

รายงาน การประเมินตนเอง

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX

ปีการศึกษา 2567

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

EdPEX 2567



สารบัญ

หน้า

โครงสร้างองค์กร	1
P1 ลักษณะองค์กร.....	1
ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร.....	4
P2 สถานการณ์ขององค์กร	6
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	6
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์.....	8
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ.....	8
1. การนำองค์กร	9
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง.....	9
ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม.....	9
ข. การสื่อสาร	11
ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการสถาบัน	13
1.2. การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	16
ก. การกำกับดูแลองค์กร	16
ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม.....	21
ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม.....	23
2. กลยุทธ์	26
2.1 การจัดทำกลยุทธ์.....	26
ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์.....	26
ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์.....	31
2.2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.....	31

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	33
ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ.....	38
3. ลูกค้า.....	39
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	39
ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	39
ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตร และบริการฯ.....	40
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	41
ก. ประสิทธิภาพของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	41
ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	44
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	46
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	46
ก. การวัดผลการดำเนินการ	46
ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ	47
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	48
ก. ข้อมูล และสารสนเทศ.....	48
ข. ความรู้ของสถาบัน.....	50
ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม	51
5. บุคลากร	53
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	53
ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	53
ข. สภาวะแวดล้อมของการทำงาน	56
5.2 ความผูกพันของบุคลากร.....	57
ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร.....	57
ข. วัฒนธรรมองค์กร	58
ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา.....	59

6. การปฏิบัติการ	63
6.1 กระบวนการทำงาน.....	63
ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ	63
ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	66
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	67
ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	67
ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน	68
ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง	68
7. ผลลัพธ์	71
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ.....	71
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า.....	71
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน.....	71
ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	74
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า.....	75
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	75
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	78
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	78
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร.....	86
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	86
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์	90
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด.....	90
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม	96

โครงร่างองค์กร

P1 ลักษณะองค์กร

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ เป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ระดับสาขาวิชาในนามวิทยาเขตโชติเวช สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ต่อมาในวันที่ พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับการสถาปนาขึ้น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล คณะจึงสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา



ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

บริการหลัก	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ (ร้อยละ)	วิธีการส่งมอบ
การจัดการศึกษา แยกประเภทตามหลักสูตรได้ดังนี้		
1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการออกแบบ (3 ปี)	2	การสอนในห้องเรียน
2) ปริญญาตรี สาขาการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (4 ปี)	35	การสอนในห้องเรียน
3) ปริญญาตรี สาขาการออกแบบบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ (4 ปี)	18	การสอนในห้องเรียน
4) ปริญญาตรี สถาปัตยกรรม (5 ปี) (สถาปนาปณิกรรับรอง)	42	การสอนในห้องเรียน
วิจัย (ไม่มีการแยกประเภท) (คิดเฉพาะค่าสาธารณูปโภค)	2	รายงานวิจัย บทความวิจัย
บริการวิชาการ/สังคม (ไม่มีการแยกประเภท)	1	การสอนนอกสถานที่

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

พันธกิจ :

- 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเป็นนวัตกรบูรณาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบที่มีความรอบรู้มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว
- 2) สร้างฐานข้อมูลคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์งานวิจัย และต่อยอดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนด้านสร้างสรรค์การออกแบบ
- 3) บริการวิชาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 4) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ : บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต

คำนิยาม : RMUTP GAO

R:	Responsibility	มีความรับผิดชอบ
M:	Maturity	มีวุฒิภาวะ & ความเป็นผู้นำ
U:	Unity	ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน
T:	Technology	มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา
P:	Professional	มีความเป็นมืออาชีพ
G:	Goal-Oriented	การแน่วแน่ที่เป้าหมาย
A:	Aspiration	ความทะเยอทะยาน
O:	Originality	มีความคิดริเริ่ม

วัฒนธรรมองค์กร : ครอบครัว สดอ. (สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ) สร้างสรรค์ มืออาชีพ

สมรรถนะหลัก : การสร้างบัณฑิตนักออกแบบสู่งาน เชี่ยวชาญการปฏิบัติ ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน

ซึ่งสมรรถนะหลัก สัมพันธ์โดยตรงกับ พันธกิจในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเป็นนวัตกรรมบูรณาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบที่มีความรอบรู้ มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นลักษณะของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานสมัยใหม่ต้องการ และยังสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต โดยมองถึงการที่บัณฑิตจะไม่เพียงตอบโจทย์ตลาดแรงงานในตอนนี้ แต่รวมไปถึงตลาดแรงงานในอนาคตอีกด้วย

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

กลุ่มและประเภท	ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญ	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร
บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย	- ความมั่นคง - การมีหัวหน้า เพื่อนร่วมงานที่ดี - การยกย่องเชิดชูเกียรติ	การที่คณะกำลังพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพิ่มเติม ที่ทำให้ต้องมีการเตรียมอาจารย์ ทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติ
บุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	- ความมั่นคง - การมีหัวหน้า เพื่อนร่วมงานที่ดี - การยกย่องเชิดชูเกียรติ	การที่คณะกำลังพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพิ่มเติม ทำให้ภาระงานมากขึ้น

(4) สิทธิประโยชน์

คุณมีสิทธิประโยชน์ที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ห้องเรียนและสำนักงาน แบ่งตามพื้นที่ที่ตั้งได้เป็น

- a) อาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ 1 หลัง ตั้งอยู่ที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตโชติเวช ใช้เป็นห้องเรียน จำนวน 8 ห้องเรียน
- b) พื้นที่อาคารที่ขอความอนุเคราะห์ให้ใช้งานจากคณะอื่นได้แก่
 - i) พื้นที่ภายในอาคารคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ใช้เป็นห้องเรียน จำนวน 3 ห้องเรียน และ ใช้เป็นพื้นที่สำนักงานคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ตั้งอยู่ที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตโชติเวช
 - ii) พื้นที่ภายในอาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใช้เป็นห้องเรียน 15 ห้องเรียน ตั้งอยู่ที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์
- c) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ด้านการออกแบบ ห้องผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ ห้องพิมพ์ชิ้นงาน 3 มิติ อุปกรณ์เทคโนโลยี AR และ VR ห้องปฏิบัติการเครื่องขึ้นรูปพลาสติก ห้องปฏิบัติการเซรามิก เครื่องตัดบรรจุภัณฑ์ เครื่องตัดด้วยเลเซอร์
- d) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็นระบบที่พัฒนาโดยคณะ ได้แก่ ฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม ฐานข้อมูลงานการจัดการความรู้ ฐานข้อมูลงานวิจัย วารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มทร.พระนคร ระบบร้องเรียนออนไลน์ และระบบของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ระบบสารสนเทศสหกิจศึกษา ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศบริการการศึกษา ระบบการประเมินการสอนออนไลน์
- e) ทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัยที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ และ ลิขสิทธิ์ต่างๆ
- f) โปรแกรมที่จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย ได้แก่ Adobe Canva SPSS Turintin และ Zoom

(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

มาตรฐานและข้อกำหนด ที่สำคัญได้แก่

- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2567
- ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เรื่อง มาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2565
- ข้อบังคับว่าด้วยการจัดสหกิจศึกษาและการฝึกงานวิชาชีพ พ.ศ.2553
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียน พ.ศ.2559
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2567
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2567

การรับรองคุณภาพ ที่สำคัญได้แก่

- ข้อบังคับสภาสถาบัน ว่าด้วยการรับรองปริญญา ประกาศนียบัตร และประกาศนียบัตรในการประกอบวิชาชีพ สถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2545

- ธรรมนูญสภาคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561

(2) ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ที่สำคัญ ได้แก่

กลุ่ม	ส่วนตลาด	ความต้องการ	ความคาดหวัง
ผู้เรียน	นักเรียน ปวช.	ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐาน หลักสูตร ตามเวลา	ได้ศึกษาต่อ ปริญญาตรี มีงานที่ดีทำ
	นักศึกษาปริญญาตรี	ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐาน หลักสูตร ตามเวลา มีงานทำ	มีงานที่ดีทำ เป็นเจ้าของธุรกิจ
ลูกค้ายกลุ่มอื่น	ผู้ให้ทุนวิจัย	งานวิจัยสำเร็จตามวัตถุประสงค์	งานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก
	ผู้รับบริการ	งานบริการสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	สิ่งที่ผู้รับบริการได้รับนำไปใช้ ประโยชน์ได้มาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ประกอบการ	เวลาสำเร็จการศึกษาและค่าเล่า เรียนของบุตรหลานน้อย	บุตรหลานมีงานที่ดีทำ
	ผู้ใช้บัณฑิต	บัณฑิตมีคุณภาพตามมาตรฐาน	บัณฑิตมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน
	ศิษย์เก่า	คณะไม่มีชื่อเสียงในทางลบ	คณะมีชื่อเสียงในทางบวก
	ผู้เรียนในอนาคต	หลักสูตรที่มีมาตรฐาน	หลักสูตรที่รองรับตลาดแรงงานใน อนาคต
	มหาวิทยาลัย	หลักสูตรที่มีมาตรฐาน	หลักสูตรที่รองรับตลาดแรงงานใน อนาคต
	สปอว.	หลักสูตรที่มีมาตรฐาน	หลักสูตรที่รองรับตลาดแรงงานใน อนาคต
	สภาสถาบัน	หลักสูตรที่มีมาตรฐาน	หลักสูตรที่รองรับตลาดแรงงานใน อนาคต

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สำคัญ แยกตามประเภท ได้แก่

ประเภท	รายการ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ
ผู้ส่งมอบ	อาจารย์พิเศษ อาจารย์ศึกษา ทั่วไป	ส่งมอบการจัดการศึกษาที่ คณะขาดบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในรายวิชาที่สอน มีวุฒิสองกว่าระดับที่สอน หรือมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
	บริษัทผู้จำหน่าย วัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือ	ส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์สำหรับ พันธกิจ ผลิตบัณฑิต วิจัย	สินค้ามีคุณภาพมาตรฐานตามกำหนด ส่งมอบ ตรงเวลา ราคาเหมาะสม มีบริการหลังการ ขายและรับประกันสินค้า
คู่ความร่วมมือ อย่างเป็นทางการ	-	-	-

ประเภท	รายการ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ
คู่ความร่วมมือ อย่างเป็นหรือไม่เป็น ทางการ	สถาน ประกอบการ ภาครัฐ/เอกชน	วิพากษ์หลักสูตร ร่วมสอน รับ นักศึกษาฝึกงานหรือสหกิจ ศึกษา งานวิจัยร่วม	มีความพร้อมรับนักศึกษาฝึกงานหรือสหกิจ ศึกษาตามระเบียบมหาวิทยาลัย และการ ดำเนินการสอดคล้องกับหลักสูตรของ นักศึกษา

P2 สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

ขนาด ส่วนแบ่งและการเติบโต พิจารณาจากจำนวนนักศึกษาของคณะ เทียบกับคณะที่ยื่นยื่นข้อมูล
แล้วในเว็บไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ ได้ดังตาราง

รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
จำนวนนักศึกษาสถาปัตยกรรมทั้งหมดที่มีข้อมูล	20,899	23,938	25,755	23,138	23,125
จำนวนนักศึกษา สดอ. มทร. พระนคร	361	381	348	350	378
อันดับจำนวนนักศึกษา สดอ. มทร. พระนคร เทียบกับสถาบันที่มีข้อมูล	21	24	24	23	22
จำนวนคณะที่ยื่นยื่นข้อมูลแล้ว (จาก 29 แห่ง)	25	29	29	27	27

จากตาราง พบว่ามีปีการศึกษาล่าสุดที่มีข้อมูลครบทั้ง 29 สถาบันได้แก่ปีการศึกษา 2566 ทำให้ทราบ
ได้ว่าปีดังกล่าว คณะมีส่วนแบ่งจำนวนนักศึกษาสถาปัตยกรรมอยู่ที่ 1.59 %

ส่วนตำแหน่งในการแข่งขัน พิจารณาจากประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการ
รับ (ร้อยละ) เทียบกับคณะที่ยื่นยื่นข้อมูลแล้วในเว็บไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ ได้ดังตาราง

ประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ (ร้อยละ)/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยื่นยื่นข้อมูลในเว็บไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ	75	87.59	84.52	86.22	87.11
สดอ. มทร. พระนคร	77.3	94.4	60.71	60.72	65.14
อันดับของ สดอ. มทร. พระนคร เทียบกับ คณะที่ยื่นยื่นข้อมูลแล้ว	16	20	23	23	23
จำนวนคณะที่ยื่นยื่นข้อมูลแล้ว (จาก 29 แห่ง)	25	29	29	27	27
เปอร์เซ็นต์ไต่จากอันดับประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญา ตรีเทียบกับแผนการรับ ของ สดอ. มทร. พระนคร	36%	31%	21%	15%	15%

จากตารางปีการศึกษา 2567 คณะมีประสิทธิผลการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับอยู่ที่ร้อยละ 77.3 สูงกว่าค่าเฉลี่ย อยู่อันดับที่ 16 จากจำนวนคณะที่ยืนยันข้อมูลแล้ว 25 แห่ง โดยเปอร์เซ็นต์โหล่งจากอันดับอยู่ที่ 36% มีแนวโน้มอันดับดีขึ้น

ความแตกต่างระหว่างคณะกับคู่แข่งคือ คณะอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งในจำนวน 18 แห่ง มี 12 แห่งที่มีคณะเป็นสมาชิกสมาคมบดีสถาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย

นอกจากนี้คณะซึ่งอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งจัดอยู่ในเครือราชมงคล ซึ่งในจำนวน 9 แห่ง มี 7 แห่งที่มีคณะเป็นสมาชิกสมาคมบดีสถาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งมหาวิทยาลัยราชมงคล ตามมาตรา 7 แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 กำหนดไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งสังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

ในเชิงของที่ตั้ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มี 4 วิทยาเขต เป็นมหาวิทยาลัยราชมงคลเดียวที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครฝั่งเหนือ

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การที่คณะกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม ทำให้มีแนวโน้มจะมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นในอนาคต นอกจากนี้การที่คณะได้มีการพัฒนาวารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มทร.พระนคร จนในปีนี้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์วารสารระดับชาติ และได้รับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 ทำให้เพิ่มโอกาสในการเผยแพร่จำนวนผลงานวิจัยที่คณะเคยมีจำนวนน้อย และทำให้อาจารย์ในคณะสามารถรับผิตชอบหลักสูตรได้มากขึ้น

(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

- 1) ข้อมูลคณะอื่นภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร
- 2) ข้อมูลคณะที่เป็นสมาชิกสมาคมบดีสถาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย
- 3) ข้อมูลจากระบบ TCAS กลาง ซึ่งได้เทียบกับ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ศิลปะ และการออกแบบ มหาวิทยาลัยนเรศวร เนื่องจากมีหลักสูตรที่คล้ายหลักสูตรในคณะได้แก่ ศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิตสาขาสถาปัตยกรรม

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ : อาคารสถานที่ได้รับการก่อสร้างมานาน

ภัยคุกคาม : การที่มีมหาวิทยาลัยอื่นเปิดหลักสูตรด้านสถาปัตยกรรมหรือการออกแบบมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกมากขึ้น

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ : การที่คณะได้นักศึกษาจำนวนมากที่มีลักษณะขยัน อดทน มุ่งมั่น และการที่คณะมีทำเลที่ตั้งที่อยู่ในย่านที่เป็นศูนย์กลางเมืองเก่าของกรุงเทพฯ เดินทางสะดวก

โอกาสเชิงกลยุทธ์ : การที่รถไฟฟ้าสายสีม่วงกำลังอยู่ในระหว่างก่อสร้าง และจะทำให้คณะที่ตั้งอยู่ในที่มีทำเลที่ตั้งที่ดีอยู่แล้ว ยิ่งเดินทางสะดวกขึ้นไปอีก

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

1. การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม

(1) กำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

(A) คณะบดีมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังต่อไปนี้ ① เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ เช่น ทิศทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แนวโน้มด้านการศึกษาสถาปัตยกรรมและการออกแบบความต้องการของตลาดแรงงาน และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ② จากข้อมูลวิเคราะห์ คณะบดีและกรรมการบริหารของคณะร่วมกันกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมของคณะ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยระดมความคิดเห็นและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ③ เมื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการบริหารคณะจะถ่ายทอดและสื่อสารสิ่งเหล่านี้ไปยังบุคลากรทุกระดับ ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ ตลอดจนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยมีหน่วยวางแผนและพัฒนาเป็นแกนหลักในการจัดทำเอกสารเผยแพร่ นอกจากนี้ คณะบดีในฐานะผู้นำสูงสุดยังเน้นย้ำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมด้วยตนเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจทิศทางของคณะอย่างทั่วถึง ④ คณะกรรมการบริหารคณะมีการประเมินประสิทธิผลของการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ

(D) คณะกรรมการบริหารคณะได้ถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมไปยังกลุ่มต่างๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ดังนี้ ① บุคลากรภายใน คณะบดีได้ถ่ายทอดเน้นย้ำด้วยตนเองในการถ่ายทอดผ่านการประชุมบุคลากรประจำปี และการสัมภาษณ์พนักงานใหม่ และโครงการต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน วันที่ 1-4 เมษายน 2568 ที่ผ่านมา รวมถึงการเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ② ผู้ส่งมอบและพันธมิตร มีการสื่อสารผ่านข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) การประชุมร่วมกับผู้ส่งมอบและพันธมิตรสำคัญ และการกำหนดข้อกำหนดคุณภาพในการจัดซื้อจัดจ้างที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ③ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถ่ายทอดผ่านเว็บไซต์คณะ การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ กิจกรรมนักศึกษา การจัดงานแสดงผลงาน การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นผ่านแบบสำรวจความพึงพอใจ

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า การถ่ายทอดเน้นย้ำด้วยโดยคณบดี ไปยังบุคลากรคณะผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ เป็นโครงการที่มีเพียงปีละ 1 ครั้ง และไม่ได้มี บุคลากรเข้าร่วมครบ ส่วนโครงการอื่นเป็นการเน้นย้ำโดยไม่ใช่เรื่องหลัก จึงมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติมใน กิจกรรมอื่น ๆ ในปีการศึกษาถัดไป

(I) การกำหนดและถ่ายทอด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ทำให้พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมของ คณะสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ของมหาวิทยาลัย

