงานที่สำคัญ

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรเพื่อจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิทยาลัย และบริการ และกระบวนการ เช่น ไม่ได้ระบุวิธีการใช้หลักการ PDCA ไม่ชัดเจนว่าวิธีการอย่างไรเพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้อย่างไรเพื่อการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของพันธกิจทั้ง 3 ด้าน และกระบวนการทำงานที่สำคัญ การมีวิธีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ครบถ้วนที่จะตอบสนองต่อผู้เรียน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อกำหนดต่างๆ อาจทำให้คณะฯ ได้ข้อกำหนดที่สะท้อนถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและส่งผลการออกแบบกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ก(3) แนวคิดในการออกแบบ

ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวคิดการออกแบบตามการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนที่คุณระบุไว้ ซึ่งประกอบด้วย เช่น ไม่พบการนำข้อกำหนดที่สำคัญที่ระบุไว้ในตารางที่ 6.12ก(2) มาใช้ในกระบวนการออกแบบ ไม่พบการใช้ข้อกำหนดสำหรับคู่ความร่วมมือซึ่งมีบทบาทในการส่งมอบบริการทั้งด้านการจัดการศึกษา วิทยาลัย และบริการวิชาการในการออกแบบ ไม่พบการทวนสอบให้มั่นใจว่ากระบวนการที่ออกแบบจะตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญ การออกแบบกระบวนการโดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อข้อกำหนดที่สำคัญ อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของกระบวนการในการส่งมอบบริการตามพันธกิจได้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

5.2 ข(1,3) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ/การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิทยาลัยบริการฯ

ไม่ชัดเจนว่าการนำกระบวนการไปปฏิบัติตามที่คณะฯ ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 3 และ 4 ของการออกแบบกระบวนการจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิผล เช่น ไม่พบวิธีการที่จะสื่อสารขั้นตอนของกระบวนการตามการออกแบบ และตัวชี้วัดกระบวนการไปยังผู้ปฏิบัติงานที่ต้องลงมือปฏิบัติตามกระบวนการ ไม่พบวิธีการที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามกระบวนการที่ออกแบบไว้ และในการวัดและประเมินผลไม่ได้กล่าวถึงการติดตามตัวชี้วัดของกระบวนการ การดำเนินการเหล่านี้อาจทำให้คณะฯ มั่นใจได้ว่ากระบวนการที่ออกแบบจะถูกนำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญ

5.2 ข(3)การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยบริการฯ

วิธีการจัดการและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของคณะฯที่แสดงตามตารางที่ 6.1ข(3) ไม่แสดงถึงประสิทธิผลที่จะปรับปรุงกระบวนการทำงาน กระบวนการหลักที่ระบุ Plan-Do-Check-Act ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ให้ลดความแปรปรวน และทำให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีขึ้น การมีวิธีการปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบและการบรรลุผลการดำเนินการที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน อาจทำให้คณะฯสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการดำเนินการตามพันธกิจ

5.2 ค การจัดการเครือข่ายอุปทาน

ไม่พบการดำเนินการที่มีประสิทธิผลในการจัดการเครือข่ายอุปทานของคณะฯ ที่ประกอบด้วยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และพันธมิตรด้านการเรียนการสอน ซึ่งแต่ละส่วนมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของการส่งมอบการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการตามพันธกิจหลักของคณะฯ เช่น ไม่พบวิธีการจัดทำเกณฑ์เพื่อคัดเลือกผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และพันธมิตร รวมทั้งวิธีกำกับติดตามให้มั่นใจว่าบุคคลกลุ่มนี้จะดำเนินการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อการส่งมอบบริการต่างๆ ได้ตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ การดำเนินการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างมีประสิทธิภาพอาจมีส่วนช่วยการดำเนินการให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ

5.2 ง การจัดการนวัตกรรม

ไม่พบว่าคณะมีการแสดงแนวทางการจัดการนวัตกรรมอย่างไร การจัดการนวัตกรรมที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนกับการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยของคณะ

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

6.2 ก(1,2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะฯเริ่มมีแนวทางเพื่อจัดการต้นทุนของการดำเนินการ เช่น การสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในองค์กร การให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน การกำหนดนโยบายลดปริมาณการใช้กระดาษโดยใช้ระบบการส่งเอกสารแจ้งข่าวสารผ่าน E-sarabun การลดต้นทุนค่าไฟฟ้าด้วยการปิดเครื่องปรับอากาศในสถานที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงาน และการสนับสนุนให้ใช้บันไดแทนลิฟท์

6.2 ข ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯเริ่มมีแนวทางในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวและสินทรัพย์ที่สำคัญบนโลกไซเบอร์ โดยการมอบหมายผู้รับผิดชอบดูแล การเข้าถึงข้อมูล และความปลอดภัย ตารางที่ 6.2ข มีการสำรองข้อมูลสารสนเทศส่วนกลางอยู่บนเครื่องแม่ข่าย (Server) ของเว็บไซต์มหาวิทยาลัย ซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะมีการตรวจเช็คเครื่องและระบบเครื่องอยู่เป็นประจำ มีเจ้าหน้าที่ ประดูและระบบให้สามารถใช้งานได้ มีการใช้ซอฟต์แวร์ที่เป็นลิขสิทธิ์ มี Antivirus ที่เป็นลิขสิทธิ์ มีการตั้งค่า Scan Virus อันตโนมติเป็นประจำ ซึ่งเป็นการช่วยป้องกันการโจมตีจากโลกไซเบอร์

6.2 ค(1,2) ความปลอดภัย/ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

คณะฯมีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ซึ่งประกอบด้วย การป้องกันการจัดการ การทำให้เกิดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน และการทำให้คืนสู่สภาพเดิม สำหรับอัคคีภัย อุทกภัย โรคระบาด และความปลอดภัยตามตารางที่ 6.2ค

โอกาสในการพัฒนา

6.2 ก(1,2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการอย่างไร เช่น มีการติดตามกระบวนการหรือผลการดำเนินการ การป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2 ข ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Policy) ตามพรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 นโยบายความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (VUR Security and Cybersecurity) พรบ.ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2560 และแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งอาจต้องกำหนดวิธีการในทางปฏิบัติให้ชัดเจนนอกเหนือจากการประกาศนโยบาย เนื่องจากคณะฯมีข้อมูลเป็นจำนวนมากที่เป็นข้อมูลอ่อนไหว เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน ลูกค้า บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น การดำเนินการอย่างถูกต้องจะทำให้คณะฯมั่นใจได้ถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ
ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

7.1 ก ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ผลลัพธ์ที่ดีด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือดีกว่า ด้านผู้เรียน เช่น ความพึงพอใจของนักศึกษา ต่อการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา (7.1-ก2) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา (7.1-ก3) ผลงานที่ได้รับรางวัลหรือเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ (7.1-ก4) ร้อยละของหลักสูตรที่พัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ (7.1-ก7) จำนวนหลักสูตรสหวิทยาการที่พัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น (7.1-ก 8) นักศึกษาป ตรีที่สำเร็จการศึกษาในเวลาที่กำหนด (7.1-ก9) จำนวนรายวิชาที่มุ่งเน้นให้คน เรียนรู้กระบวนการทำวิจัย (7.1-ก10) ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่น (7.1-ก 11) ด้านการวิจัย งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (7.1-ก12) จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ของอาจารย์ประจำ proceeding จากการประชุมวิชาการ (7.1-ก14) ด้านการบริการวิชาการ จำนวนหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบโจทย์การเพิ่มเติมความรู้ให้ทันสมัยฯ (7.1-ก18)

โอกาสในการพัฒนา

7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

คณะฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายรายการด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้า และกระบวนการ ประกอบด้วย 1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลการดำเนินการตามข้อกำหนดของการปฏิบัติงานของคู่ความร่วมมือ และพันธมิตร ที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมฯ เช่น ผลการซ้อมอพยพหนีไฟ ผลการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เหตุวิกฤตที่ระบุไว้ในหมวด 6.2ค(2) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตามที่ระบุในหมวด 6 เป็นต้น