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(A) คณบดีมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมี จริยธรรมดังต่อไปนี้ ① คณบดีให้ความสำคัญกับการประเมินสภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบและจริยธรรมที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ ทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายของภาครัฐ นโยบายและข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย ตลอดจนมาตรฐานทางจริยธรรมวิชาชีพและข้อคำนึงด้านการทุจริตในภาคการศึกษา คณบดีจะ ทบทวนข้อมูลจากรายงานการตรวจสอบภายใน ผลการประเมินความโปร่งใส หรือข้อร้องเรียนที่ผ่านมา เพื่อ ระบุประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นด้านกฎหมายและจริยธรรม นอกจากนี้ยังรับฟังความเห็นจากบุคลากรและ นักศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันอย่างรอบด้าน ② บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ดังกล่าว คณบดีกำหนดแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม อย่างชัดเจน โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนเคารพกฎระเบียบและมีจิตสำนึกที่ดี กำหนดนโยบาย รวมทั้ง มอบหมายให้มีการจัดทำจรรยาบรรณหรือคู่มือการปฏิบัติงานที่เน้นความถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม นอกจากนี้ ยังวางกลยุทธ์ในการปลูกฝังจิตสำนึกแก่บุคลากรและนักศึกษาตั้งแต่เข้าร่วมองค์กร อย่างต่อเนื่อง ③ คณบดีได้กำหนดจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ และมอบหมายให้งานบริหารทั่วไปรวบรวมและ รายงานผลการดำเนินงานด้านนี้ต่อคณะกรรมการบริหารคณะเป็นประจำ รวมถึงรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ ตามลำดับ เพื่อให้เกิดการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ

(D) การปฏิบัติตนของคณบดีที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมเช่น ① คณบดีปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ทั้งด้านการเงินการคลัง การพัสดุ และกฎหมายด้านลิขสิทธิ์/ทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพสถาปัตยกรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ② การดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส ผู้บริหารเปิดเผย ข้อมูลการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างโปร่งใส รายงานผลการดำเนินงานตรงไปตรงมา และพร้อมรับการ ตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอก ③ การตัดสินใจที่ยึดหลักจริยธรรม ผู้นำให้ความสำคัญกับหลักคุณธรรม เหนือผลประโยชน์ระยะสั้น โดยหลีกเลี่ยงหรือปรับเปลี่ยนโครงการที่อาจมีความเสี่ยงด้านจริยธรรม รวมถึง ส่งเสริมวัฒนธรรม "พูดความจริง" ที่เปิดกว้างรับฟังข้อกังวลด้านจริยธรรม ④ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารตั้งเป้าหมายพัฒนาตนเองประจำปีด้านจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผ่านการอบรมด้านธรรมาภิบาลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีกับหน่วยงานอื่น

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม เช่น ① การกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดทำจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากรและนักศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยและมาตรฐานวิชาชีพ มีการทบทวนและสื่อสารนโยบายอย่างสม่ำเสมอผ่านการประชุมและช่องทางสื่อสารภายใน ② การสื่อสารและฝึกอบรมให้ความรู้ จัดอบรมและสัมมนาด้านกฎหมายและจริยธรรมเป็นประจำ รวมถึงบูรณาการเนื้อหาจริยธรรมวิชาชีพในหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่องสังคมตั้งแต่เริ่มต้น รวมทั้งคนบติพร้อมด้วยคณะผู้บริหารและบุคลากร ร่วมทำกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชัน และสื่อสารผ่านเว็บไซต์คณะ ③ การกำกับดูแลและติดตาม ดำเนินการตรวจสอบภายในเป็นระยะในด้านการเงิน/พัสดุ ความปลอดภัยในท้องปฏิบัติกร และการประเมินการสอนตามมาตรฐานจรรยาบรรณ พร้อมทั้งสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับบรรยากาศคุณธรรมในคณะฯ ④ การจัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน จัดให้มีช่องทางที่ปลอดภัยสำหรับการแจ้งปัญหาหรือเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย/จริยธรรม เช่น ตู้รับความคิดเห็น ระบบออนไลน์ และสายตรงถึงผู้บริหาร โดยรักษาความลับและปกป้องผู้แจ้งเบาะแส ⑤ การบูรณาการจริยธรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล พิจารณาประวัติด้านจริยธรรมในการสรรหาบุคลากร กำหนดการปฏิบัติตามจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลงาน และส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ปลูกฝังคุณธรรม เช่น โครงการค่ายผู้นำนักศึกษาคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนและปรับปรุงจากการประเมินผลลัพธ์ของการส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมเป็นระยะ ผ่านตัวชี้วัดเช่น อัตราการเข้าร่วมกิจกรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร จำนวนข้อร้องเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายใน ในปีที่ผ่านมาพบว่าความร่วมมือของบุคลากรในกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริตยังไม่ครอบคลุมเต็มที่ ผู้บริหารจึงได้เสนอมาตรการปรับปรุง เช่น เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิญชวนและกำหนดให้กิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของปฏิทินประจำปีที่บุคลากรทุกคนควรร่วม นอกจากนี้หากพบข้อบกพร่องหรือข้อเสนอแนะจากหน่วยงานตรวจสอบ คณะจะนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและมาตรการกำกับดูแลให้รัดกุมยิ่งขึ้น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

(I) กิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย การดำเนินการเหล่านี้สอดคล้องกับค่านิยมส่วนคำว่า GAO โดย Goal-Oriented และ Aspiration จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนเมื่อดำเนินการอย่างถูกต้อง Originality จะสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณค่าเมื่อไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็น "บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต" ที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม

ข. การสื่อสาร

(A) คณบดีมีแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญดังต่อไปนี้ ① การสำรวจและวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารภายในคณะและกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ รวมถึงศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรและนักศึกษาในปัจจุบัน ทีมผู้บริหารพิจารณาข้อมูลสถิติ ตลอดจนผลตอบรับหรือความคิดเห็นที่ได้รับจากบุคลากร นักศึกษา และคู่ความร่วมมือ เพื่อระบุจุดแข็งและช่องว่างในการสื่อสารที่ต้องพัฒนา ② จากผลการวิเคราะห์ คณบดีได้กำหนดกลยุทธ์การสื่อสารที่ครอบคลุมและหลากหลาย โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมาย ③ คณะได้กำหนดกิจกรรมโดยมอบหมายให้ส่วนสื่อสารองค์กรของคณะรับผิดชอบหลักในการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูล ④ ผู้บริหารคณะดำเนินการติดตามและประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

(D) คณะกรรมการบริหารคณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ เช่น การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา ผู้นำระดับสูงส่งเสริมการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมาผ่านกลไกหลายประการ การสร้างกลไกรับฟังความคิดเห็น คณะฯ ใช้รูปแบบความผูกพันองค์กร โดยสำรวจความต้องการปัจจัยสนับสนุนจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ผ่านช่องทางหลากหลายเช่น โครงการ/กิจกรรม การประชุม และช่องทางสื่อสารต่างๆ ใช้ทั้งการติดต่อโดยตรง โทรศัพท์ เว็บไซต์ แบบสอบถามจดหมาย/หนังสือราชการ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและบริบทการสื่อสาร รวมทั้งนำระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการสื่อสาร เช่น ระบบบริหารงานบุคคล ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) และระบบสารสนเทศบริการการศึกษา การสื่อสารการตัดสินใจสำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร คณบดีสื่อสารการตัดสินใจสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการที่ชัดเจน เช่น การประชุมคณะกรรมการบริหาร ใช้เป็นเวทีตัดสินใจหลัก โดยข้อมูลจากที่ประชุมถูกถ่ายทอดสู่บุคลากรผ่านรองคณบดี หัวหน้าสาขา/งาน การสื่อสารเป็นทางการ ออกประกาศหรือหนังสือเวียนทางราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร และการประชุมชี้แจงโดยตรง จัดประชุมประจำปีหรือประชุมชี้แจงแก่บุคลากร เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จัดขึ้นในวันที่ 1-4 เมษายน 2568 สำหรับนักศึกษา ใช้โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ประจำปีการศึกษา 2567 จัดขึ้นในวันที่ 17-19 มิ.ย.67 และโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกผู้นำนักศึกษา จัดขึ้นในวันที่ 12 – 14 มี.ค. 68 ที่ผ่านมา โดยคณบดีหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบ เพื่ออธิบายเหตุผลของการตัดสินใจหรือการเปลี่ยนแปลง

บทบาทโดยตรงในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร คณบดีมีบทบาทโดยตรงในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผ่านกลไกต่างๆ ดังนี้ ① การวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพัน คณะได้ระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การมีหัวหน้าและทีมงานที่ดี การสนับสนุนการศึกษาต่อ โอกาสเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องเชิดชูเกียรติ การได้รับความไว้วางใจ และการมีสิ่งสนับสนุนที่เพียงพอ ② การ

สนับสนุนการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านการให้ทุนศึกษาต่อ การอบรมเพิ่มพูนความรู้ และการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ③ การยกย่องเชิดชู ประกาศยกย่องบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงหรือ มีผลงานโดดเด่นผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของคณะฯ ④ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น เมื่อวิเคราะห์สถิติการเข้าถึงและมีส่วนร่วมกับสื่อออนไลน์ ผลลัพธ์จากจำนวนยอดชม Facebook คณะ ตามผลลัพธ์ใน ข้อ 7.3 ก (3) พบว่ามีจำนวนลดลง จึงเสนอแนะ ให้เพิ่มเนื้อหาที่คนจะสนใจมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป และวิเคราะห์ผลลัพธ์จากร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ตามผลลัพธ์ในข้อ 7.4ก (1) พบว่าอัตราการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรลดน้อยลง คณะกรรมการบริหารคณะจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทบทวนและวางแผนปรับปรุง การสื่อสารในปีถัดไป โดยจะปรับเนื้อหาให้ดึงดูดและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายยิ่งขึ้น เพิ่มความถี่ในการสื่อสารผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย และสร้างช่องทางใหม่ ๆ ในการรับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากรและ นักศึกษา เพื่อให้การสื่อสารสองทางมีประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันกับคณะในระยะยาว

(I) การจัดประชุมหรือกิจกรรมพบปะกับบุคลากรเป็นระยะเพื่อสร้างความผูกพันและรับฟังข้อคิดเห็น ตลอดจนการสื่อสารกับนักศึกษาใหม่ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำนักศึกษา ผ่านโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำนักศึกษา นอกจากนี้ยังผนวกแนวคิดสร้าง “ความสุขในการทำงาน” รองรับ กับนโยบาย Happy University ของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและความสามัคคีในองค์กร

ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการสถาบัน

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

(A) คณะบดีมีแนวทางในการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้คณะประสบความสำเร็จทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตดังต่อไปนี้ ① คณะบดีให้ความสำคัญกับการสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ ภายในคณะ เพื่อประเมินว่าบรรยากาศและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เอื้อให้บุคลากรและนักศึกษาประสบความสำเร็จโดยรวมรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง ตลอดจนพิจารณาปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคที่ปรากฏในการดำเนินงานที่ผ่านมา ② จากนั้นคณะบดีได้กำหนดแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นให้ทุกคนสามารถสื่อสารกันได้อย่างเปิดเผยและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผนวกกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้เกิด กิจกรรมที่หล่อหลอมค่านิยม ③ คณะบดีนำแนวทางดังกล่าวมาปฏิบัติผ่านมาตรการและกิจกรรมต่าง ๆ โดย มอบหมายให้ทุกหน่วยงานภายในคณะมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ④ ทำการประเมินผลของ มาตรการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาสัญญาณของความก้าวหน้า

(D) คณบดีได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ผ่านการดำเนินการ เช่น ①การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพัน คุณค่า และความปลอดภัย สร้างความผูกพันของบุคลากรมีนโยบายประตูเปิดอย่างจริงจัง ด้วยการกำหนดเวลาหรือช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าพบปรึกษาได้สะดวกและเป็นกันเอง หรือช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านโครงการ/กิจกรรม การประชุม และช่องทางการสื่อสารต่างๆ ข้อมูลที่ได้ถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อพิจารณาตอบสนองความต้องการที่สำคัญของบุคลากร ปัจจัยที่สร้างความผูกพันหลักได้แก่ ความมั่นคงในงาน การมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง และทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอ สำหรับความผูกพันของนักศึกษา คณะฯ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และจัดกิจกรรมแสดงผลงานนักศึกษา เช่น "FAD SHOW OPEN HOUSE AND EXHIBITION" เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ คณะฯ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของนักศึกษาและบุคลากร มีการตรวจสุขภาพประจำปี และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน/การเรียนอย่างสม่ำเสมอนอกจากนี้คณะยังจัดโครงการเสริมสร้างจิตสาธารณะและภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาที่จะเป็นแกนนำ เช่น สมาชิกสโมสรนักศึกษา ในวันที่ 12 – 14 มี.ค.68 ที่ผ่านมา โดยกิจกรรมนี้มุ่งเน้นให้ผู้บริหารและนักศึกษาได้ทำงานร่วมกัน ปลูกฝังบรรยากาศของการร่วมแรงร่วมใจและการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีภายในคณะ ②คณบดีส่งเสริมความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรผ่านโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน มีสายบังคับบัญชาสั้น และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ คณะฯ มีการบริหารความเสี่ยงและจัดทำแผนความต่อเนื่องตามนโยบายมหาวิทยาลัย มีการติดตามประเมินผลแผนงานและเป้าหมายเป็นระยะผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารรายไตรมาส การเรียนรู้ระดับองค์กรได้รับการสนับสนุนผ่านระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ฐานข้อมูลการจัดการความรู้ (KM) งานวิจัย และวารสารวิชาการของคณะ มีหน่วยงาน "งานการจัดการความรู้" เพื่อรวบรวมและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ส่วนการเรียนรู้ระดับบุคคลได้รับการส่งเสริมผ่านทุนการศึกษาต่อและการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ ③การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้นำในอนาคต โดยคณบดีมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ผ่านการมอบหมายให้รองคณบดีหรืออาจารย์อาวุโสทำหน้าที่แทนคณบดีในบางโอกาส การตั้งคณะทำงานที่เปิดโอกาสให้อาจารย์รุ่นใหม่ได้มีบทบาทนำโครงการสำคัญ และการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกจัด แม้ว่าคณะฯ ยังไม่มีระบบการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งที่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษร แต่จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรพบว่า "การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น" เป็นหนึ่งในปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญ ซึ่งแสดงถึงความต้องการเติบโตในสายอาชีพและความพร้อมรับบทบาทผู้นำในอนาคต

(L) คณะกรรมการบริหารคณะฯได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วมีข้อเสนอแนะว่า คณะฯควรมีแนวทางเพิ่มเติมที่ควรศึกษาและนำมาปรับใช้เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้มากขึ้น ผู้บริหารจึงวางแผนที่จะค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือมาตรฐานสากลมาเทียบเคียง และจะเพิ่มมาตรการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ในปีการศึกษาถัดไป เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของคณะฯให้เอื้อต่อความสำเร็จยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(I) การดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบครัว สถอ. สร้างสรรค์ และนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย รวมทั้งคณะมีการส่งเสริมนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยสนับสนุนโครงการวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตอบโจทย์สังคม ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจข้อที่สองของคณะฯ มีผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ และลิขสิทธิ์ต่างๆ คณะฯ เปิดโอกาสให้มีการลองผิดลองถูกภายใต้การวิเคราะห์โอกาสความเสี่ยงที่เหมาะสม

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

(A) คณบดีมีแนวทางมีในการดำเนินการในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะ ดังต่อไปนี้ ① คณะกรรมการบริหารคณะทำการวิเคราะห์ถึงระดับการนำนโยบายและแผนงานไปปฏิบัติของบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ในคณะ เพื่อประเมินว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดหรือมีช่องว่างใดในการปฏิบัติ ข้อมูลที่พิจารณารวมถึงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสำคัญของคณะ รายงานความก้าวหน้าของโครงการต่าง ๆ ปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานล่าช้าหรือไม่บรรลุผล ตลอดจนความคิดเห็นสะท้อนจากบุคลากรว่ามีสิ่งใดที่ทำให้การลงมือทำงานจริงจังลดลง ② เมื่อทราบสถานการณ์แล้ว คณบดีได้กำหนดแนวทางเพื่อกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังในทุกระดับ โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ “การลงมือทำจริง” มากกว่าคำพูด ผสานกับค่านิยมองค์กรที่ส่งเสริมการร่วมแรงร่วมใจและถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง แนวทางที่กำหนดรวมถึงการที่ผู้บริหารระดับสูงจะแสดงบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนงาน ตลอดจนกำหนดระบบติดตามงานที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของคณะ ③ นำแนวทางที่กำหนดมาปฏิบัติ โดยผู้บริหารคณะเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการสื่อสารเป้าหมายและติดตามงานอย่างใกล้ชิด ④ คณบดีจะประเมินประสิทธิภาพของแนวทางการกระตุ้นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของโครงการต่าง ๆ คะแนนหรือผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และความคิดเห็นสะท้อนเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

(D) คณบดีดำเนินการสร้างการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ "บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบเพื่อสังคมอนาคต" ผ่านกระบวนการที่เป็นระบบใน 4 ด้านหลัก ดังนี้ ① การมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการและขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์ คณบดีใช้กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่บูรณาการพันธกิจกับเป้าหมายการพัฒนา โดยอาศัยการวิเคราะห์ SWOT และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าตามแผนในการประชุมคณะกรรมการบริหารรายไตรมาส เพื่อประเมินและทบทวนบทเรียนหลังดำเนินโครงการต่างๆ ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ② การตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินการและความสมดุลของคุณค่า คณบดีกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ครอบคลุมด้านประสิทธิภาพองค์กรและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง มีการเชื่อมโยงค่านิยมหลัก RMUTPGAO เข้ากับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ③ การระบุสิ่งที่จำเป็นให้เกิดการปฏิบัติ คณบดีใช้กระบวนการบริหารเชิงระบบ เพื่อระบุโครงการ

หรือกิจกรรมที่จำเป็นต้องดำเนินการ ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะรายไตรมาส เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า เมื่อพบช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับผลการดำเนินงาน ผู้นำร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและระบุแนวทางแก้ไข ④ คณะบดีแสดงความรับผิดชอบส่วนตนต่อการปฏิบัติขององค์กร โดยยึดมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติงานและจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด และแสดงความโปร่งใสโดยเปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน พร้อมรับการตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอก การดำเนินงานเหล่านี้ทำให้คณะบดีได้รับการยกย่องจนได้รับรางวัลบุคคลดีเด่น กลุ่มผู้บริหารสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาฯ จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปี พ.ศ. 2567 นอกจากนี้ยังแสดงความมุ่งมั่นส่วนบุคคลผ่านการปฏิบัติตามค่านิยม RMUTPGAO อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีกลไกการติดตามความรับผิดชอบต่อโปร่งใสในหมู่คณะผู้บริหาร และการรับข้อเสนอแนะ 360 องศาจากพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุงพบว่า แม้มาตรการที่ดำเนินอยู่ช่วยให้การติดตามงานมีความใกล้ชิดขึ้น แต่ยังมีพื้นที่ที่สามารถพัฒนาได้อีก ผู้บริหารจึงวางแผนที่จะศึกษาแนวทางเพิ่มเติม เช่น การนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือการจัดการโครงการมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามงาน หรือการจัดอบรมให้บุคลากรมีทักษะด้านการบริหารเวลาและการลงมือปฏิบัติที่ดีขึ้น ตลอดจนเพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมการลงมือทำงานอย่างจริงจังในปีการศึกษาถัดไป เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว

(I) การดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบครัว สธอ. และค่านิยม U (Unity) ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน

1.2. การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

(A) คณะกรรมการบริหารคณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจได้ว่าการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างครอบคลุม และรอบด้าน ดังต่อไปนี้ ① การศึกษาข้อกำหนดและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลองค์กรที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานกำกับอื่น ๆ กำหนดไว้ ผู้บริหารพิจารณาระบบกำกับดูแลปัจจุบันของคณะว่าครอบคลุมประเด็นสำคัญหรือไม่ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลการดำเนินงานที่ผ่านมา ② บนพื้นฐานข้อมูลที่ได้ คณะกรรมการบริหารคณะได้ออกแบบระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ครอบคลุมและรอบด้าน โดยจัดให้มีคณะกรรมการหรือกลไกกำกับดูแลในทุกมิติที่จำเป็น เชื่อมโยงกับสภามหาวิทยาลัยและสภาวิชาการในเรื่องวิชาการและมาตรฐานการศึกษาที่ต้องได้รับการอนุมัติ และเครือข่ายวิชาชีพภายนอก คณะกำหนดให้มีการตรวจสอบภายในเป็นประจำและเปิดรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมี

ความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อกฎระเบียบการเงิน ③ ระบบการกำกับดูแลองค์กรที่วางไว้ถูกนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยคณบดีในฐานะประธานกรรมการประจำคณะจะเรียกประชุมคณะกรรมการประจำคณะตามกำหนดเพื่อพิจารณาเรื่องนโยบายและรับรองการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของคณะ ④ คณะกรรมการบริหารคณะมีการทบทวนประสิทธิผลของระบบการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากความครบถ้วนของกลไกการกำกับดูแลและผลการดำเนินการที่ผ่านมา หากมีช่องว่างด้านใดที่ระบบปัจจุบันไม่ครอบคลุม ผู้บริหารจะพิจารณาเพิ่มกลไกใหม่หรือปรับบทบาทคณะกรรมการที่มีอยู่ให้เหมาะสม

(D) คณะมีโครงสร้างที่ชัดเจนโดยมีคณบดีเป็นผู้นำสูงสุด พร้อมด้วยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชา ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารคณะ การกำกับดูแลอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและมีสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำกับดูแลสูงสุดในระดับสถาบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ① คณบดีปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ชัดเจน ② คณะดำเนินการเงินภายใต้ระเบียบราชการและมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด มีคณะกรรมการบริหารงบประมาณ และอยู่ภายใต้การตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ③ คณะมีการสื่อสารนโยบายและผลการดำเนินงานแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านเว็บไซต์ รายงานประจำปี และการประชุม อีกทั้งมีการเปิดเผยกระบวนการตัดสินใจและเกณฑ์การพิจารณาเรื่องสำคัญต่างๆ ④ คณะมีการคัดเลือกคณะกรรมการต่าง ๆ ตามข้อบังคับและระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการเชิงกลยุทธ์ และมีการเปิดเผยกระบวนการคัดเลือกอย่างชัดเจน ⑤ คณะมีการร่วมมือกับหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย และรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในระดับคณะ ⑥ คณะระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (นักศึกษา บุคลากร ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน) และจัดช่องทางรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองความต้องการ ⑦ คณะวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้บริหาร จัดระบบพี่เลี้ยง และหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุง พบว่าระบบกำกับดูแลของคณะมีความสอดคล้องกับที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้ว คณะจึงยังคงยึดแนวปฏิบัติตามกรอบมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ได้มีการพิจารณาด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการประจำคณะ เห็นควรรักษาความต่อเนื่องโดยคงองค์ประกอบกรรมการเดิมเพื่อให้การดำเนินงานไม่สะดุด และสำหรับการเป็นสมาชิกสภาคณบดีสภาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย คณะได้พิจารณาและเห็นควรต่ออายุการเป็นสมาชิกอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นเวทีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะ สุดท้ายคณะจะติดตามว่ามีความจำเป็นต้องเสริม

ระบบกำกับดูแลอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือไม่ และพร้อมปรับปรุงแก้ไขระบบให้รัดกุมสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ

(I) ระบบการกำกับดูแลองค์กรดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น นอกจากนี้การมีการกำกับจากสภาคณบดีสภাপัทยกรรมแห่งประเทศไทย ยังสอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพันธกิจผลิตและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเป็นนวัตกรบูรณาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบที่มีความรอบรู้มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

(A) คณะกรรมการบริหารคณะพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ในระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กร ① ศึกษาวิธีการและเกณฑ์การประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร และวิธีประเมินผู้บริหารอื่น ๆ ภายในคณะ นอกจากนี้ยังรวบรวมข้อมูลผลการประเมินผลงานที่ดำเนินการแล้วที่ผ่านมา และข้อร้องเรียนหรือความคิดเห็นที่ได้รับจากช่องทางร้องเรียนต่าง ๆ ② บนฐานของข้อมูลที่ได้ โดยวางระบบการประเมินผลงานของคณบดีและผู้บริหารคณะ อย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์ และสมรรถนะในการนำองค์กร สร้างช่องทางรับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากร นักศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานและธรรมาภิบาลของคณะ ③ แนวทางการประเมินผลดังกล่าวถูกนำไปดำเนินการโดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ ④ หลังดำเนินการประเมินผลผู้นำและการรับฟังข้อร้องเรียนในรอบปี คณะกรรมการบริหารคณะจะประชุมทบทวนผลลัพธ์ที่ได้เพื่อหาแนวทางปรับปรุงต่อไป

(D) คณะมีระบบการประเมินผู้ในระดับสูง และระบบการกำกับดูแลที่ครอบคลุมหลายมิติ ดังนี้ ① การประเมินผู้ในระดับสูง ดำเนินการผ่านการประเมินประจำปีโดยผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ด้านการจัดการศึกษา คุณภาพงานวิจัย การบริหารงบประมาณ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินกลางปี (Mid-year Review) เพื่อติดตามความก้าวหน้าและให้ข้อมูลป้อนกลับการประเมินแบบ 360 องศา โดยรวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน นักศึกษา และชุมชนภายนอก การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรชั้นนำตามกรอบ EdPEX ② การประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กร ประกอบด้วย การทบทวนผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารคณะผ่านการประชุมรายไตรมาส/รายเดือน การประเมินตนเองของคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลในการกำกับดูแล การติดตามดัชนีคะแนนการนำองค์กร (Leadership Scorecard) และสถานะแผนปฏิบัติการในทุกไตรมาส การตรวจสอบภายในด้านความโปร่งใสและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ③ การใช้ผลการประเมินถูกนำมาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารดังนี้ เชื่อมโยงผลการประเมินกับการพิจารณาปรับเงินเดือนหรือโบนัสพิเศษตามผลงาน (ภายใต้กรอบระเบียบราชการ) กำหนดรางวัลตอบแทนเชิงคุณภาพ เช่น การให้รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับผู้บริหารที่มีผลงานยอดเยี่ยม จัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน (Performance

Agreement) ที่เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ มอบรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โอกาสในการอบรม/ดูงานเพิ่มเติม ระบบการเชื่อมโยงนี้ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และยอมรับร่วมกัน โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาผลงานของหน่วยงาน ④ การใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองและปรับปรุงประสิทธิภาพการนำองค์กร ผลการประเมินถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังนี้ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ตามจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง เข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อเสริมทักษะการบริหาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำจากองค์กรอื่นเพื่อเทียบเคียงวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ปรับปรุงรูปแบบการประชุมและการสื่อสารภายในทีมผู้บริหาร ส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับข้อบกพร่องและมุ่งมั่นแก้ไข รายงานความคืบหน้าในการปรับปรุงให้คณะกรรมการทราบอย่างเปิดเผย

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุง การประเมินจากคะแนนเฉลี่ยผลประเมินตามภาระงานของผู้บริหารที่ไม่ใช่คณบดี ตามผลลัพธ์ในข้อ 7.4ก (2) เป็นการประเมินที่รวมภาระงานอื่นๆ นอกจากงานบริหารไปด้วย นอกจากนี้การประเมินผลผู้บริหารบางรายการยังอาจไม่สะท้อนภาพการทำงานจริงอย่างเต็มที่ เช่น ผลการประเมินผู้บริหารระดับรองคณบดีที่ผ่านมารวมภาระงานด้านอื่นนอกเหนืองานบริหารไว้ในเกณฑ์เดียวกัน ทำให้ไม่สามารถแยกประเมินสมรรถนะด้านการบริหารได้ชัดเจน ผู้บริหารจึงเสนอให้ปรับปรุงเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินในปีถัดไป ให้สามารถแยกประเมินด้านการบริหารงานได้ตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ คณะตระหนักว่ายังไม่มีระบบการประเมินประสิทธิภาพของกลไกกำกับดูแลภายในอื่น ๆ เพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยมี จึงวางแผนที่จะพัฒนาการประเมินดังกล่าวในอนาคต เช่น การประเมินผลงานของคณะกรรมการประจำคณะหรือคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เป็นระยะ เพื่อเสริมสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

(I) ระบบการกำกับดูแลองค์กรดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

(3) ผลการดำเนินงานของสถาบัน

(A) ผู้บริหารทบทวนผลการดำเนินงานของคณะอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ① ศึกษาข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับการรายงานผลและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงสำรวจว่าคณะมีเครื่องมือหรือตัวชี้วัดภายในเพิ่มเติมใดบ้างที่ใช้ติดตามความสำเร็จของโครงการและงานประจำ ② คณะกรรมการบริหารคณะกำหนดแนวทางการทบทวนผลการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นส่วนหนึ่งของวงจรบริหารจัดการประจำปี โดยวางแผนให้มีการติดตามผลลัพธ์ของโครงการและงานสำคัญอย่างต่อเนื่องตลอดปี ③ คณะนำแนวทางการติดตามผลมาปฏิบัติโดยกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะอย่างน้อยรายไตรมาส เพื่อพิจารณารายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานต่าง ๆ หน่วยงานวางแผนและพัฒนาร่วมกับหน่วยประกันคุณภาพการศึกษาของ ตลอดจนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะและมหาวิทยาลัย นอกจากนี้หากมีโครงการใดที่ต้องการปรับแผนหรือเป้าหมาย คณะจะ

ดำเนินการจัดทำเรื่องขออนุมัติปรับแผนต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานยังสอดคล้องกับสถานการณ์และทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลง ④ หลังจากดำเนินการติดตามและรายงานผลในรอบปี ผู้บริหารคณะจะประชุมทบทวนประสิทธิภาพของระบบการทบทวนผลดังกล่าว

(D) คณะกรรมการบริหารคณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ คณะใช้กลไกและเครื่องมือหลายประการในการทบทวนผลการดำเนินงาน ได้แก่ ① การประชุมทบทวนตามวงรอบ ตั้งแต่การประชุมประจำวัน (Stand-Up Meeting) ที่ใช้เวลาสั้นๆ 5-10 นาที เพื่อติดตามงานเร่งด่วน การประชุมผู้บริหารประจำเดือนเพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัด และการทบทวนแผนกลยุทธ์ประจำปี ② วงจรคุณภาพ PDCA คณะฯ นำวงจรคุณภาพมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ครอบคลุมการวางแผน (Plan) ดำเนินการ (Do) ตรวจสอบ/ศึกษา (Check/Study) และปรับปรุง (Act) ③ การวิเคราะห์ SWOT ใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ④ ระบบข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากทุกกลุ่มผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน

นอกจากนี้ยังใช้ข้อมูลผลลัพธ์เพื่อการพัฒนา ข้อมูลจากการทบทวนผลการดำเนินการถูกนำไปใช้อย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาองค์กร ดังนี้ ① การปรับแผนปฏิบัติการ เมื่อพบว่าผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ② การบูรณาการผลการทบทวนเข้ากับแผนกลยุทธ์ ผลการทบทวนถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ประจำปี เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ③ การแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีผ่านการประชุมผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุง ดังต่อไปนี้ พบว่าปัจจุบันการทบทวนผลการดำเนินงานของคณะยังอาศัยเฉพาะรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น รายงาน eMENSCR และรายงานประจำปี โดยคณะยังไม่ได้พัฒนาวิธีการทบทวนเพิ่มเติมที่ออกแบบเอง ดังนั้น เพื่อเสริมความครอบคลุมในการประเมินผล ในปีการศึกษาถัดไปคณะมีแผนที่จะพัฒนาเครื่องมือหรือกระบวนการทบทวนผลงานของคณะในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การจัดประชุมสัมมนาภายในเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์และผลการดำเนินงานทุกกลางปี หรือการใช้ตัวชี้วัดภายในที่สะท้อนประสิทธิภาพการทำงานในรายละเอียดมากขึ้น การปรับปรุงเหล่านี้จะช่วยให้คณะสามารถมองเห็นภาพความสำเร็จและจุดที่ต้องแก้ไขได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และปรับตัวแก้ไขเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

(I) ระบบการทบทวนผลการดำเนินการของคณะดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

(A) คณะกรรมการบริหารคณะมีแนวทางในการดำเนินการด้านกฎหมาย และประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมดังต่อไปนี้ ① สำนักรายการกฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานการประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะทั้งหมด พิจารณาข้อมูลจากรายงานการตรวจสอบภายใน และฟังเสียงสะท้อนจากชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเกี่ยวกับความกังวลในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการของคณะ ② จากข้อมูลที่ได้คณะกรรมการบริหารคณะกำหนดแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานของคณะเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานคุณภาพทุกประการอย่างเป็นระบบ จัดให้มีระบบภายในสำหรับติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือระเบียบใหม่ ๆ และสื่อสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบทันที ③ คณะนำนโยบายสู่การปฏิบัติโดยการมีกรอบทบทวนสถานะการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบในด้านต่าง ๆ ทุกไตรมาส ④ สรุปผลการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานคุณภาพในแต่ละปีเพื่อนำมาทบทวนหาจุดที่ควรปรับปรุง

(D) คณะกรรมการบริหารคณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① คณะดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (ระเบียบสภาสถาบัน และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ) ด้านการบริหารจัดการและการเงิน (ระเบียบงานสารบรรณภาครัฐ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และกฎหมายการเงินการคลัง) และด้านการบริหารบุคคล (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548) คณะฯ ตระหนักถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะผ่านเวทีประชุม การสำรวจความพึงพอใจ และช่องทางสื่อสารออนไลน์ ② การคาดการณ์ความกังวลในอนาคตและการเตรียมการเชิงรุก คณะดำเนินการเชิงรุกโดยติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและประเด็นสังคมผ่านการประสานงานกับหน่วยงานกำกับดูแลและเครือข่ายวิชาชีพ เช่น กระทรวงอว. และสภาสถาบัน นอกจากนี้ คณะผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและ SWOT Analysis เพื่อคาดการณ์ประเด็นความกังวลล่วงหน้า คณะฯ ติดตามแนวโน้มสังคมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบเพื่อความยั่งยืนและความปลอดภัยสาธารณะ โดยเตรียมความพร้อมในหลักสูตรและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มเหล่านี้ เช่น การบูรณาการเนื้อหาการออกแบบที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการอาคารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ③ การจัดการเมื่อมีผลกระทบเชิงลบต่อสังคม คณะมีแนวปฏิบัติในการจัดการกรณีที่เกิดผลกระทบเชิงลบ ดังนี้ การแจ้งเหตุและช่องทางร้องเรียน มีการรายงานเหตุการณ์ที่อาจก่อผลเสียต่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อมขึ้นสู่ผู้บริหารทันที และเปิดช่องทางให้ผู้ได้รับผลกระทบแจ้งเหตุผ่านสายด่วน/ช่องทางร้องเรียน เมื่อมีการแจ้งเหตุ คณะตรวจสอบข้อเท็จจริง ประเมินระดับความรุนแรง ดำเนินมาตรการแก้ไขที่เหมาะสม และสื่อสารกับผู้ได้รับ

ผลกระทบอย่างเปิดเผย คณะทบทวนเหตุปัจจัยและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อป้องกันเหตุซ้ำ ④ กระบวนการ ตัววัด และเป้าประสงค์ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการบริหารความสอดคล้องกับข้อกำหนด โดย 1) ระบุกฎหมายและมาตรฐาน 2) ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน 3) กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย 4) ดำเนินการตามกระบวนการ และ 5) ประเมินและปรับปรุง ตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ การตรวจสอบทางการเงิน ประจำปี การตรวจประเมินภายในเชิงป้องกัน การอบรมจรรยาบรรณ และการติดตามผลการตรวจสอบ ⑤ กระบวนการจัดการความเสี่ยง คณะฯ มีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เริ่มจากการระบุความเสี่ยงด้านต่างๆ เช่น ความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ ทรัพย์สินทางปัญญา และการเงิน จากนั้นประเมินและจัดลำดับ ความสำคัญของความเสี่ยง มาตราการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุง จากการทบทวนล่าสุดพบว่าแม้คณะจะปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ อย่างครบถ้วน แต่จำนวนข้อเสนอนะหรือข้อบกพร่องเล็กน้อยจากรายงานการ ตรวจสอบภายใน ตามผลลัพธ์ในข้อ 7.4ก (3) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับกฎระเบียบในบางเรื่อง ผู้บริหารจึงวางแผนแก้ไขโดยจะจัดการอบรมหรือ สื่อสารเน้นย้ำให้บุคลากรได้เรียนรู้ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานตนให้รอบด้านมากขึ้น และเสริมระบบการ ตรวจสอบภายในตนเองในแต่ละหน่วยงานเพื่อจับข้อผิดพลาดก่อนที่จะถูกตรวจพบ นอกจากนี้ คณะจะติดตาม ดูแลให้ทุกข้อเสนอนะจากหน่วยงานตรวจสอบถูกนำไปดำเนินการแก้ไขอย่างครบถ้วน และจะปรับปรุง กระบวนการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องซ้ำในอนาคต