7.1 ข(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และกระบวนการ ที่คณะฯรายงานหลายรายการมีผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและ/หรือมีแนวโน้มที่ไม่ดี ประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น บัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ใ้ทำงานทำภายใน 1 ปี (7.1ก-1) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี (1.7ก-2) ผลงานที่ได้รับการอ้างอิงหรือใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ผลงานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ระดับชาติหรือนานาชาติตามเกณฑ์ กพอ (1.7ก-4) ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 (1.7ก-6) ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับที่มีผลงานเชิงประจักษ์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรือก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่น (1.7ก-11) จำนวนบทความวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ของอาจารย์ประจำ ฐาน ISI/SCOPUS, TCI (1.7ก-14) จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร (1.7ก-17) ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ร้อยละของการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข และอัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา (-7.1ค1) เป็นต้น

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

7.2 ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจของผู้เรียน และบริการวิชาการที่มีระดับเหนือกว่าค่าเป้าหมาย เช่น รูปที่ 7.2ก-1 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ รูปที่ 7.2ก-2 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปริญญาตรีต่างคณะที่มาใช้บริการ และผู้มารับบริการวิชาการของคณะ และรูปที่ 7.2ก-3 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการห้องเรียน ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้าบริการวิชาการ

โอกาสในการพัฒนา

7.2 ก(1,2) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น/ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจ ผลลัพธ์ด้านการจัดการสัมพันธ์ และผลลัพธ์ของหน่วยงานที่ว่าจ้างบริการวิชาการหรือให้ทุนวิจัยซ้ำ อาทิ หน่วยงานที่ให้ทุนภายในและภายนอก และหน่วยงานจ้างบริการวิชาการ ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลไปใช้ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

7.2 ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับรางวัล/ ยกย่องระดับประเทศ กับ มรภ.พระนครศรีอยุธยา และสถาบันปัญญาภิวัฒน์ การแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยให้สะท้อนผลการดำเนินการของคณะฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

7.2 ก(1)(2) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น/ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนหลายเรื่องไม่ได้แสดงแนวโน้ม เช่น รูปที่ 7.2ก-3 ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการห้องเรียน รูปที่ 7.2ก-4 ระดับความพึงพอใจของผู้มาเข้ารับบริการต่อการจัดหลักสูตรระยะสั้น และรูปที่ 7.2ก-6 ร้อยละความผูกพันที่มีต่อคณะฯ ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ของผลลัพธ์จะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของคณะฯ เพื่อนำไปสู่การจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องให้มีผลลัพธ์ที่ดีได้

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 10%

จุดแข็ง

7.3 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

คณะแสดงผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่ดี ด้าน**ขีดความสามารถ** เช่น ผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดี เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิป เอก ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิป โท (7.3ก-1) **ผลลัพธ์ที่ดีด้านบรรยากาศในการทำงาน** ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับข่าวสารจากคณะ (7.3ก-7) **ผลลัพธ์ที่ดีด้านความผูกพัน** ประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดี เช่น ความพึงพอใจต่อความผูกพันองค์กร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน (7.3ก-9) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ (7.3ก-10) **ผลลัพธ์ที่ดีด้านการพัฒนาบุคลากร** ประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดี เช่น ความพึงพอใจต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (7.3ก-11)

โอกาสในการพัฒนา

7.3 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

ผลลัพธ์ที่คณะฯแสดงด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่เป็นโอกาสในการปรับปรุง ด้าน**ขีดความสามารถ** ผลลัพธ์ที่มีระดับที่ไม่ดี เช่น อัตราส่วนจำนวนนักศึกษาต่อบุคลากรสายวิชาการ (7.3ก-4) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (7.3ก-7) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรมีระดับที่ไม่ดี เช่น อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน(7.3ก-10) ดีผลลัพธ์ที่ไม่ได้แสดง เช่น ด้าน**ขีดความสามารถและอัตรากำลัง** อัตรากำลังปัจจุบันเทียบกับแผน อัตรากำลังสำหรับดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านบรรยากาศในการทำงาน เช่น ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

7.4 ก (1) การนำองค์กร

คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่ดีด้านการนำและกำกับดูแลองค์กร ประกอบด้วย การนำองค์กร ที่มีระดับที่ดี เช่น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม ของคณะฯ (7.4-1) จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะฯ (7.4-2) ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อค่านิยมของคณะฯ (7.4-3) ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อด้านต่างๆของคณะฯ (7.4-4) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ มีระดับที่ดี เช่น ร้อยละหลักสูตรที่มีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ สกอ. ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา (7.4-6) จำนวนข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (7.4-7) ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม จำนวนข้อร้องเรียนต่อการปฏิบัติผิดหลักจริยธรรม จำนวนบุคลากรที่กระทำผิด และถูกลงโทษทางวินัย เป็น 0 ต่อเนื่อง 61-64 (ตาราง 7.4-1)