(I) ระบบการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ความกังวลต่อชุมชนของคณะดังกล่าว สอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

(2) การประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

(A) คณะกรรมการบริหารคณะมีแนวทางในการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของ สถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรมดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ภาพรวมของการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมในทุกมิติ ของกิจกรรมของคณะ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน การวิจัย การบริหาร หรือการบริการวิชาการ โดยพิจารณา ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ② กำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการปฏิสัมพันธ์และการดำเนินการทุก ด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม ③ เพื่อดำเนินตามกลยุทธ์ที่วางไว้ คณะได้จัดให้มีการสื่อสารและอบรม ด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ④ ผู้บริหารคณะติดตามผลการส่งเสริมจริยธรรมโดยสรุปสถานการณ์ในที่ ประชุมบริหารเป็นระยะ

(D) คณะดำเนินการบังคับและส่งเสริมการประพฤติดุปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมผ่านกลไกสำคัญดังนี้ ① นโยบายและจรรยาบรรณองค์กร คณะฯ จัดทำ Code of Conduct หรือข้อปฏิบัติจรรยาบรรณที่ครอบคลุม หัวข้อความประพฤติที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 รวมถึงจรรยาบรรณของสภาสถาบัน บุคลากรทุกระดับต้อง

รับทราบและยอมรับปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ② ผู้บริหารคณะแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมให้เห็นเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างบรรยากาศที่ทุกคนเห็นคุณค่าของจริยธรรม ③ การสื่อสารสองทางและวัฒนธรรมเปิดกว้าง คณะส่งเสริมการสื่อสารสองทางผ่านนโยบาย "Open-Door Policy" ที่ให้บุคลากรสามารถพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรงเมื่อพบปัญหาด้านจริยธรรม และจัดให้มีช่องทางรับเรื่องราวร้องเรียนที่หลากหลาย เช่น กล้องรับความคิดเห็น เว็บไซต์ อีเมล สายด่วน และเข้าพบโดยตรง ④ การฝึกอบรมและปลูกฝังจริยธรรม จัดอบรมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนา ⑤ การบูรณาการจริยธรรมในกระบวนการทำงาน คณะผนวกหลักจริยธรรมเข้าในกระบวนการดำเนินงานหลัก ทั้งการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหาร รวมถึงกำหนดมาตรฐานจริยธรรมในแต่ละกระบวนการ เช่น จริยธรรมในการออกแบบ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์การเคารพสิทธิ และการคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุง แล้วพบว่าในปีที่ผ่านมาคณะไม่ได้รับข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของผู้บริหารเลยตามผลลัพธ์ในข้อ 7.4 ก (4) ซึ่งถือเป็นสัญญาณที่ดีว่าบุคลากรและผู้บริหารยึดมั่นในจรรยาบรรณ อย่างไรก็ดี เพื่อให้ระบบการรับฟังปัญหามีประสิทธิภาพสูงสุด คณะเห็นควรเพิ่มช่องทางการร้องเรียนให้หลากหลายและเข้าถึงง่ายยิ่งขึ้นในอนาคต เช่น การจัดให้มีหน่วยงานกลางรับเรื่องร้องเรียนทางโทรศัพท์หรือแบบสอบถามนิรนามเพิ่มเติม นอกจากนี้ คณะจะเดินหน้าปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบการอบรมจริยธรรมให้ทันต่อสถานการณ์ และส่งเสริมค่านิยมด้านความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อธำรงรักษามาตรฐานจริยธรรมระดับสูงในทุกภาคส่วนของคณะ

(I) การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับพันธกิจ ในการสร้างฐานข้อมูลคุณภาพ

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

(A) คณะกรรมการบริหารคณะมีแนวทางในการทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ว่าสิ่งใดคือความคาดหวังของชุมชนและสังคมที่มีต่อคณะ ตลอดจนทบทวนพันธกิจของคณะที่เกี่ยวข้องกับการรับใช้สังคม ② กำหนดแนวทางให้ความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานของคณะ โดยการบูรณาการประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์ของคณะอย่างชัดเจน ยึดหลัก “ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน” ③ จากนั้นคณะนำนโยบายด้านสังคมไปปฏิบัติโดยแทรกเข้าในกระบวนการทำงานปกติ ④ ทบทวนผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นระยะ

(D) คณะได้บูรณาการความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเข้าสู่กลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต” ซึ่งสะท้อนพันธกิจใน

การสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยตรง พันธกิจของคณะฯ ระบุอย่างชัดเจนถึงการดำเนินงานที่มุ่งเน้นสร้างคุณค่าแก่สังคมและชุมชนใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ① การผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็น "นวัตกรรมบูรณาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบ" ที่พร้อมรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว ② การสร้างฐานข้อมูลคุณภาพเพื่องานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชน ③ การบริการวิชาการด้านการออกแบบแก่อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ④ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในด้านการบริหารจัดการ คณะได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการรับผิดชอบการวางแผนและดำเนินงานด้านบริการวิชาการแก่สังคม รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสู่ชุมชน คณะยังได้พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากรให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนพันธกิจเพื่อสังคม เช่น โครงการออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน และการออกแบบเพื่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้คณะได้สร้างสถานะที่ดีแก่ระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ① ด้านสิ่งแวดล้อม คณะส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนผ่านหลายช่องทาง ภายในองค์กรมีการรณรงค์ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและกระดาษ จัดให้มีระบบคัดแยกขยะ และสนับสนุนการใช้ระบบดิจิทัลในการทำงาน นอกจากนี้คณะได้บูรณาการแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน เข้ากับการเรียนการสอน เช่น การนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ในงานออกแบบ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่คำนึงถึงวงจรชีวิตของวัสดุ ② ด้านสังคมและชุมชน คณะได้จัดทำโครงการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน เช่น การจัดอบรมระยะสั้นและเวิร์กช็อปให้กับเยาวชนและประชาชน การถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมสู่ท้องถิ่น และส่งเสริมให้คณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในโครงการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอาสาพัฒนาชุมชนที่มีการพัฒนาสภาพแวดล้อม อาคารเรียนในพื้นที่ขาดแคลน และกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพในชุมชน ③ ด้านเศรษฐกิจและความเป็นธรรม การศึกษาของคณะเน้นการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาด้านการออกแบบและสถาปัตยกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ คณะยังสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชนผ่านโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ให้วิสาหกิจชุมชน ซึ่งช่วยเพิ่มยอดขายให้กับผู้ผลิตในท้องถิ่น

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนปรับปรุง จากข้อมูลล่าสุดพบว่าในปีที่ผ่านมาไม่มีข้อร้องเรียนจากสังคมเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะตามผลลัพธ์ในข้อ 7.4 ก (5) ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดี อย่างไรก็ตามเพื่อให้มั่นใจว่าคณะไม่ละเลยเสียงของสังคม ผู้บริหารมีแผนที่จะเพิ่มช่องทางการสื่อสารและรับข้อร้องเรียนให้ครอบคลุมและเข้าถึงคนในชุมชนมากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียนออนไลน์ให้กว้างขวางขึ้น หรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้นำชุมชนเพื่อรับทราบปัญหาโดยตรง นอกจากนี้ คณะจะพิจารณากำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์วัดความสำเร็จในด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมเพิ่มเติม เพื่อใช้ประเมินและปรับปรุงการดำเนินงานในด้านนี้ให้มีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของสังคมยิ่งขึ้น

(I) การดำเนินการสอดคล้องกับค่านิยม U (Unity) ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน

(2) การสนับสนุนชุมชน

(A) คณะกรรมการบริหารคณะมีแนวทางในการดำเนินการในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของคณะดังต่อไปนี้ ① ระบุ “ชุมชนที่สำคัญ” ของคณะที่ควรได้รับการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็ง พร้อมทั้งวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละชุมชนเหล่านั้น วิเคราะห์รวมถึงการประเมินว่าแต่ละชุมชนคาดหวังการสนับสนุนในรูปแบบใด ② กำหนดกลยุทธ์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานคณะ และกำหนดให้มีช่องทางและกระบวนการรับฟังเสียงจากชุมชนที่คณะเกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์การสนับสนุนชุมชนตรงกับความต้องการจริง ③ คณะได้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปดำเนินการจริงโดย ④ ประเมินผลการสนับสนุนชุมชนเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากความสำเร็จของกิจกรรมความร่วมมือต่าง ๆ และผลสะท้อนจากชุมชนที่ได้รับ

(D) คณะกรรมการบริหารคณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติใช้เกณฑ์พิจารณา 3 ด้านหลัก ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างผลกระทบเชิงบวก และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษา เมื่อระบุชุมชนสำคัญได้แล้ว สถาบันการศึกษาจะกำหนดเรื่องที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมโดยพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้ ① ความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ② สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและความเชี่ยวชาญ ③ ผลกระทบและความยั่งยืน ④ ทรัพยากรและข้อจำกัดขององค์กร การใช้เกณฑ์เหล่านี้สอดคล้องกับการดำเนินการให้นักศึกษาของคณะได้รับรางวัลโครงการปฏิบัติการออกแบบสถาปัตยกรรมระดับนิสิตนักศึกษาในงานสถาปนิก '68 (ASA Student Workshop 2025) จัดโดยสมาคมสถาปนิกสยาม ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในวันที่ 29 เมษายน - 4 พฤษภาคม 2568 มาพร้อมกับแนวคิด "ทบทวน ทิศทาง: PAST PRESENT PERFECT" เป็นแนวคิดที่สื่อถึงจุดกำเนิดและเส้นทางของสถาปัตยกรรมไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยในครั้งนี้เป็น Workshop ชื่อว่า "Master case study: learn from master" เป็นการให้นักศึกษารุ่นใหม่ได้เรียนผลงานชั้นครู และนำแนวคิดกระบวนการมาทดลองออกแบบโครงการใหม่ และนักศึกษาของคณะได้รับรางวัลในโครงการแข่งขันทักษะด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบ: ตลาดริมน้ำ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จัดโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เมื่อวันที่ 13-15 กรกฎาคม 2567 ที่ผ่านมา

(L) คณะกรรมการบริหารคณะได้มีการทบทวนล่าสุดพบว่ายังคงขาดตัวชี้วัดเฉพาะด้านนี้ ผู้บริหารจึงวางแผนที่จะแนะนำตัวชี้วัดใหม่ ๆ ในปีการศึกษาถัดไป เช่น จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการให้ชุมชน คณะเน้นความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการ หรือจำนวนความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกที่เกิดขึ้น เป็นต้น เพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงกลยุทธ์การสนับสนุนชุมชนให้เกิดผลยิ่งขึ้นในอนาคต

(I) การบูรณาการกับพันธกิจหลัก เชื่อมโยงกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ คณะ ที่ใช้ความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบในการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวของชุมชน เช่น โครงการ Service Learning ที่ให้นักศึกษาเรียนรู้ผ่านการบริการชุมชน กำหนดให้นักศึกษาทุกคนต้องมีประสบการณ์ทำงานร่วมกับชุมชนผ่านวิชาเรียน

2. กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

(A) คณะมีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ดังต่อไปนี้ ① การกำหนดกรอบเวลา ใช้กรอบระยะยาว (4 ปี ตามวาระคณบดี) และระยะสั้น (ไม่เกิน 1 ปี) เพื่อให้การพัฒนาเป็นระบบและสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ② การสำรวจและระบุประเด็นสำคัญ สำรวจสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก ③ การกลั่นกรองข้อมูล ④ การกำหนดแนวทางกลยุทธ์ ความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย (ยังมีพื้นที่ให้คณะริเริ่มแนวทางที่สร้างสรรค์และเฉพาะทาง) ⑤ การจัดทำเอกสารกลยุทธ์ จัดทำเป็นแผนพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน

(D) คณะมีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร คณะ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญดังนี้ ① การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ คณะใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อระบุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities) ② การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จากผลการวิเคราะห์ คณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์พร้อมตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และค่าเป้าหมาย ③ การพัฒนาแผนปฏิบัติการ คณะจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ④ การใช้เครื่องมือคุณภาพ คณะประยุกต์ใช้เครื่องมือหลายประการ ได้แก่ Balanced Scorecard (BSC) เพื่อวัดผลการดำเนินงาน, วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และแนวคิด ADLI (Approach-Deployment-Learning-Integration)

คณะนำเครื่องมือคุณภาพมาใช้และมีโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลสนับสนุน ดังนี้ ① กรอบเวลาการวางแผนกลยุทธ์ คณะมีการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาว แผนระยะสั้นไม่เกิน 1 ปี และแผนระยะยาวเกิน 1 แต่ไม่เกิน 4 ปี คณะกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การวางแผนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ② การคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงและการจัดลำดับความสำคัญคณะใช้การวิเคราะห์ SWOT และ BSC ในการระบุความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการที่ชัดเจนในการจัดลำดับความสำคัญโดยใช้เกณฑ์ "KPDOT" (Key Process for Determining Objectives and Timelines) ซึ่งพิจารณาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงานสูง (High Volume) ความเสี่ยงสูง (High Risk) แนวโน้มก่อปัญหาสูง (Problem Prone) ต้นทุนสูง (High Cost) การนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้จะช่วยให้คณะสามารถจัดลำดับความสำคัญของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ③ ความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัว คณะได้นำแนวคิด

PDCA มาใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง) คณะพัฒนาแผนรองรับเหตุฉุกเฉินและการฟื้นฟูที่ครอบคลุมสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจกระทบการดำเนินงาน เช่น ภัยพิบัติ ความล้มเหลวของระบบเทคโนโลยี หรือโรคระบาด ④ การเคลื่อนย้ายทรัพยากรและความรู้ คณะมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มีการเชื่อมโยงอย่างชัดเจนระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลเข้ากับกลยุทธ์ และระบบประเมินผลบุคลากร เพื่อช่วยให้คณะสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ⑤ การดำเนินการตามแผนฉุกเฉินและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ มีกระบวนการทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทุกปีและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น รวมถึงมีขั้นตอน "นำแผนไปปฏิบัติ ติดตาม และปรับ" ที่ชัดเจน คณะพัฒนากระบวนการทบทวนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เป็นระบบ มีการติดตามสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนทิศทางเมื่อจำเป็น สรุปคณะ มีการดำเนินการด้านการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบในหลายด้าน โดยมีการนำเครื่องมือคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในด้านความชัดเจนของกรอบเวลาการจัดลำดับความสำคัญของโครงการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัว การบูรณาการทรัพยากรและความรู้ และการพัฒนากระบวนการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ มาประยุกต์ใช้จะช่วยยกระดับการดำเนินงานของคณะให้มีความเป็นเลิศ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง พบว่าคณะเน้นการสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งถูกต้อง แต่มีข้อเสนอแนะให้มีความสร้างสรรค์โดยยังคงสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้มากขึ้นในรอบเวลาต่อไป

(I) แนวทางการวางแผนกลยุทธ์ของคณะดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

(A) คณะมีแนวทางการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ดังต่อไปนี้ ① การรวบรวมข้อมูล ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการเรียน การจ้างงานของบัณฑิต ผลงานวิจัย การประเมินคุณภาพภายใน และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ② การวิเคราะห์เชิงระบบ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยและคณะอื่น ๆ เพื่อหาจุดแข็ง-จุดอ่อน ③ การบูรณาการสู่ยุทธศาสตร์ สรุปประเด็นเข้าสู่กลยุทธ์หลักที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ④ การกำหนดกลยุทธ์คณะ

(D) คณะได้พัฒนากระบวนการจัดทำกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ที่รอบด้านเพื่อกำหนดทิศทางองค์กรและรับมือกับความท้าทายต่างๆ ดังนี้ ① แหล่งข้อมูลภายในและภายนอก คณะรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเพื่อประกอบการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย ข้อมูลภายใน สถิติการรับนักศึกษา ผลการเรียนรู้ ผลงานวิจัย การประเมินการสอน และผลการดำเนินงานตาม

ตัวชี้วัด ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคิดเห็นและความคาดหวังของนักศึกษา ศิษย์เก่า นายจ้าง คณาจารย์ บุคลากร และชุมชน ข้อมูลการแข่งขัน ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ของสถาบันอื่นๆ และข้อมูลแนวโน้มและสภาพแวดล้อม แนวโน้มทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ และ พัฒนาการทางเทคโนโลยี ② เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล คณะใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ SWOT เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค Balanced Scorecard เพื่อ ติดตามตัวชี้วัดในมิติต่างๆ วงจร PDCA สำหรับการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การทดสอบ สถานการณ์จำลอง (Scenario Planning) เพื่อเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ต่างๆ

สรุปคณะได้กำหนดสรุปกลยุทธ์ ได้แก่ ① ผลิตสถาปนิกและนักออกแบบสร้างสรรค์เพื่อสังคมอนาคต ② สร้างฐานองค์ความรู้เฉพาะทางด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบ ③ บริหารองค์กรเพื่อสร้างความสุข

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง พบว่าคณะเน้นการสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่ง ถูกต้อง แต่มีข้อเสนอแนะให้มีความสร้างสรรค์โดยยังคงสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้มากขึ้นในรอบ เวลาต่อไป

(I) กลยุทธ์ของคณะดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งความเป็นเลิศในเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติการที่สร้างมูลค่าให้กับสังคมและเศรษฐกิจและสังคม มิติการพัฒนางานองค์กร วัตถุประสงค์ของ 1.6 เพื่อให้บุคลากรและอาจารย์ทำงานด้วยความสุข ใช้ความเก่งและมี คุณธรรม ซึ่งมีโครงการสำคัญได้แก่โครงการ Happy University