7.4 ก(1) การนำองค์กร

คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการนำองค์กรที่มีระดับเหนือกว่าค่าเป้าหมาย เช่น รูปที่ 7.4-1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม ของคณะฯ และรูปที่ 7.4-4 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อด้านต่างๆของคณะฯ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการช่องทางการสื่อสารของคณะฯ

7.4ก (3,4,5) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ/จริยธรรม/สังคม

คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และอย่างมีจริยธรรม รวมถึงด้านสังคม เช่น รูปที่ 7.4-7 จำนวนข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน และ จำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตารางที่ 7.4-1 ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และ 7.4ก-20 จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการวิชาการ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

7.4 ก ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของผู้ในระดับสูง ผลลัพธ์ด้านความกังวลชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และผลลัพธ์ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมและจำนวนชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนที่เกิดจากการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลไปใช้ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

7.4 ก (1,2) การนำองค์กร/การกำกับดูแลองค์กร

ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กรหลายเรื่องไม่ได้แสดงแนวโน้ม เช่น รูปที่ 7.4-2 จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะฯ รูปที่ 7.4-3 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อค่านิยมของคณะฯ และ รูปที่ 7.4-5 อัตราความสำเร็จของโครงการตามแผน ซึ่งการแสดงแนวโน้มของผลลัพธ์จะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของคณะฯ เพื่อนำไปสู่การจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องให้มีผลลัพธ์ที่ดีได้

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = 1 คะแนนการประเมิน = 10%

จุดแข็ง

7.5ก(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

คณะฯ ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านงบประมาณที่มีระดับ และแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น KPI 7.5ก-3 งบประมาณบุคลากรต่อคน (บาท) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการใช้งบประมาณของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

7.5 ก(1,2) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน/ผลการดำเนินการด้านตลาด

คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านงบประมาณและการเงิน เช่น ผลลัพธ์การควบคุมต้นทุน ผลลัพธ์รายจ่าย/รายได้จากการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกำไรหรือขาดทุนของคณะฯ ในภาพรวม ส่วนด้านการตลาด เช่น จำนวนลูกค้ากลุ่มงานวิจัยและงานบริการวิชาการ และจำนวนแหล่งทุนงานวิจัย การมีผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จด้านการเงิน และการตลาดของคณะฯ เพื่อนำไปสู่การจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องให้มีผลลัพธ์ที่ดีได้

7.5ก(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

คณะฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านการตลาด ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น จำนวนนักศึกษาต่อหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์ทั้งระดับปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น กับ มรภ.พระนครศรีอยุธยา การแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของคณะฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

7.5 ก(1,2) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน/ผลการดำเนินการด้านตลาด

ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านงบประมาณ ตลาด และกลยุทธ์ ที่มีแนวโน้มไม่ได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น รูปที่ 7.5ก-1 กราฟแสดงร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการจัดประชุมระหว่างปีการศึกษา 2562 ถึง 2564 KPI 7.5ก-4 ร้อยละนักศึกษาแรกเข้าตามแผนการรับ และรูปที่ 7.5ข-2 กราฟแสดงข้อมูลร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้ตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามเป้าหมายระหว่างปีการศึกษา 2562 ถึง 2564 การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของคณะฯ ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

3. ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX

| หัวข้อ | คะแนนรวม ของเกณฑ์ | 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 | 15 | 6 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 2 | 85 | | 15.00 | |
| 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 | 15 | 6.75 | Band 2 |
| 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ | 45 | 15 | 6.75 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 4 | 90 | | 13.50 | |
| หมวดที่ 5 บุคลากร | | | | |
| 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร | 40 | 15 | 6.00 | Band 2 |
| 5.2 ความผูกพันของบุคลากร | 45 | 10 | 4.50 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 5 | 85 | | 10.50 | |
| หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ | | | | |
| 6.1 กระบวนการทำงาน | 45 | 10 | 4.50 | Band 2 |
| 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ | 40 | 15 | 6.00 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 6 | 85 | | 10.50 | |
| รวมคะแนนหมวด 1-6 | 550 | | 84 | Band 1 |
| หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ | | | | |
| 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ | 120 | 15 | 18.00 | Band 2 |
| 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า | 80 | 15 | 12.00 | Band 2 |
| 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | 80 | 15 | 12.00 | 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 | | 63.00 | Band 1 |
| คะแนนรวมทั้งหมด | 1,000 | | 147.25 | |