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน

(A) คณะมีแนวทางในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ดังนี้ ① วิเคราะห์ บริบท ② พิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ ③ พิจารณาโอกาสคุ้มเสี่ยงผ่านเกณฑ์การพิจารณาสี่ประการที่สำคัญ ประการแรกคือความสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร ประการที่สองคือการวิเคราะห์ ผลตอบแทนเทียบกับความเสี่ยงอย่างละเอียด ประการที่สามคือการประเมินความพร้อมของทรัพยากรอย่าง เป็น ประการที่สี่คือศักยภาพในการสร้างผลกระทบที่มีนัยสำคัญ โดยพิจารณาทั้งผลกระทบต่อผู้เรียน ชุมชน สังคม และความสามารถในการสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันระยะยาว ④ การผลักดันสู่การปฏิบัติ บรรจุ โครงการนวัตกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และใช้เวทีวิชาการ/ความร่วมมือกับอุตสาหกรรมเป็นพื้นที่ ทดลอง

(D) คณะได้ระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัว วิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในอย่างครอบคลุม การวิเคราะห์ภายนอกครอบคลุมการติดตามแนวโน้ม เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนโยบายของรัฐบาล สิ่งเหล่านี้รวมถึง

ความต้องการทักษะการคิดเชิงออกแบบที่เพิ่มขึ้น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานออกแบบ และแนวโน้มการออกแบบเพื่อความยั่งยืน การวิเคราะห์ภายในต้องประเมินจุดแข็งและขีดความสามารถของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ ผลงานวิจัยที่โดดเด่น โครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ และความสัมพันธ์กับภาคอุตสาหกรรม กระบวนการ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือหลัก แต่สิ่งที่ทำให้การวิเคราะห์มีประสิทธิภาพคือการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบ รวมถึงนักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิตชุมชน และภาคอุตสาหกรรม

คณะสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ คณบดีแสดงออกอย่างชัดเจนว่ายินดียินดีรับฟังข้อเสนอที่แตกต่าง ยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ และให้คุณค่ากับการทดลองสิ่งใหม่ การจัดสรรทุนวิจัยและพัฒนา สำหรับแนวคิดที่มีศักยภาพ จะช่วยให้คณาจารย์และนักศึกษาสามารถทดลองไอเดียใหม่ได้ มีระบบการให้รางวัลและการยกย่อง การส่งเสริมความร่วมมือข้ามสาขาวิชาและกับภาคอุตสาหกรรม การจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เครื่องพิมพ์สามมิติ และเทคโนโลยี Virtual Reality จะเปิดโอกาสให้เกิดการทดลองและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

(L) คณะได้มีการทบทวนแล้วพบว่ายังควรมีการดำเนินการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) แนวทางการวางแผนกลยุทธ์ของคณะดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจในการต่อยอดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนด้านสร้างสรรค์การออกแบบ

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

(A) คณะมีแนวทางในการตัดสินใจว่า กระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะ และกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการดังต่อไปนี้ ① หลักการตัดสินใจ ใช้บุคลากรภายในคณะในงานที่เกี่ยวข้องกับ “สมรรถนะหลัก” (เช่น การสอน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ) ส่วนที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือเกินกำลังจะจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก ② กำหนดขอบเขต อาจารย์พิเศษจะใช้เสริมในรายวิชาที่บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ แต่ต้องมีอาจารย์ในคณะเป็นผู้ประสานงานหลัก ③ การจัดการคุณภาพ มีเกณฑ์การเลือก เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ และการรับรองจากหน่วยงานวิชาชีพ ④ การประเมินผล ทบทวนความคุ้มค่าและผลลัพธ์จากการใช้ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทุกปี

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ใช้เป็นเวทีในการพิจารณายุทธศาสตร์และตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลและการจัดจ้างบุคคลภายนอกของคณะอย่างรอบคอบ ② การประชุมฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อประสานงานในเชิงปฏิบัติ

สนับสนุนกระบวนการจัดจ้าง และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายนอกให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ ③ การประชุมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เปิดโอกาสให้อาจารย์ประจำหลักสูตรระบุความต้องการด้านวิชาการที่อาจขาดแคลน และพิจารณาว่าควรเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอก (อาจารย์พิเศษ) มาช่วยสอนในรายวิชาหรือกิจกรรมใดเพื่อเติมเต็มหลักสูตรหรือไม่ ④ การดำเนินการจ้างอาจารย์พิเศษภายใต้แนวปฏิบัติที่กำหนด เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้อาจารย์จากภายนอก คณะจะดำเนินการจ้างตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ กล่าวคือ อาจารย์พิเศษจะถูกใช้เป็นผู้สอนเสริมในวิชาที่ไม่ใช่วิชาหลักของหลักสูตร หรือหากต้องสอนในวิชาหลักจะต้องมีอาจารย์ประจำของคณะร่วมเป็นผู้ประสานงานรายวิชาคู่กัน เพื่อควบคุมมาตรฐานการสอน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่คณะกำหนด

(L) ในการทบทวนล่าสุด คณะพบว่ายังไม่มีกระบวนการประเมินประสิทธิผลของเครือข่ายผู้ส่งมอบที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่คณะอย่างเป็นระบบมาก่อน จึงได้เสนอแนะให้ดำเนินการประเมินเครือข่ายผู้ส่งมอบและทรัพยากรภายนอกดังกล่าวเพิ่มเติมในปีการศึกษาถัดไป การเรียนรู้จากการประเมินตนเองนี้ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจของคณะในการแก้ไขจุดอ่อนและปิดช่องว่างในการบริหารจัดการผู้ส่งมอบภายนอก เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดจ้างบุคคลภายนอกในอนาคต นอกจากนี้ คณะยังสามารถนำข้อมูลผลการปฏิบัติที่ผ่านมา (เช่น ประสิทธิภาพในการใช้อาจารย์พิเศษหรือผู้ส่งมอบต่าง ๆ) มาวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันส่งผลให้ระบบการจัดจ้างคนภายนอกมีความเหมาะสม โปร่งใส และสนับสนุนสมรรถนะหลักของสถาบันได้ดียิ่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

(I) แนวทางการจัดการเรื่องการดำเนินงานภายในและการจัดจ้างบุคคลภายนอกของคณะฯ ดังกล่าวมิได้แยกขาดจากระบบบริหารอื่น ๆ หากแต่ถูกบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กรโดยรวมอย่างกลมกลืน ในมิติด้านยุทธศาสตร์และพันธกิจ แนวทางนี้สนับสนุนเป้าหมายหลักของคณะในการผลิตบัณฑิตนักรูปแบบที่มีความรู้ความสามารถเชิงปฏิบัติและพร้อมตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของสถาบัน สอดคล้องโดยตรงกับพันธกิจของคณะในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการออกแบบที่เป็นนวัตกรรมบูรณาการ มีความรอบรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายของตลาดแรงงานทั้งปัจจุบันและอนาคต กล่าวได้ว่าแนวทางนี้เอื้อให้คณะบรรลุผลลัพธ์ตามสมรรถนะหลักที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะในฐานะ “บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต” ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่พร้อมสำหรับความต้องการของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในวันข้างหน้า

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ข้อที่	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าประสงค์	การวางแผนการเปลี่ยนแปลง
1	เพิ่มจำนวนนักศึกษา	มีจำนวนนักศึกษามากกว่าค่าเป้าหมาย	การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น
2	พัฒนาบัณฑิตให้รองรับความต้องการของตลาด	ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา มากกว่าปีก่อน	การวางแผนพัฒนาหลักสูตรในรอบการปรับปรุงรอบต่อไป
3	เพิ่มจำนวนงานวิจัย	สัดส่วนจำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการมากกว่าเป้าหมาย	การพัฒนาวารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มทร.พระนคร ให้นี้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์วารสารระดับชาติ และได้รับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 2
4	พัฒนาอาจารย์	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งวิชาการมากกว่าค่าเป้าหมาย	การวางแผนการศึกษาปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการที่จบปริญญาโท
		ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอกมากกว่าค่าเป้าหมาย	
5	เพิ่มระดับความสุข	ผลการประเมินการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสูงขึ้น	การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(A) คณะมีแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ/ความจำเป็นที่หลากหลายและที่ที่แข่งขันกันเองในสถาบันดังต่อไปนี้ ① ตรวจสอบความสอดคล้องวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ ② คณะพิจารณา สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของตน แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ที่สร้างบนจุดแข็งนี้ เช่น การพัฒนาบัณฑิตให้รองรับความต้องการของตลาด ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและพันธกิจในการผลิตบัณฑิตของคณะ ③ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ คณะใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อระบุความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA), ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และ โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) ที่สำคัญ จากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยอิงผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อให้แน่ใจว่าแต่ละวัตถุประสงค์ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม ④ คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณะพิจารณาความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ได้แก่ ลูกค่านักศึกษา (C), บุคลากร (W), เจ้าของหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัย (O) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (S) เพื่อให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นครอบคลุมและสมดุลระหว่างความต้องการของทุกฝ่าย

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ดัง Cross-Impact Matrix ดังต่อไปนี้

	ข้อ 1	ข้อ 2	ข้อ 3	ข้อ 4	ข้อ 5
ข้อ 1		○	-	○	○
ข้อ 2			○	○	○
ข้อ 3				+	○
ข้อ 4					+
ข้อ 5					

หมายเหตุ : ○ หมายถึงไม่มีผลต่อกัน + หมายถึงส่งเสริมกัน - หมายถึงขัดแย้งกัน

คณะนำแนวทางข้างต้นไปปฏิบัติโดยใช้ *Cross-Impact Matrix* ในการประเมินวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางเลือกแต่ละข้ออย่างเป็นระบบ แนวทางนี้เปรียบเทียบวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้แต่ละคู่เพื่อพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์ส่งเสริมหรือขัดแย้งกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่มีวัตถุประสงค์ทางเลือกข้อใดขัดแย้งกันจนต้องถูกตัดออกไป คณะจึงคงไว้ซึ่งทุกวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่พิจารณาไว้ทั้งหมด

พันธกิจกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SA/S O/S C/ CC	C/W/ O/S	เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมายในปีการศึกษา				ผลการดำเนินงาน
					64	65	66	67	
พันธกิจข้อ 1	เพิ่มจำนวนนักศึกษา	SA/S C	O	มีจำนวนนักศึกษามากขึ้น	350	360	370	380	361
พันธกิจข้อ 1	พัฒนานักศึกษาให้รองรับความต้องการของตลาด	SA/C C	C/S	ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษามากขึ้น	81	83	85	87	91
พันธกิจข้อ 2	เพิ่มจำนวนงานวิจัย	-	O	สัดส่วนจำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการมากกว่าเป้าหมาย	0/20	0.22	0.24	0.26	0.38
พันธกิจข้อ 1	พัฒนาอาจารย์	-	C/W/O	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งวิชาการมากขึ้น	25	26	27	28	26.47
				ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอกมากขึ้น	44	46	48	50	61.76
-	เพิ่มระดับความสุข	SA/S C	C/W	ผลการประเมินการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสูงขึ้น	3.7	3.8	3.9	4	3.99

หมายเหตุ : SA=ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SO=โอกาสเชิงกลยุทธ์ SC=ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ CC=สมรรถนะหลัก C=ลูกค้า W=บุคลากร O=เจ้าของ S=ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(L) คณะได้มีการทบทวนและปรับปรุง แล้วพบว่า จากที่ไม่เคยมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในปีก่อนศึกษา ก่อน มาวิเคราะห์ดังแนวทางดังกล่าว พบว่าเป็นแนวทางที่ดี ควรคงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) แนวทางการสร้างความสมดุลดังกล่าว ทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สอดคล้องกับพันธกิจ ความต้องการ/ความจำเป็นที่หลากหลาย และไม่ขัดแย้งกัน

2.2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

(A) คณะมีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์และเชื่อมโยง โดยใช้ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มาจัดทำโครงการ/กิจกรรมรายปี ② การกำหนดโครงการหลัก โดยคัดเลือกเฉพาะโครงการที่สนับสนุนเป้าหมาย เช่น การเพิ่มนักศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การยกระดับงานวิจัย การพัฒนาอาจารย์ และการสร้างความสุขในการทำงาน ③ กำหนดตัวชี้วัด ทุกแผนมีตัวชี้วัด (KPI) เป้าหมาย งบประมาณ และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ④ การตรวจสอบความสอดคล้องให้ตรงกับพันธกิจและค่านิยม RMUTP GAO โดยเฉพาะ R (Responsibility) และ P (Professional) ⑤ การบูรณาการกับแผนมหาวิทยาลัย ให้แน่ใจว่าแผนคณะสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติ ผ่านการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม (นำมาแสดงเฉพาะโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยตรง) (ในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568) ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	ผู้รับผิดชอบ
เพิ่มจำนวนนักศึกษา	กิจกรรมแนะแนว	รองฝ่ายกิจการนักศึกษา
	การสื่อสารองค์กรผ่านเว็บไซต์และโซเชียลมีเดีย	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารทั่วไป
	โครงการจัดทำหลักสูตร	รองฝ่ายวิชาการ วิจัยและ บริการวิชาการ
พัฒนาบัณฑิตให้รองรับ ความต้องการของตลาด		
เพิ่มจำนวนงานวิจัย	วารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มทร.พระนคร	
พัฒนาอาจารย์	โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ	
การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก	โครงการปรับปรุงอาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (อาคารเรียนและปฏิบัติการ อาคาร 4 ศูนย์โชติเวช)	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารทั่วไป
เพิ่มระดับความสุข	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	

ซึ่งแต่ละแผนปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการ	ระยะ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				ผลการดำเนินงาน	แผนงบประมาณ
			64	65	66	67		
กิจกรรมแนะแนว	สั้น	จำนวนครั้งที่มีการแนะแนวต่อปี	15	15	15	15	19	-
การสื่อสารองค์กรฯ	ยาว	ยอดดู Facebook คณะรวมต่อปี	25,000	25,000	25,000	25,000	28,387	-
โครงการจัดทำหลักสูตร	ยาว	จำนวนหลักสูตรที่ผ่านสภามหาวิทยาลัยของคณะ	3	3	4	5	5	59,800 (รวมทุกโครงการ)
วารสารคณะฯ	ยาว	กลุ่มที่จากการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย	3	3	3	2	2	28,800 ต่อปี
โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกฯ	ยาว	อาจารย์ที่ได้รับการปรับอันดับในปีการศึกษา 2564-2567	1	2	3	4	9	(จัดสรรโดย ม. ตามหลักสูตรที่กำหนด)
โครงการปรับปรุงอาคารฯ	ยาว	ร้อยละความคืบหน้าของการก่อสร้าง	n/a	n/a	50%	100%	100%	8,515,053.38 (ตลอดโครงการ)
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ	สั้น	สัดส่วนของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการต่อครั้ง	50%	50%	50%	50%	50%	160,520 (ปีล่าสุด)

(L) หลังจากดำเนินการตามแผน คณะได้ทำการทบทวนผลการดำเนินงาน พบว่าแผนปฏิบัติการส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีข้อเสนอให้คงไว้ในปีถัดไป พร้อมพัฒนาตัวชี้วัดให้เหมาะสมและสะท้อนผลลัพธ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น เพิ่มตัวชี้วัดด้านคุณภาพผลลัพธ์ของบัณฑิตควบคู่กับตัวชี้วัดเชิงปริมาณ การเรียนรู้เหล่านี้ถูกนำเข้าสู่การประชุมบริหารคณะและถูกใช้ในการวางแผนรอบต่อไป เพื่อให้ระบบการจัดทำแผนมีความต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน

(I) แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการของคณะถูกบูรณาการเข้ากับระบบบริหารจัดการทั้งหมด ได้แก่ การเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และพันธกิจ แผนแต่ละโครงการถูกออกแบบให้ตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยตรง เพื่อให้ทุกกิจกรรมของคณะส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ “บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบเพื่อสังคมอนาคต” การเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณ แผนงานทั้งหมดเชื่อมโยงกับงบประมาณประจำปี และแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรได้รับการจัดสรรตามลำดับความสำคัญ

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

(A) คณะมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติดังต่อไปนี้ ①การกำหนดโครงสร้าง ความรับผิดชอบที่ชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก (Project Owner) และคณะกรรมการอำนวยการในแต่ละ โครงการ เพื่อกำกับดูแลความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ②การสื่อสารและการถ่ายทอดแผน ใช้การ ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อชี้แจงเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของแต่ละแผน พร้อม เผยแพร่ข้อมูลแก่หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ③การติดตามและรายงาน ผล ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมประจำเดือนและระบบรายงานผลใน eMENSCR เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประเมินความคืบหน้าได้เป็นระยะ และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์จริง

(D) คณะได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีขั้นตอนและกิจกรรมสนับสนุน ดังนี้ ①การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานของแต่ละแผนปฏิบัติการและ มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการ ②การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการ ดำเนินงาน ของแต่ละโครงการ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอน ③ การติดตามโดยคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และแนะแนว ทางแก้ไขให้แก่คณะกรรมการดำเนินงาน ④การปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งรับผิดชอบการ ดำเนินโครงการตามกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งแต่ละโครงการตามแผนปฏิบัติการ มีผู้รับผิดชอบดังแสดงไปแล้วใน ตารางในข้อ 2.2 ก (1) แผนปฏิบัติการ

(L) คณะได้ดำเนินการทบทวนกระบวนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ พบว่าแผนส่วนใหญ่ดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีข้อเสนอให้ พัฒนาตัวชี้วัด (KPI) ให้มีความเหมาะสมและสะท้อนผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ได้ดียิ่งขึ้น เช่น จากเดิมที่วัดเพียงปริมาณกิจกรรมหรือผลงาน ให้เพิ่มตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ เช่น ผลกระทบต่อ ผู้เรียนหรือชุมชน

(I) แนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ M (Maturity) มีวุฒิภาวะ & ความเป็นผู้นำ และ U (Unity) ร่วมแรงร่วม ใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน และระบบงบประมาณและทรัพยากร การถ่ายทอดแผนเชื่อมโยงกับการ จัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อให้แผนแต่ละโครงการได้รับทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสม

(3) การจัดสรรทรัพยากร

(A) คณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการ สนับสนุนแผนปฏิบัติการจนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและพันธะผูกพันในปัจจุบัน ดังต่อไปนี้ ①