4. ข้อเสนอแนะ

1. การใช้ข้อมูลและสารสนเทศประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามพันธกิจทั้งปัจจุบันและอนาคต ระบุข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้วิธีการจะหาสารสนเทศนั้นๆ มาหาวิธีการวิเคราะห์ (ถ้าจะต้องวิเคราะห์) แล้วนำมาใช้ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์จากกระบวนการควรจะได้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กับตัวชี้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ ทบทวนดูว่าตอบโจทย์วิสัยทัศน์ พันธกิจได้หรือไม่ถ้ายังไม่ได้ก็กลับไปทำใหม่ จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องทำก่อน-หลัง ฯลฯ แล้วจึงทำแผนปฏิบัติการ
2. ปรับปรุงการดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่านอกจากจะต้องมีขั้นตอนวิธีทำ ผู้รับผิดชอบและกำหนดเวลาที่จะทำ ต้องทบทวนด้วยว่าผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการเป็นอย่างไร ถ้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ปรับปรุงวิธีการได้ ในการปรับปรุงก็ต้องใช้ผลลัพธ์ของกระบวนการนั้น หรือตัวชี้วัดของกระบวนการเป็นตัวกำกับซึ่งถ้าหากได้ตามเป้าหมายแล้ว ก็สามารถที่จะพัฒนาให้ผลลัพธ์ดีขึ้นได้ด้วย
3. ตัววัดผลการดำเนินการ ควรสะท้อนความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ หรือ กระบวนการ การใช้จำนวนนับ เช่น มีเท่านี้โครงการ หลายครั้งไม่ตอบโจทย์ ตัวชี้วัดแบบนี้อาจไม่สามารถใช้เพื่อติดตามความสำเร็จของงาน
4. สำหรับผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าไม่บรรลุเป้าหมาย ควรนำไปสู่การวิเคราะห์หาสาเหตุ บางสาเหตุอาจต้องใช้เวลาในการแก้ไข บางสาเหตุอาจแก้ได้เลย ถ้าแก้ปัญหาได้ที่สาเหตุจะเห็นผลการดำเนินการที่ดีขึ้น ถ้าแก้แล้วไม่ดีขึ้นแสดงว่าแก้ไม่ถูกที่
5. จากวิสัยทัศน์ที่จะเป็นมิตรต่อชุมชนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากอย่างยั่งยืนคณะฯ อาจพิจารณาการดำเนินการตั้งแต่ระดับกลยุทธ์ โดยกำหนดเป้าหมาย แนวทางปฏิบัติแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกันเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมโดยรวม เช่น สิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจสำหรับสังคมในภาพใหญ่ตามขนาดและความสามารถของคณะฯ