วิเคราะห์ความต้องการ ประเมินความต้องการงบประมาณ บุคลากร และสิ่งสนับสนุนทางเทคโนโลยี จากแต่ละโครงการ ②จัดทำแผนงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย และตรวจสอบตามระเบียบพัสดุและการเงิน ③การติดตามการใช้จ่าย มีระบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการ และการใช้งบประมาณรายไตรมาส พร้อมส่ง eMENSCR ④การปรับแผนทรัพยากร หากเกิดสถานการณ์เปลี่ยนแปลง สามารถเสนอปรับแผนต่อคณะกรรมการบริหารและมหาวิทยาลัยได้ ⑤การบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบความคุ้มค่าและลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

(D) คณะได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมหลักดังนี้ ① การจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยจัดสรรงบประมาณให้แต่ละโครงการตามความสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น โครงการพัฒนาหลักสูตร โครงการวิจัย และโครงการพัฒนาบุคลากร ② การติดตามการใช้ทรัพยากรเป็นรายไตรมาส ผ่านการรายงานการบริหารงานโครงการและระบบ eMENSCR เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างคุ้มค่าและโปร่งใส ③การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อสรุปผลการใช้ทรัพยากรและประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนในแต่ละโครงการ ④ การขออนุมัติปรับแผนโครงการ หากพบว่าการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ เช่น การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ หรือความจำเป็นต้องเร่งรัดโครงการสำคัญ แสดงไปแล้วในตารางในข้อ 2.2 ก (1) แผนปฏิบัติการ

(L) คณะได้ทำการทบทวนแนวทางการจัดสรรทรัพยากรและพบว่า ระบบที่ใช้มีความถูกต้องตามระเบียบและสามารถรองรับการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม คณะได้เสนอแนวทางปรับปรุงในปีถัดไปให้มีการ เชื่อมโยงตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางกลยุทธ์เข้ากับกระบวนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามงบประมาณด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้แดชบอร์ดติดตามการใช้จ่ายแบบเรียลไทม์

(I) แนวทางในการจัดสรรทรัพยากรดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยม P (Professional) มีความเป็นมืออาชีพ เชื่อมโยงกับระบบกลยุทธ์ (Strategic Plan) การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ eMENSCR และระบบงบประมาณกลาง เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรได้รับการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) แผนด้านบุคลากร

แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ได้แก่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนด้านบุคลากรที่สนับสนุน	รายละเอียดกิจกรรม
เพิ่มจำนวนนักศึกษา	โครงการอบรมอาจารย์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร	พัฒนาอาจารย์ให้เข้าใจการออกแบบหลักสูตรใหม่เพื่อดึงดูดนักศึกษาและเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน
พัฒนาบัณฑิตให้รองรับตลาดแรงงาน	โครงการอบรมอาจารย์ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอน	เสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการออกแบบเพื่อสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
เพิ่มจำนวนงานวิจัย	การพัฒนาวารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	สนับสนุนให้บุคลากรเผยแพร่ผลงานวิจัยและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
พัฒนาอาจารย์	โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ	ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อระดับสูงเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและขยายขีดความสามารถทางวิชาการ
เพิ่มระดับความสุขบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ส่งเสริมความผูกพัน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

แผนปฏิบัติการ	แผนด้านบุคลากรที่สนับสนุน
กิจกรรมแนะแนว	การพัฒนาทักษะการทำสื่อของบุคลากร
การสื่อสารองค์กรฯ	โครงการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการทำสื่อออนไลน์
โครงการจัดทำหลักสูตร	โครงการอบรมอาจารย์เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร
วารสารคณะฯ	โครงการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำวารสาร
โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกฯ	การจัดเตรียมกำลังให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในช่วงที่มีโครงการศึกษาระดับปริญญาเอกฯ
โครงการปรับปรุงอาคารฯ	-
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ	-

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

แสดงไปแล้วในตารางในข้อ 2.2 ก (1) แผนปฏิบัติการ

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	การคาดการณ์ผลการดำเนินการ			
		2564	2565	2566	2567
กิจกรรมแนะแนว	จำนวนครั้งที่มีการกิจกรรมแนะแนวต่อปี	15	15	15	15
การสื่อสารองค์กรฯ	ยอดดู Facebook คณะรวมต่อปี	25,000	25,000	25,000	25,000
โครงการจัดทำหลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่ผ่านสภามหาวิทยาลัยของคณะ	3	3	4	5
วารสารคณะฯ	กลุ่มที่จากการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย	3	3	3	2
โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกฯ	อาจารย์ที่ได้รับการปรับวุฒินับในปีการศึกษา 2564-2567	1	2	3	4
โครงการปรับปรุงอาคารฯ	ร้อยละความคืบหน้าของการก่อสร้าง	n/a	n/a	50%	100%
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ	สัดส่วนของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการต่อครั้ง	50%	50%	50%	50%

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

(A) คณะมีแนวทางในการตอบสนอง ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วดังต่อไปนี้ ①การวิเคราะห์ติดตามสัญญาณภายในและภายนอก เช่น จำนวนนักศึกษา การเปลี่ยนแปลงงบประมาณ หรือนโยบายภาครัฐ ②การประเมินผลกระทบ ประเมินผลได้-ผลเสีย หากแผนเดิมไม่สามารถดำเนินการต่อได้ ③การปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว เสนอแผนปรับปรุงต่อคณะกรรมการบริหาร และขออนุมัติจากมหาวิทยาลัย ④การถ่ายทอดแผนใหม่ สื่อสารให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน เพื่อดำเนินการได้ทันที ⑤การเรียนรู้และเก็บข้อมูล เก็บบทเรียนจากการปรับเปลี่ยนเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลพัฒนาในอนาคต

(D) คณะได้นำแนวทางนี้ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ โดยใช้ขั้นตอนหลักดังนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อพิจารณาความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนแผน โดยพิจารณาข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานและสถานการณ์ปัจจุบัน ② การขออนุมัติปรับเปลี่ยนการดำเนินโครงการ เมื่อเห็นว่าไม่ปัจจัยที่ทำให้โครงการไม่สามารถดำเนินไปตามแผนเดิม เช่น การลดงบประมาณ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากมหาวิทยาลัย ③ การจัดทำแผนปฏิบัติการใหม่และการสื่อสารภายในคณะ หลังจากได้รับอนุมัติ คณะจะดำเนินการสื่อสารแผนที่ปรับปรุงแล้วแก่ผู้รับผิดชอบโครงการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

(L) หลังการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ คณะได้ทบทวนผลและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา พบว่าควรพัฒนาตัวชี้วัด (KPI) ให้เหมาะสมและสะท้อนความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วกว่าเดิม เช่น การเพิ่มตัวชี้วัดด้านความยืดหยุ่นของการดำเนินโครงการ และระยะเวลาการอนุมัติปรับเปลี่ยนแต่ละครั้ง ผลการเรียนรู้ดังกล่าวถูกนำมาปรับใช้ในปัดไป โดยส่งเสริมให้หัวหน้าโครงการและคณะกรรมการบริหารมีบทบาทเชิงรุกในการติดตามและรายงานสถานการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนได้ทันทุกที่

(I) แนวทางการปรับเปลี่ยนแผนของคณะได้รับการบูรณาการเข้ากับระบบบริหารจัดการหลักในหลายมิติ ได้แก่ ระบบบริหารแผนและงบประมาณ การปรับแผนจะดำเนินการผ่านระบบ eMENSCR เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถอนุมัติและจัดสรรงบประมาณใหม่ได้ทันเวลา และ แนวทางนี้สะท้อนค่านิยม G (Goal-Oriented) ที่มุ่งเน้นความแน่วแน่ในเป้าหมาย และพร้อมปรับวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

3. ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

(A) คณะมีแนวทางในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ดังต่อไปนี้ ① ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Matrix) ② วางแผนการรับฟังผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าย่อยอื่น (Voice of Customer Plan) ③ การเก็บข้อมูลของผู้เรียนและกลุ่มลูกค้า (Customer Satisfaction Score และ Focus Group) ④ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล (Kano Model) ⑤ จัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงาน (Impact-Effort Matrix, และ MoSCoW) ⑥ ดำเนินการ (PDCA) ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การจัดให้มีประเมินรายวิชาเพื่อรับฟังผู้เรียน ③ การจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ④ การที่อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนสังเกตนักศึกษาในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ⑤ การมีเจ้าหน้าที่คอยรับฟังผ่าน Messenger จาก Facebook คณะ ⑥ การรับฟังจากเอกสารเปิดรับข้อเสนอผลงานวิจัยประจำปีงบประมาณ 2567 จากผู้ให้ทุนต่างๆ ⑦ การประชุมเพื่อรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตความต้องการของผู้รับบริหารวิชาการ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง และพบว่าข้อมูลที่ได้รับจำนวนมากยังเป็นเพียงข้อมูลดิบ จึงอาจมีผลให้การนำข้อมูลไปใช้ต่อไปไม่เที่ยงตรง จึงเสนอแนะให้มีการแปลงเป็นสารสนเทศให้มากขึ้นในปีการศึกษาถัดไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม สดอ. มีอาชีพ และสอดคล้องกับ 3 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น และการจัดหลักสูตร และบริการฯ

(2) ผู้เรียนและลูกค้าพึงมี

(A) คณะมีแนวทางในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ดังต่อไปนี้ ① วางแผนการรับฟังผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าย่อยอื่น (Voice of Customer Plan) ② การเก็บข้อมูลของผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าย่อยอื่น (Customer Satisfaction Score และ Focus Group) ③ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล (Kano Model) ④ จัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการนำข้อมูลมาปรับปรุง

การดำเนินงาน (Impact–Effort Matrix, และ MoSCoW) ⑤ ดำเนินการ (PDCA) ⑥ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การรับฟังผ่านกิจกรรมแนะแนวการศึกษา ③ โครงการ FAD Show Open House and Exhibition 2025 25 ม.ค. 2568 ④ การที่อาจารย์ที่ปรึกษารับฟังเหตุผลที่นักศึกษาลาออก ⑤ การรับฟังผ่านการให้กรอกเอกสารเหตุผลที่นักศึกษาลาออก

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง และพบว่าข้อมูลที่ได้รับจำนวนมากยังเป็นเพียงข้อมูลดิบ จึงเสนอแนะให้มีการแปลงเป็นสารสนเทศให้มากขึ้นในปีการศึกษาถัดไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับ 3 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตร และบริการฯ

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตร และบริการฯ

(1) การจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(A) คณะมีแนวทางในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด ดังต่อไปนี้ ① ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Matrix) ② จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ③ กำหนดส่วนตลาดและกลุ่มเป้าหมาย (STP Analysis) ④ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การดำเนินการรับฟังตามข้อ 3.1 ก (1) การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง แล้วพบว่า การดำเนินการรับฟังตามข้อ 3.1 ก (1) การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลออกมาคล้ายคลึงกัน จึงมีข้อสังเกตว่าการจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นเหมาะสมแล้วหรือไม่ ควรพิจารณาในปีการศึกษาต่อไป

(I) การจำแนกผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นเชื่อมโยงกับข้อ 3.1 ก (1) การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และนำไปสู่การกำหนดส่วนตลาด ความต้องการ และความคาดหวัง ใน P1 ข (2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(2) การจัดหลักสูตรและบริการฯ

(A) คณะมีแนวทางในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ ดังต่อไปนี้ ① รวบรวมความต้องการลูกค้า (VoC.) ② สร้างความต้องการของหลักสูตร งานวิจัย และบริการบริการฯ ③ กำหนดความต้องการของ กระบวนการ ④ กำหนดกระบวนการจัดการ ⑤ สร้างเครื่องมือวัด ควบคุมกระบวนการ ⑥ สร้างตัวชี้วัด ⑦ กลั่นกรองโดยโครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร ⑧ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ③ การประชุมสภาวิชาการ ④ การประชุมสภามหาวิทยาลัย ⑤ การดำเนินการของงานวิชาการ วิจัยและบริการวิชาการ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง และพบว่าการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบการปรับปรุงเท่านั้น อาจจะไม่เพียงพอ จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับโครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) การจัดการความสัมพันธ์

(A) คณะมีแนวทางในการสร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นดังต่อไปนี้ ① จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Stakeholder Matrix) ② ศึกษาความเข้าใจและความต้องการ (VoC Plan, Persona Mapping และ Focus Group) ③ จัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงาน (Impact–Effort Matrix, และ MoSCoW) ④ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑤ กำหนดแผนงานและดำเนินการ (PDCA) เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมกรรมการบริหารคณะ ② การจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนที่ได้รับนโยบายมาจากมหาวิทยาลัย จากโครงการจัดทำหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (โครงการสืบเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษาก่อน) โครงการจัดทำหลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบภายใน ③ การที่คณบดีกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ครอบครัวยุทธ. ในกิจกรรมต่างๆ ④

โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ประจำปีการศึกษา 2567 17-19 มิ.ย.67 ⑤ กิจกรรมไหว้ครู ⑥ การสัมภาษณ์บัณฑิตจบใหม่ถึงความผูกพันกับคณะ ประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดีย

(L) คณะได้มีการปรับปรุงทบทวนพบว่าการจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นแนวทางที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาหลักสูตรที่มาก จึงเสนอแนะให้มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรสายวิชาการที่จะทำหลักสูตรในแนวทางดังกล่าวให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม สกอ.

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(A) คณะมีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถเข้าถึงการสืบค้นสารสนเทศดังต่อไปนี้ ① จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น(Stakeholder Matrix) ② ศึกษาความเข้าใจและความต้องการสารสนเทศ(VoC Plan, Persona Mapping และ Focus Group) ③ กำหนดเนื้อหาสารสนเทศ ④ กำหนดช่องทางการเข้าถึง (Access Channels) ⑤ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑥ กำหนดแผนงานและดำเนินการ (PDCA) ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking) และแนวทางการรับการสนับสนุนจากสถาบัน ดังนี้ ① ศึกษาความต้องการการรับการสนับสนุนของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (VoC Plan, Persona Mapping และ Focus Group) ② กำหนดความต้องการและรูปแบบในการให้และการสนับสนุน ③ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ④ กำหนดแผนงานและดำเนินการ (PDCA) ⑤ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการ/การจัดสรรโดยมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้ ① การประชุมกรรมการบริหารคณะ ② การจัดให้มีสารสนเทศที่ช่วยผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบนเว็บไซต์คณะ ③ การจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเฉพาะในแต่ละด้าน ซึ่งแต่ละคนมีการกำกับดูแลโดยหัวหน้ากลุ่มงาน ④ บริการคอมพิวเตอร์กลางของคณะ ⑤ บริการอินเทอร์เน็ต (จัดสรรโดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย) ⑥ ระบบบริการการศึกษา <https://reg.rmutp.ac.th/> (จัดสรรโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย) ⑦ บริการห้องสมุด <https://lib.rmutp.ac.th/home> (จัดสรรโดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย)

(L) คณะได้มีการปรับปรุงทบทวนพบว่ายังมีผลการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศ และรับการสนับสนุนจากสถาบัน อยู่น้อย จึงเสนอแนะให้มีเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) ดำเนินการ/การจัดสรรโดยมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับค่านิยม T (Technology) มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

(A) คณะมีระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นดังต่อไปนี้ ① สร้างช่องทางการรับเรื่องและข้อร้องเรียน (Access Channels) ② สร้างทะเบียนและระบบบันทึกข้อร้องเรียน (Logging System) ③ คัดแยกเนื้อหาและส่งต่อข้อร้องเรียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Screening & Routing) ④ ดำเนินการพิจารณาวิเคราะห์สาเหตุ ตรวจสอบ และแก้ไข (Action & Resolution) ⑤ การสื่อสารกลับต่อผู้ร้องเรียนหรือชี้แจงการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (Feedback Loop) ⑥ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมกรรมการบริหารคณะ ② การจัดให้มีระบบร้องเรียนออนไลน์ผ่านการปิดประกาศ ③ การจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนโดยตรงและรายงานข้อร้องเรียน

(L) คณะได้ทบทวนปรับปรุงแล้ว พบว่าระบบร้องเรียนออนไลน์ผ่านการปิดประกาศ ไม่มีคนร้องเรียนในปีการศึกษานี้ จึงเสนอแนะให้มีการเพิ่มช่องทางอื่นๆเพิ่มเติมในปีการศึกษาหน้า

(I) การจัดการข้อร้องเรียน สอดคล้องกับ 1.2 ข (2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

(A) คณะมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดที่ต่างกันดังต่อไปนี้ ① จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Stakeholder Matrix) ② กำหนดส่วนตลาดและกลุ่มเป้าหมาย (STP Analysis) ③ กำหนด นโยบาย หลักการ และ วิธีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดและกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่างกัน ④ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑤ กำหนดแผนงานและดำเนินการ (PDCA) ⑥ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการ/การจัดสรรโดยคณะอื่น มหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้ ① คณะบดีพร้อมด้วยคณะผู้บริหารและบุคลากร ร่วมทำกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ② ประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันผ่านเว็บไซต์คณะ ③ การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในคณะทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ④ การประกาศกฎระเบียบที่ชัดเจนบนเว็บไซต์ (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย) ⑤ การอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาผู้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) โดยจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่ประสานงานโดยตรง ⑥ การอำนวยความสะดวกในการศึกษาของนักศึกษาอื่นๆ (เช่น ทุนการศึกษาจากศิษย์เก่า) ⑦ การมีทางลาดและลิฟต์เพื่อ

อำนวยความสะดวกกับผู้ที่มีอุปสรรคในการขึ้นบันได (พื้นที่อาคารที่ขอความอนุเคราะห์ใช้งานจากคณะอื่น) ⑧ การ
ให้นโยบายอาจารย์ปรับเทคนิคการสอนให้เหมาะสมกับสมรรถภาพของผู้เรียน

(L) คณะได้ทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ในส่วนของอาคารของคณะยังไม่มีลิฟต์ จึงควรมีมาตรการใน
การช่วยเหลือผู้ที่มีอุปสรรคในการขึ้นบันไดเพิ่มเติม

(I) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับ 1.2 ข (2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(A) คณะมีแนวทางในการประเมินความพึงพอใจ ดังนี้ ① กำหนดประเด็นหรือมิติในการประเมิน
ความพึงพอใจ ② จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Stakeholder Matrix) ③ กำหนดวิธีการและ
เครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจที่มีความเหมาะสม (Customer Satisfaction Score และ VoC Survey) ④
กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑤ กำหนดแผนงานและดำเนินการเก็บข้อมูล
(PDCA) ⑥ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์