ภาคผนวก

1.Key Factor

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|--|---|
| 1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ | <p>คณะฯในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีบทบาทในการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยเริ่มจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูในปี พ.ศ. 2475 และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพร้อมพันธกิจตาม พรบ.ราชภัฏปี พ.ศ. 2547</p> <p>ผลิตภัณฑ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านวิชาการจัดการศึกษาระดับ ป ตรี บัณฑิตศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น 2) ด้านวิจัยและนวัตกรรม โดยมีแหล่งทุนภายนอกและภายใน 3) ด้านบริการวิชาการแบบมีรายได้ และไม่มีรายได้ |
| 2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม | <p>วิสัยทัศน์ : องค์กรที่เป็นมิตรต่อชุมชนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากอย่างยั่งยืน</p> <p>พันธกิจ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็น ผู้ประกอบการ วิศวกรทางสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม 2. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากและสร้างความร่วมมือ กับหุ้นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม สร้างเมืองและชุมชนให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุล 3. ประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สืบสานโครงการอันเนื่อง มาจากพระราชดำริทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์และฟื้นฟูมรดกวัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจ 3 สร้างสรรค์ 4. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้วิจัย เสริมประสิทธิภาพการ ท างาน สร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชน มหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <p>ค่านิยม</p> <p>SCI ได้แก่ S : Social Responsibility : ความรับผิดชอบต่อสังคม C : Co-operative Organization : ความร่วมมือระหว่างองค์กร I : Integrated Innovation : นวัตกรรมเชิงบูรณาการ</p> |
| 3. สมรรถนะหลัก | ไม่ระบุ |
| 4. บุคลากร | <p>บุคลากรทั้งหมด 125 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ</p> <p>สายวิชาการ 90 คน จำแนกตามตำแหน่งวิชาการเป็น อาจารย์ 49 คน ผศ. 36 คน รศ. 5 คน จำแนกตามการวุฒิศึกษาเป็น ป.โท 52 คน และ ป.เอก 38 คน สายปฏิบัติการ 35 คน จำแนกตามตำแหน่ง บริหาร 1 คน ข้าราชการ 1 คน ปฏิบัติการ 22 คน ลูกจ้างชั่วคราว 11 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ป.ตรี 19 คน ป.โท 5 คน และต่ำกว่า ป.ตรี 11 คน</p> |

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|--|--|
| | ปัจจัยที่ทำให้มุ่งมั่นต่องาน ไม่ระบุง |
| 5. สินทรัพย์ | <p>อาคารสถานที่ จำนวน 5 อาคาร ได้แก่ อาคาร 5 , อาคารศูนย์วิทยาศาสตร์, อาคารกิจกรรม นักศึกษา, อาคารคหกรรมศาสตร์ , อาคาร 75 ปี วไลยอลงกรณ์ และอาคารเรียนรวม วิทยาศาสตร์</p> <p>อุปกรณ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและเครื่องมือทาง วิทยาศาสตร์ชั้นสูงด้านฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ห้องปฏิบัติการครัวร้อน ห้องปฏิบัติการทางอาหาร ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการฝึกทักษะ สื่อดิจิทัลเพื่อชุมชน ห้องประชุมขนาดต่างๆ</p> <p>สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีหนังสือ ตำรา เอกสารคำสอน สื่อ ห้อง Scitech innovation learning space คอมพิวเตอร์พกพา รถตู้ของคณะ จำนวน 2 คัน รถบัส Learning Space สมาร์ท บอร์ด Uni Learning Center ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร (Infrastructure Networking) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของทางคณะ ระบบ สื่อสังคมออนไลน์</p> <p>ระบบรักษาความปลอดภัย กล้อง CCTV เครื่องวัดอุณหภูมิ ระบบการเข้าออกอาคาร (Access Control) ถัง ดับเพลิง ตู้ดับเพลิง ไฟฉุกเฉิน บันไดหนีไฟ ระบบตรวจจับควัน (Smoke Detector) ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ (Fire Alarm) ระบบตรวจจับความ ร้อน (Heat Detector) ระบบความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ</p> |
| 6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ | จำแนกเป็นหมวด การบริหารจัดการ การเงินและพัสดุ การเรียนการสอนและ ด้านวิชาชีพ การวิจัย การบริการวิชาการ การบริหาร การบริหารงานบุคคล รายละเอียดตาม OP1ก-5 |
| 7. โครงสร้างองค์กร | คณบดีเป็นผู้นำสูงสุดรายงานตรงต่ออธิการบดี บริหารงานโดยมีคณะกรรมการ 3 คณะ คือ คกก.บริหารคณะ คกก.วิชาการคณะ และ คกก.ประเมินผล ภายใต้ การบริหารของคณบดี ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้า สำนักงานคณบดี, ประธานหลักสูตร/ประธานสาขาวิชา กำกับดูแลบุคลากรสาย วิชาการ รายงานต่อรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี, และบุคลากรสายสนับสนุนชั้น ตรงกับหัวหน้าสำนักงานคณบดี |
| 8. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 9. ความต้องการและความคาดหวัง | ผู้เรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับพื้นฐาน สูงกว่าระดับการศึกษา ภาคบังคับพื้นฐาน สายอาชีพ อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ หลักสูตรระยะสั้น ด้านการวิจัยและด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วย ชุมชน ผู้ว่าจ้างงานวิจัย หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน แหล่งทุน (ภายใน/ ภายนอก) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวังตาม OP1ข-4 |