แนวทางในการประเมินความไม่พึงพอใจดังนี้ ① กำหนดประเด็นหรือมิติในการประเมินความไม่พึง
พอใจ ② จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Stakeholder Matrix) ③ กำหนดวิธีการและเครื่องมือใน
การประเมินความไม่พึงพอใจที่มีความเหมาะสม (Focus Group & Interview และ Content Analysis) ④
กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑤ กำหนดแผนงานและดำเนินการเก็บข้อมูล (PDCA)
⑥ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์

และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นดังต่อไปนี้ ① จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อ
สร้างวิธีการสร้างความผูกพันที่เหมาะสม ② รวบรวมข้อมูลด้านความสัมพันธ์ ความภักดีและความผูกพัน
(VoC / CSAT / NPS) ③ วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูล ④ กำหนดวิธีการที่มีความเหมาะสมในการสร้าง
ความผูกพัน ⑤ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑥ กำหนดแผนงานและดำเนินการ
กิจกรรม (PDCA) ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับและนำไปปรับปรุงกลยุทธ์

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร
คณะ ② เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้าย/บัณฑิตใหม่ที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร
③ การจัดให้มีระบบร้องเรียนออนไลน์ผ่านการปิดประกาศ ④ เก็บข้อมูลจำนวนบัณฑิตของคณะที่เข้าร่วมพิธี
พระราชทานปริญญาบัตร ⑤ เก็บข้อมูลจำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้เข้าจากแหล่งทุนเดิม ⑥ เก็บข้อมูลจำนวน
เงินทุนวิจัยที่ได้เข้าจากแหล่งทุนเดิม ⑦ เก็บข้อมูลโครงการบริการวิชาการ/สังคมที่ได้จากกลุ่มลูกค้าเดิม

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุง ดังต่อไปนี้ ① คณะยังไม่มีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนปีสุดท้ายที่มีต่อคุณภาพหลักสูตรของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการออกแบบ เนื่องจากยังไม่มีนักเรียนที่จบการศึกษารุ่นแรก จึงเสนอให้มีการค้นหาความพึงพอใจด้วยวิธีการอื่นเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป ② คณะยังไม่มีการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ของลูกค้ากลุ่มอื่นนอกจากผู้เรียน จึงเสนอให้มีการค้นหาเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น จะเชื่อมโยงกับการวางแผนกลยุทธ์ในปีการศึกษาต่อไป

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

(A) คณะมีระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะดังต่อไปนี้ ① การวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ คณะทำการวิเคราะห์เพื่อระบุข้อมูลและตัวชี้วัดที่สำคัญในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และพันธกิจของคณะ รวมถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ② การกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ จากการวิเคราะห์ คณะกำหนดแนวทางในการวัดผลการดำเนินการโดยเลือกตัวชี้วัดหลักที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของคณะ ③ การดำเนินการ คณะนำแนวทางไปปฏิบัติโดยมอบหมายให้หน่วยวางแผนและพัฒนารวบรวมและติดตามข้อมูลตัวชี้วัดตามที่กำหนด ④ การทบทวนและปรับปรุง

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การประชุมฝ่ายงานวางแผนและพัฒนา ③ การจัดให้มีบุคลากรฝ่ายงานวางแผนและพัฒนาคอยติดตามผลการดำเนินงานจากบุคลากรเจ้าของโครงการ

คณะมีตัววัดที่สำคัญได้แก่ ประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ (ร้อยละ) (ใช้วัดตำแหน่งในการแข่งขัน) และตัววัดด้านการเงินที่สำคัญได้แก่ รายได้สะสมคณะ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า การติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรเจ้าของโครงการ ยังคงค่อนข้างเป็นเชิงรับ จึงเสนอให้มีการปรับปรุงในปีการศึกษาต่อไป

(I) ตัววัดผลที่สำคัญ สอดคล้องกับการใช้วัดตำแหน่งในการแข่งขัน

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

(A) คณะมีระบบในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง ดังต่อไปนี้ ① การวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบโดยพิจารณาว่าด้านใดของผลการดำเนินงานต้องการการเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือสถาบันอื่น เพื่อประเมินความสามารถในการแข่งขันและความก้าวหน้าของคณะ ② กำหนดแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบโดยยึดหลักว่าข้อมูลต้องน่าเชื่อถือ เข้าถึงได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ

คณะ ③ นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาประกอบการตัดสินใจในการประชุมบริหารคณะและการประชุมฝ่ายวางแผนและพัฒนา ④ ทบทวนการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการ

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การประชุมฝ่ายงานวางแผนและพัฒนา

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบส่วนใหญ่เน้นข้อมูลที่เข้าถึงได้และน่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตามควรพัฒนาให้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบตามได้ตรงตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มากขึ้น

(I) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ สอดคล้องกับคู่เทียบของผลลัพธ์ในหมวด 7 ผลลัพธ์

ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) การวิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการ

(A) คณะมีแนวทางในการวิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน ดังต่อไปนี้ ① รวบรวมข้อมูลผลลัพธ์จากทุกด้าน โดยการวิเคราะห์จะเทียบผลลัพธ์ที่ได้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดหวัง เพื่อประเมินว่าสถาบันดำเนินงานได้ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ทั้งยังพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของคณะ ② กำหนดให้มีแนวทางการทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถในลักษณะเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบรรจุกระบวนการนี้ไว้ในปฏิทินการบริหารประจำปี เมื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้ว จะนำข้อค้นพบไปพิจารณาปรับปรุงหรือกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ของปีถัดไป ให้สอดคล้องกับข้อมูลจริงที่เกิดขึ้น ③ ได้รับรายงานผลการดำเนินงานจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือเจ้าของตัวชี้วัดแต่ละตัว วิเคราะห์ผลลัพธ์เหล่านี้เทียบกับเป้าหมาย และหาหรือถึงปัจจัยที่เอื้อหรือขัดขวางความสำเร็จ ④ วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน นำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการประชุมมาบูรณาการสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วมีข้อเสนอแนะว่า ควรนำการวิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การวิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ในปีการศึกษาต่อไป

(2) การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(A) คณะมีแนวทางในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ดังต่อไปนี้ ① หลังจากทีคณะได้ทบทวน

ผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา คณะจะวิเคราะห์ต่อยอดถึงประเด็นที่ควรปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมจากผลการดำเนินงานนั้น การวิเคราะห์นี้รวมถึงการระบุจุดอ่อนหรือช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมองหาแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะมาช่วยแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น หรือการพัฒนาบริการรูปแบบใหม่ที่ยังไม่เคยมีในคณะ โดยพิจารณาควบคู่กับความต้องการของผู้รับบริการและแนวโน้มในวงการวิชาการและวิชาชีพ ② กำหนดแนวทางในการนำผลการทบทวนมาจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงและระบุโอกาสนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเกณฑ์ เช่น ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะ ความเร่งด่วน ผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และทรัพยากรที่มี ③ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม โดยมอบหมายหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละประเด็น ระหว่างดำเนินการ คณะจะมีการติดตามความก้าวหน้าของโครงการปรับปรุงเหล่านี้ ④ ประเมินผลหลังจากดำเนินโครงการปรับปรุงหรือนวัตกรรมแต่ละเรื่อง เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีสิ่งใดที่จะเรียนรู้และปรับปรุงต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วมีข้อเสนอแนะว่า ควรนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ในปีการศึกษาต่อไป

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

(A) คณะมีแนวทางในการทวนสอบ และทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพ ดังต่อไปนี้ ① การวิเคราะห์แหล่งที่มาของข้อมูล กระบวนการรวบรวม และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่มีอยู่ รวมถึงพิจารณาความเสี่ยงที่ข้อมูลอาจมีความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาด ② กำหนดแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพข้อมูล ③ การทวนสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล มีกลไกตรวจสอบความถูกต้องหลังการบันทึก และมีมาตรฐานและขั้นตอนการจัดการข้อมูล ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม ④ ติดตามและประเมินประสิทธิผลของมาตรการประกันคุณภาพข้อมูล

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การทวนสอบผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาในหลักสูตร ③ การกำหนดใช้ระบบล็อกการเข้าถึงข้อมูลในระบบที่จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบบริการการศึกษา ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่าการดำเนินการยังเป็นการดำเนินการพื้นฐาน ควรเพิ่มการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การทวนสอบ และทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ และ P (Professional) มีความเป็นมืออาชีพ

(2) ความพร้อมใช้

(A) คณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะมีความพร้อมใช้ ดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ความต้องการในการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศของผู้ใช้ทุกระดับ โดยพิจารณาว่าข้อมูลประเภทใดที่จำเป็นต้องพร้อมใช้ตลอดเวลาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ยังครอบคลุมถึงการประเมินความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีในปัจจุบัน ② กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้สูงสุด ③ กำหนดผู้รับผิดชอบดูแลระบบข้อมูลหลักแต่ละด้าน และกำหนดขั้นตอนการร้องขอหรือเข้าถึงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ④ ประเมินความมีประสิทธิภาพของการดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลพร้อมใช้

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การที่กลุ่มงานจัดให้มีบุคลากรที่คอยเก็บข้อมูลและสารสนเทศของคณะให้มีความพร้อมใช้ ③ การจัดให้มีบุคลากรที่คอยดูแลระบบอิเล็กทรอนิกส์ของคณะ ④ มีบุคลากรที่คอยดูแลระบบอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย)

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่าการดำเนินการของคณะยังเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐาน ควรเพิ่มการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะมีความพร้อมใช้ สอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ และ P (Professional) มีความเป็นมืออาชีพ

(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

(A) คณะมีแนวทางในการป้องกันภัย ข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ สินทรัพย์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต ดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต โดยระบุสินทรัพย์ข้อมูลที่มีความ

อ่อนไหวหรือมีสิทธิ์เข้าถึงจำกัด รวมถึงระบบซอฟต์แวร์หรือฐานข้อมูลสำคัญที่หากเกิดความเสียหายจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมาก ภัยคุกคามไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น วิเคราะห์ระดับการป้องกันที่มีอยู่ในปัจจุบัน ② วางนโยบายความปลอดภัยสารสนเทศของคณะ ที่สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางของมหาวิทยาลัย และมาตรการจัดการเมื่อพบเหตุผิดปกติหรือเหตุละเมิดความปลอดภัย ③ ดำเนินการตามนโยบายความปลอดภัยสารสนเทศของคณะ ④ ทบทวนและประเมินผลมาตรการความปลอดภัยไซเบอร์ที่ดำเนินการไป โดยตรวจสอบเหตุการณ์และช่องโหว่ที่เกิดขึ้นย้อนหลัง

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การกำหนดใช้ระบบล็อกการเข้าถึงข้อมูล ในระบบที่จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบบริการการศึกษา ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ② การจัดให้มีบุคลากรที่คอยดูแลระบบอิเล็กทรอนิกส์ของคณะ ③ มีบุคลากรที่คอยดูแลระบบอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัย (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย)

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า การดำเนินการของคณะยังเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐาน ควรเพิ่มการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะมีความพร้อมใช้ สอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ และ P (Professional) มีความเป็นมืออาชีพ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

(A) คณะมีแนวทางในการสร้างและจัดการความรู้ของคณะ ดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในสถาบันเพื่อระบุว่าความรู้ประเภทใดคือปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและควรได้รับการจัดเก็บและแบ่งปัน ② สำรวจช่องทางการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ใช้อยู่ ③ สร้างระบบและวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ④ ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ⑤ ทบทวนผลของการดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสำรวจระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประเมินการนำความรู้ที่แบ่งปันไปใช้ให้เกิดประโยชน์

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การจัดการความรู้ผ่านเว็บไซต์คณะ ③ การจัดการความรู้ผ่าน Facebook งานจัดการความรู้คณะ ④ การจัดการความรู้ผ่านงานเครือข่ายการจัดการความรู้ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และร่วมกับหน่วยงานมหาวิทยาลัยภายนอก ⑤ การจัดการความรู้ผ่าน Youtube การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วเสนอแนะว่าควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้คณะรับรู้ทั่วถึงมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การสร้างและจัดการความรู้สอดคล้องกับพันธกิจการสร้างฐานข้อมูลคุณภาพ และค่านิยม T (Technology) มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

(A) คณะมีแนวทางในการค้นหาและแบ่งปัน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน ดังต่อไปนี้ ① ค้นหาและวิเคราะห์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่มีอยู่ทั้งภายในคณะและจากสถาบันอื่น โดยพิจารณาว่าวิธีการใดที่นำมาใช้แล้วส่งผลให้เกิดความสำเร็จโดดเด่นเกินมาตรฐานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์เริ่มจากภายในคณะเอง ในขณะเดียวกันก็ติดตามวิธีปฏิบัติจากภายนอก เพื่อนำมาประเมินว่าแนวทางใดที่เหมาะสมจะปรับใช้ในบริบทของคณะ การวิเคราะห์นี้ดำเนินการควบคู่กับการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร ② กำหนดแนวทางในการเผยแพร่และประยุกต์ใช้วิธีเหล่านั้นอย่างเป็นรูปธรรม ③ ดำเนินการตามแนวทางในการเผยแพร่และประยุกต์ใช้วิธีเหล่านั้น ④ ทบทวนประสิทธิผลของการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการขอตำแหน่งวิชาการ ③ การจัดให้มีการอบรมโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า คณะมีระบบพี่เลี้ยงในเรื่องการขอตำแหน่งวิชาการเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้เพิ่มช่องทางอื่นในปีการศึกษาต่อไป

(I) ระบบพี่เลี้ยงของคณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม สดอ.

ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม

(A) คณะมีแนวทางในการระบุนโยบายการสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์หาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมโดยพิจารณาจากทั้งความต้องการของสังคมและชุมชนในด้านการออกแบบสร้างสรรค์ ตลอดจนศักยภาพและผลงานที่มีอยู่ของคณาจารย์และนักศึกษา โดยตรวจสอบว่ามีปัญหาหรือความท้าทายใดในชุมชนที่คณะสามารถมีส่วนร่วมแก้ไข หรือแนวทางใดๆ ของคณะที่สามารถต่อยอดไปสู่ นวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง นอกจากนี้ยังติดตามทิศทางการพัฒนาของวงการสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ทั้งในระดับประเทศและสากล เพื่อมองหาแนวโน้มใหม่ ๆ ที่คณะควรเตรียมพัฒนา ② กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและเน้นย้ำการสร้างนวัตกรรมโดยผนวกเข้ากับนโยบายและแผนกลยุทธ์ของคณะอย่างชัดเจน ③ นำนโยบายการสร้างนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติผ่านกิจกรรมและโครงการ ④ ติดตามผลการดำเนินการด้านนวัตกรรมและทบทวนเพื่อหาแนวทางปรับปรุง

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การจัดสิทธิบัตรผลงานของบุคลากรสายวิชาการ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า การจดสิทธิบัตรผลงานของบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการผลักดันด้วยตนเอง จึงเสนอแนะให้ดำเนินการตามแนวทางให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ

(I) การมุ่งสร้างนวัตกรรมสอดคล้องกับพันธกิจในการ ต่อยอดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนด้านสร้างสรรค์การออกแบบ

5. บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

(A) สถาบันมีแนวทางในการประเมินด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่สถาบันจำเป็นต้องมี ดังต่อไปนี้ ① การวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งภาระงานปัจจุบัน แผนกลยุทธ์และความต้องการบุคลากรในอนาคต โดยพิจารณาจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่เทียบกับภารกิจของคณะ และเป้าหมายการผลิตบัณฑิตในแต่ละปี ② การกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ กำหนดแนวทางประเมินความจำเป็นด้านกำลังคน โดยมีระบบการวางแผนอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ของคณะ ③ การดำเนินการใช้กลไกคณะกรรมการบริหารคณะและงานบริหารบุคคลประชุมรวบรวมข้อมูลและประเมินความต้องการกำลังคน งานบริหารบุคคลร่วมกับงานวางแผนและ พัฒนาจัดทำข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน เทียบกับภาระงานและแผนการเปิดหลักสูตรใหม่หรือการขยายตัวของคณะ รวมถึงตรวจสอบคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรใหม่หรือเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้น หากพบส่วนที่ขาด คณะวางแผนสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมหรือพัฒนาบุคลากรภายใน โดยงานบริหารบุคคลเป็นหน่วยหลักในการติดตามดำเนินการ และรายงานผลให้ผู้บริหารคณะทราบ ④ การทบทวนและปรับปรุง วิธีการประเมินกำลังคนทุกปีผ่านการรายงานผลและข้อเสนอแนะ

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การประชุมงานบริหารบุคคล ③ การดำเนินการและติดตามผลของงานบริหารบุคคล

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ① ระบบที่มีอยู่ยังเน้นวิเคราะห์ในเรื่องอัตรากำลังเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการวิเคราะห์ในด้านชีตความสามารถให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป ② จากการผลลัพธ์ในข้อ 7.3 ก (1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร พบว่าทั้งชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรยังอยู่ในค่าเป้าหมาย อย่างไรก็ตามจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอยู่ ยังอาจเพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการและนักศึกษาได้

(I) ระบบการประเมินด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร สอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น

(2) บุคลากรใหม่

(A) สถาบันมีแนวทางในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ ดังต่อไปนี้ ① การวิเคราะห์ข้อมูล และสถานการณ์ ความจำเป็นในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรใหม่จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งที่ว่างลงหรือขาดแคลน การขยายหลักสูตรใหม่ การทดแทนอัตราเกษียณ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่คณะกรรมการเพิ่มเติม การพิจารณานี้อิงข้อมูลโครงสร้างบุคลากรปัจจุบันและแผนพัฒนาคณะ เพื่อระบุจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรใหม่ที่จะจำเป็นต้องสอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ ② กำหนดแนวทางการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการตามระบบการสรรหาและบรรจุบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการวางแผนสรรหาให้ตรงกับค่านิยมและความต้องการเฉพาะของคณะ ③ การดำเนินการ งานบริหารบุคคลของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ประสานกับส่วนกลาง (กองบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัย) ในการประกาศรับสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ④ การทบทวนและปรับปรุง ติดตามผลการสรรหาและการดูแลบุคลากรใหม่ผ่านการประเมินช่วงทดลองงาน การสอบถามความเห็นจากหัวหน้างานและบุคลากรใหม่ และการพิจารณาอัตราคงอยู่ในแต่ละปี

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การประชุมงานบริหารบุคคล ③ การดำเนินการและติดตามผลของงานบริหารบุคคล ④ ระบบรับสมัครงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย) ⑤ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลบุคลากรใหม่

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ในการประกาศรับสมัครบุคลากรใหม่ ยังควรพัฒนาให้กระจายอย่างทั่วถึงในวงกว้างมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ สอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลบุคลากรใหม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบครัว สส.อ.