| หัวข้อ | ข้อมูล | |
|--|---|--|
| 8. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ | <p>คู่ความร่วมมือด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย เครือข่ายระหว่างคณะภายในมหาวิทยาลัย ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ประกอบด้วย เครือข่ายทางการศึกษา องค์กรเอกชน และเครือข่ายภาครัฐ</p> <p>ผู้ส่งมอบ ด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ วิทยากรด้านการวิจัย ประกอบด้วย นักวิจัยภายใน ด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>พันธมิตร ด้านการเรียนการสอนประกอบด้วย อาจารย์ที่ได้รับเชิญมาจากภาคีเครือข่าย ด้านการวิจัย ประกอบด้วย นักวิจัยในพื้นที่และนักวิจัยภายนอก ด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐทบาทและความสำคัญต่อองค์กรตามภาพ OP1ข-5</p> | |
| 11. ลำดับในการแข่งขันและแหล่งข้อมูล | แสดงประเด็น คู่เทียบ ลำดับในการแข่งขันตาม OP2ก-1 | |
| 12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน | แสดงปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การเมือง งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ สังคม รูปแบบทางการศึกษา เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการแข่งขันจากปัจจัยเหล่านี้ตามภาพ OP2ก-2 | |
| 13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ | ดู 11 | |
| 14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ | <p>ความท้าทาย</p> <p>ด้านการเรียนการสอน</p> <p>-ทุกรายวิชามีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และการนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Productive Learning และ ABCD Model ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>-มีหลักสูตรที่มีคู่ความร่วมมือร่วมกันยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>ด้านการวิจัย</p> <p>การนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>ด้านการบริการวิชาการและความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>สร้างรายได้และยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม</p> | <p>ความได้เปรียบ</p> <p>ด้านการเรียนการสอน</p> <p>- การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และมีความโดดเด่น ทางด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Productive Learning และ ABCD Model</p> <p>- หลักสูตรมีความหลากหลาย และมีคู่ความร่วมมือให้การสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ด้านการวิจัย</p> <p>มีจำนวนนวัตกรรมที่มากขึ้น และหลากหลาย</p> <p>ด้านการบริการวิชาการและการรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>มีจำนวนโครงการที่ตอบสนองชุมชนเป็นจำนวนมากขึ้น</p> |
| 15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน | <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>OKRs, Risk Management, SWOT Analysis, VOC, LEAN, Foresight</p> <p>ด้านการควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน</p> | |

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|--------|---|
| | เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2548 และ พ.ศ.2558 ระดับคณะใช้ EdPEx ด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม KM |

2. แนวทางการประเมิน

แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

| คะแนน | คำอธิบาย |
|--|---|
| 0% หรือ 5% (Band 1) | <p>A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน</p> <p>D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย</p> <p>L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับองค์กร แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ</p> |
| 10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2) | <p>A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น</p> <p>L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู</p> <p>I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา</p> |
| 30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3) | <p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น</p> <p>L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานขององค์กร ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p> |
| 50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4) | <p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p> |
| 70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5) | <p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์กร</p> |

| คะแนน | คำอธิบาย |
|-----------------------------------|---|
| | I : แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ |
| 90%, 95% หรือ 100% (Band 6) | A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและการเรียนรู้ในระดับองค์การผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I : แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ |

แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

| คะแนน | คำอธิบาย |
|---|---|
| 0% หรือ5% (Band 1) | Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กร และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร |
| 10%,15%, 20% หรือ 25% (Band 2) | Le: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กร เพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อองค์กรตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร |
| 30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3) | Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อองค์กรตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร |
| 50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4) | Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง |

| คะแนน | คำอธิบาย |
|--|---|
| | <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตและบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ</p> |
| <p>70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)</p> | <p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจขององค์กร</p> <p>C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตและบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p> |
| <p>90%, 95% หรือ 100% (Band 6)</p> | <p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจขององค์กร</p> <p>C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมและเป็นระดับเทียบเคียงให้องค์กรอื่นในหลายเรื่อง</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตและบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p> |

คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

| Band Score | Band Number | Process Descriptors |
|-------------------------------------|-------------|---|
| 0-160 Early Development | 1 | สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ TQA ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้นฐาน ในระดับเริ่มต้น |
| 161-220 Early Result | 2 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ TQA แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก |
| 221-280 Early Improvement | 3 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ TQA แม้วางยังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ |
| 281-340 Good Performance | 4 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ TQA แม้วางการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร |
| 340-400 Emerging Industry Leader | 5 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ TQA เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ ๆ |
| 401-460 Industry Leader | 6 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ TQA เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน |
| 461-530 Benchmark Leader | 7 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ TQA เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ตีความในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ขององค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ |
| 531-600 World Leader | 8 | สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ขององค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร |

คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

| <i>Band Score</i> | <i>Band Number</i> | <i>Result Descriptors</i> |
|-------------------------------------|--------------------|---|
| 0-120 Early Development | 1 | สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ TQA แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ |
| 121-160 Early Result | 2 | สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ TQA ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล |
| 161-200 Early Improvement | 3 | สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ TQA และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น |
| 201-240 Good Performance | 4 | ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร |
| 241-280 Emerging Industry Leader | 5 | ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน |
| 281-320 Industry Leader | 6 | ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม |
| 321-360 Benchmark Leader | 7 | ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| 361-400 World Leader | 8 | ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ ๑๑๑๐/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ โรงเรียนสาธิตา และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จ.สระแก้ว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ โรงเรียนสาธิตา และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จ.สระแก้ว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของหน่วยงานดังกล่าว ในการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงาน มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ระดับคณะ โรงเรียนสาธิตา และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จ.สระแก้ว ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.ระดับคณะ

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วันเสาร์ที่ ๒๐ และวันอาทิตย์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา อธรรมรักษา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาววิภากร ตันติวัฒนกุล | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา กรณียาธิกุล | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงพลอนฤทธิ มฤครัฐอินแปลง | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวกรรณิกา สร้อยสำโรง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวมานิตา วรทัต | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวจรรยา พุ่มเพ็ง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวอุษา วิลาวรรณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะเทคโนโลยีการเกษตร วันจันทร์ที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวารการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิภา พูลผล | กรรมการ |
| ๓. อาจารย์เจียรไน ปทุมโรจน์สกุล | กรรมการ |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.พรณี บัญชรหัตถกิจ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวพรชชด ปิขุนทด | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวสุติมา คำขันธุ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นายสัมพันธ์ อ่ำสุรา | ผู้ช่วยเลขานุการ |

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. อาจารย์สุนันทา ศุภะชนันท์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ดร.อาภากร สุปัญญา | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษณ์ แสงเงิน | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ปิ่นฉวีรัตน์ วงศ์พัฒนานิภาส | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวจิราภรณ์ ศรีวันนา | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวพจนาน บุญทูล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวปัทมา พรหมสวัสดิ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วันศุกร์ที่ ๒๖ และวันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. อาจารย์สุนันทา ศุภะชนันท์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคุ้นเคย | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวพัสดุภรณ์ แสงปัญญา | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นางสาวนงนุญา นามณรงค์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวณัฐนิชา กลิกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. ศูนย์จัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ จังหวัดสระแก้ว

วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พรณี บัญชร หัตถกิจ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภา สลิวงค์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. อาจารย์วนาลี เพ็ชรรื่น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๓. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ

วันศุกร์ที่ ๑๔ และวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พงศกร พรหมรัตนศิลป์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย รัตนนนท์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นฉวีรัตน์ ถกลภักดิ์ | กรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.ราชวดี ยอดเสริม | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นายอิศรพล อนุพันธ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. นายกันปธิภัค เขียวอินต์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นางสาวอัจฉรา ยาฮี | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

- ศึกษา และวิเคราะห์ รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อเตรียมการประเมิน
- ประชุมสรุปผลการประเมินและวางแผนตรวจประเมินองค์กรที่รับ การประเมิน
- ตรวจประเมินคุณภาพองค์กรที่รับการประเมิน ตามเกณฑ์ EdPEX
- นำเสนอจุดเด่นและโอกาสในการปรับปรุงที่สำคัญให้กับองค์กรที่รับการประเมิน
- จัดทำรายงานผลการประเมิน(Feedback Report)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทROYAEW)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ภาพการประชุม