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

(A) สถาบันมีแนวทางในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความจำเป็นด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลังของบุคลากร ② วางแนวทางในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาทักษะบุคลากรภายในและ การวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ③ ทบทวนแผนความต้องการบุคลากรและทักษะที่ต้องพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ งานบริหารบุคคลร่วมกับงานวางแผนและ

พัฒนาติดตามแนวโน้มต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อกำลังคนและ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี อย่างเป็นรูปธรรม ④ ประเมินประสิทธิผลของการเตรียมความพร้อมนี้จากผลลัพธ์การดำเนินงานของคณะ

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การดำเนินงานของงานบริหารบุคคล ③ การดำเนินการของงานวางแผนและพัฒนา ④ โครงการอบรมหรือพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรต่างๆ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่าในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ส่วนใหญ่จะ ดำเนินการโดยโครงการที่จัดโดยมหาวิทยาลัยและคณะเห็นสมควรว่าบุคลากรควรเข้าร่วม จึงเสนอแนะให้เน้น หรือเพิ่มเติมโครงการที่จะต่อบลยุทธศาสตร์ของคณะให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) ระบบการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลัง สอดคล้องกับ พันธกิจในการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้พร้อมเป็นนวัตกรบูรณาการด้านสร้างสรรค์ การออกแบบที่มีความรอบรู้มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเมื่อจะ ผลิตกำลังคนให้รอบรู้มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่าง บุคลากรก็ควรจะมี ความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายเช่นกัน

(4) การทำให้บรรลุผล

(A) คณะมีแนวทางในการจัดระบบการทำงาน และบริหารบุคลากรดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ข้อมูลและ สถานการณ์ คณะพิจารณารูปแบบการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากร เพื่อการดำเนินงานของ คณะสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ครอบคลุมการทบทวนโครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน และกระบวนการทำงานหลักภายในคณะ ตลอดจนพิจารณาข้อมูลผลการ ดำเนินงานของปีก่อน ๆ เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในระบบการทำงานปัจจุบัน ② กำหนดแนวทางในการ จัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นมืออาชีพและความรับผิดชอบเป็นสำคัญ โครงสร้างการบริหารของคณะ มีหัวหน้างานดูแลรับผิดชอบแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน และกำหนด กระบวนการทำงานรวมถึงกรอบเวลาในการดำเนินงานแต่ละเรื่องอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ บทบาทของตนเอง และทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ③ คณะกรรมการบริหารคณะกำกับดูแลภาพรวมของ ระบบการทำงาน กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ④ ทบทวนระบบการทำงานและการ บริหารบุคลากร

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การดำเนินการของหัวหน้างานแต่ละงาน

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า แนวทางในการจัดระบบการทำงาน และบริหารบุคลากร ส่วนใหญ่ดำเนินการไปตามรูปแบบที่แล้มาในมหาวิทยาลัย จึงเสนอแนะให้มีการพิจารณาให้เหมาะสมกับแต่ ละงานมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การจัดระบบการทำงาน และบริหารบุคลากรของคณะสอดคล้องกับค่านิยม P (Professional) มี ความเป็นมืออาชีพ

ข. สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

(A) คณะมีแนวทางเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ ทำงานของบุคลากรดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ ประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากร ② การกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ มุ่งปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ ③ ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ④ ทบทวนและปรับปรุงการประเมิน ความสำเร็จของแนวทางดังกล่าว

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การปรับปรุงอาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (อาคารเรียนและปฏิบัติการ อาคาร 4 ศูนย์โชติเวช) จนแล้วเสร็จในปีการศึกษานี้

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า จากผลลัพธ์ในข้อ 7.3 ก (2) บรรยากาศในที่ทำงาน พบว่ามีคะแนนน้อยกว่าค่าเป้าหมาย น้อยกว่าคู่เทียบ แต่มีแนวโน้มมากขึ้นเล็กน้อย จึงเสนอแนะให้มีการสร้าง ความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร ให้มากขึ้นในปี การศึกษาต่อไป

(I) การสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของ บุคลากรของคณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์พัฒนาสิ่งแวดล้อมความสะดวก

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

(A) คณะมีแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้ ① สํารวจและประเมินนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มอบให้แก่บุคลากรว่าเพียงพอและเหมาะสมกับความ ต้องการหรือไม่ การสอบถามความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และการพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในงานซึ่งเป็น ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ② กำหนดแนวทาง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม การสร้าง

ความมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้ ③ ดำเนินการจัดสรรคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ④ ทบทวนผลด้านคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การจัดให้มีคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ① การสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่วนใหญ่ดำเนินการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเท่านั้น จึงเสนอแนะให้มีการพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคลากรในคณะเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป ② จากการทบทวนผลลัพธ์ในข้อ 7.3 ก (2) บรรยายการทำงาน หัวข้อ ผลลัพธ์ด้านคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่ามากกว่าค่าเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ยังควรพัฒนาสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้นต่อไป

(I) การสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของคณะ สอดคล้องกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรทั้งสองกลุ่มได้แก่ ความมั่นคง

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

(A) คณะมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรดังต่อไปนี้ ① ศึกษาจากข้อมูลภาพรวมปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ② กำหนดแนวทางโดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วมเป็นหลักในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร ③ การดำเนินการ เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากรผ่านกิจกรรมและเครื่องมือที่กำหนดตามแนวทาง ④ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② ดำเนินการเก็บข้อมูลใน โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการสร้างคำถามปลายเปิด ผ่านการนำเสนอคำถามแบบมีปฏิสัมพันธ์

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า คำตอบที่ได้จากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคล้ายคลึงกันจนไม่สามารถสรุปแยกความแตกต่างได้ จึงเสนอแนะให้มีการถามในเชิงลึกเพื่อให้สามารถแยกความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มได้ในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการโดยการเก็บข้อมูลแบบการสร้างความคำถามปลายเปิด ผ่านการนำเสนอคำถามแบบมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรครอบครัว สอ. และโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สอดคล้องกับโครงการ Happy University ของมหาวิทยาลัย

(2) การประเมินความผูกพัน

(A) คณะมีแนวทางในการประเมินความผูกพันของบุคลาการดังต่อไปนี้ ① พิจารณาวิธีการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร โดยมองหาตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความผูกพันในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ② กำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ คณะกำหนดแนวทางการประเมินความผูกพันของบุคลากร ③ งานบริหารบุคคลของคณะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในแต่ละปี พร้อมวิเคราะห์สาเหตุของผล และรายงานสรุปต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อนำไปพิจารณาหามาตรการปรับปรุงแก้ไข ④ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการในการประเมินความผูกพันของบุคลากร

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การเก็บและสรุปข้อมูลของงานบริหารบุคคล

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ① จากการประเมินที่แสดงใน ผลลัพธ์ในข้อ 7.3 ก (3) อัตราบุคลากรลาออก และ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สามารถวัดได้ส่วนหนึ่ง แต่เสนอแนะให้มีการวัดในรูปแบบอื่นเพื่อวัดในเชิงลึกขึ้นเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป ② จากผลลัพธ์ในข้อ 7.3 ก (3) พบว่าจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนลาออกมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จึงเสนอแนะให้มีมาตรการแก้ปัญหาในปีการศึกษาต่อไป

(I) การประเมินจากร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรครอบครัว สอ.

ข. วัฒนธรรมองค์กร

(A) คณะมีแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน ดังต่อไปนี้ ① ประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบันเพื่อหา

แนวทางพัฒนา โดยพิจารณาจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร ② กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ③ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ④ ทบทวนความก้าวหน้าของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามที่วางไว้

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การจัดประชุมบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบที่บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ ③ นโยบาย "ประตูเปิด" ที่บุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารได้ง่าย ④ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ⑤ การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลบุคลากรใหม่ โดยพี่เลี้ยงจะสื่อสารและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรกับบุคลากรใหม่

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่าเป็นแนวทางที่ดี แต่เสนอแนะให้มีการมุ่งเน้นเรื่องความสร้างสรรค์ให้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรครบถ้วน สดอ.

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

(A) คณะมีแนวทางในการจัดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นดังต่อไปนี้ ① พิจารณาทบทวนระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ใช้อยู่เพื่อประเมินว่าระบบดังกล่าวส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่นหรือไม่ ② ใช้แนวทางตามระบบมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นแกนหลัก โดยตั้งเป้าให้การประเมินผลที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอช่วยให้บุคลากรทุกคนทราบถึงผลงานของตน จุดแข็งจุดอ่อน และได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเอง ③ ดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละรอบหัวหน้างานจะประเมินผลการทำงานของบุคลากรภายใต้บังคับบัญชา ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ผลการประเมินจะถูกส่งมายังคณะกรรมการบริหารคณะพิจารณาเพื่ออนุมัติการปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามสิทธิที่มหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อได้รับอนุมัติ งานบริหารบุคคลของคณะจะแจ้งผลการประเมินและการปรับเงินเดือนให้บุคลากรทราบเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส บุคลากรสามารถสอบถามรายละเอียดหรือขอคำชี้แจงเพิ่มเติมจากหัวหน้างานได้ นอกเหนือจากการประเมินอย่างเป็นทางการ คณะยังส่งเสริมให้หัวหน้างานมีการ ให้ (Feedback) แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องระหว่างรอบประเมิน ④ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ทุกสิ้นเดือนมีนาคมและกันยายน และการพิจารณาให้ปรับขึ้นเงินเดือน ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าว

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่าคณะยังไม่มีการจัดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรูปแบบอื่นนอกจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด จึงเสนอให้มีการพิจารณาการจัดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรูปแบบอื่นเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) ระบบการจัดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

(A) คณะมีแนวทางในการจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนา สนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความจำเป็นของสถาบันดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ การพัฒนาของบุคลากร โดยพิจารณาทั้งจากมุมมองของบุคลากรแต่ละคนและจากความจำเป็นของคณะเอง นอกจากนี้ คณะยังพิจารณาความสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของคณะ ② กำหนดแนวทางของคณะในการจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร โดยการผสมผสานความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเข้ากับความจำเป็นของสถาบัน ③ ดำเนินการในทางปฏิบัติ เมื่อถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวหน้างานและบุคลากรจะร่วมกันบันทึกแผนพัฒนารายบุคคล ลงในแบบฟอร์มการประเมิน โดยระบุทักษะที่จะพัฒนา วิธีการ และช่วงเวลาที่จะดำเนินการ แล้วแจ้งไปยังผู้เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อรับทราบและสนับสนุนตามส่วนที่เกี่ยวข้อง คณะมีการติดตามผลการดำเนินการตามแผนนี้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ เพื่อประเมินว่าบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาตามแผนหรือไม่ และมีอุปสรรคใดต้องแก้ไขหรือไม่ ④ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดการระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง จะมีการจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ซึ่งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนา ③ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ ซึ่งมีการรายงานผลรอบ 6 เดือนและรอบ 12 เดือน ④ โครงการศึกษาระดับปริญญาเอกของบุคลากรสายวิชาการ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	สาขาวิชา	สถานศึกษา	ทุน	ปีที่ศึกษา	ปีที่จบ	สถานะการศึกษา
1	น.ส. อุทัยวรรณ ประสงค์เงิน	อาจารย์	การออกแบบ	ม.ศิลปากร	มทรพ.	2563	2568	อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์
2	นายพชรกร ทองศรี	อาจารย์	สถาปัตยกรรมพื้นถิ่น	ม.ศิลปากร	มทรพ.	2563	2567	สำเร็จการศึกษาแล้ว (22 พ.ย. 2567)
3	นายคณิต อยู่สมบูรณ์	อาจารย์	เทคโนโลยีการออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	สจล.	มทรพ.	2563	2568	สำเร็จการศึกษาแล้วรอสภาอนุมัติ
4	นายสุนทร บินกาขานี	อาจารย์	การออกแบบ	ม.ศิลปากร	มทรพ.	2564	2569	อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์
5	น.ส.ปริณัน บานชื่น	อาจารย์	สถาปัตยกรรม	ม.ศิลปากร	มทรพ.	2566	2569	อยู่ระหว่างการศึกษา
6	นายแทน ศรัทธา อดิอนวรรณ	อาจารย์	สถาปัตยกรรม	ม.ศิลปากร	มทรพ.	2566	2569	อยู่ระหว่างการศึกษา
7	น.ส. ศศิ ประภา เวชศิลป์	อาจารย์	นฤมิตศิลป์	จพ.	มทรพ.	2568	2571	อยู่ระหว่างเปิดภาคเรียน

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่าคณะยังไม่มี การจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนา รูปแบบอื่นนอกจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด จึงเสนอให้มีการพิจารณาการจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนา รูปแบบอื่นเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) ระบบการจัดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่ มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

(A) คณะมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคตดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงประเมินความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ ๆ ในอนาคต ② กำหนดแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่งโดยอาศัยแนวคิดการมีพี่เลี้ยงและการเตรียมผู้นำล่วงหน้าเป็นหลัก ③ ดำเนินการตามแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง ④ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจากผลของการดำเนินการด้านการพัฒนาอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการขอตำแหน่งวิชาการ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า คณะยังมีระบบพี่เลี้ยงยังมีในเรื่องการขอตำแหน่งวิชาการ เพียงเรื่องเดียว จึงเสนอแนะให้มีแนวทางอื่นเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) ระบบพี่เลี้ยงของคณะสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครบถ้วน สดอ.

(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

(A) คณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจได้ว่าการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายรวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ ① วิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ ตรวจสอบกระบวนการด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานการพัฒนา และการความก้าวหน้าในอาชีพว่ามีความเสมอภาคและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันหรือไม่ การวิเคราะห์นี้รวมถึงการพิจารณานโยบายและวิธีปฏิบัติปัจจุบัน และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรว่ารู้สึกถึงความเป็นธรรมในการประเมินและการได้รับโอกาสหรือไม่ ② กำหนดแนวทางให้มีความสำคัญกับความเสมอภาค (Equity) และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม (Inclusiveness) ในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในองค์กร ③ ดำเนินการตามแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาค ④ ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมความเสมอภาค

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การจัดประชุมบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบที่บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ ③ การที่ประกาศรับสมัครบุคลากรของคณะจะไม่มีการระบุเพศ

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า คณะยังควรเพิ่มการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคให้มากขึ้น จึงเสนอแนะให้มีแนวทางอื่นเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับค่านิยม G (Goal-Oriented) การแน่วแน่ที่เป้าหมาย

6. การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

(1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ

(A) คณะมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ดังต่อไปนี้

① รวบรวมข้อมูล กฎหมาย ข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายที่มีความเกี่ยวข้อง ② รวบรวมข้อมูล ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ③ รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานที่เคยมีมาก่อนหน้า ④ วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ⑤ สร้างข้อกำหนดและความต้องการของหลักสูตร งานวิจัย และบริการฯ ⑥ เรียนรู้ผลการดำเนินงานและนำไปข้อมูลไปสู่การปรับปรุงกระบวนการครั้งต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การศึกษาข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ของมหาวิทยาลัย ของอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผู้รับผิดชอบงาน วิจัย และบริการวิชาการ/สังคม ③ การศึกษาข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ จากสภาสถาบันโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ④ การศึกษาข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ อื่นๆ จากผู้ให้ทุนวิจัย โดยผู้รับผิดชอบงานวิจัย

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการศึกษาข้อกำหนดโดยผู้รับผิดชอบเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการเผยแพร่ให้กว้างมากขึ้นในหมู่บุคลากรในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

(2) การออกแบบหลักสูตรและบริการ

(A) คณะมีแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ① นำข้อกำหนดหลักสูตรมาพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน ② รวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ③ รวบรวมข้อมูลหลักสูตรที่เคยมีมาก่อนที่มีความเกี่ยวข้อง ④ วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ⑤ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑥ กำหนดแผนงาน (PDCA) ⑦ ดำเนินการออกแบบหลักสูตร (PDCA) ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับจากการออกแบบหลักสูตรและนำไปเป็นข้อมูลการปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking) และแนวทางในการออกแบบบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ① นำข้อกำหนดการบริการฯ มาพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน ② รวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ③ รวบรวมข้อมูลการบริการฯ

ที่เคยมีมาก่อนที่มีความเกี่ยวข้อง ④ วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ⑤ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑥ กำหนดแผนงาน (PDCA) ⑦ ดำเนินการออกแบบการบริการฯ (PDCA) ⑦ เรียนรู้ผลที่ได้รับจากการออกแบบการบริการฯและนำไปเป็นข้อมูลการปรับปรุงกลยุทธ์ (Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② โครงการจัดทำหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (โครงการสืบเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษาก่อน) โครงการจัดทำหลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบภายใน ③ การคงคุณภาพหลักสูตรที่มีอยู่เดิมให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังรายงานผลการดำเนินงานหลักสูตร (มคอ. 7) และการตรวจรายงานการประเมินตนเอง (SAR) หลักสูตร

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการดำเนินการตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อที่จะตอบข้อกำหนดที่สำคัญได้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

(A) คณะมีแนวทางในการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ① จำแนกกระบวนการทำงานแต่ละประเภทให้มีความชัดเจน ② รวบรวมข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานนั้นๆ ทั้งที่มีมาก่อนหน้า และที่มีการปรับปรุงล่าสุด ③ สรุปข้อมูลข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการทำงาน ④ กำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานแต่ละกระบวนการ ⑤ กำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของในกระบวนการทำงานนั้นๆ ⑥ เรียนรู้ผลจากข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญและนำไปเป็นข้อมูลการปรับปรุงกลยุทธ์

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การศึกษาข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ③ การศึกษาข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของสภาสถาบัน โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ④ การศึกษาข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญอื่นๆ จากผู้ให้ทุนวิจัย โดยผู้รับผิดชอบงานวิจัย

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการศึกษาข้อกำหนดโดยผู้รับผิดชอบเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการเผยแพร่ให้กว้างมากขึ้นในหมู่บุคลากรในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

(4) การออกแบบกระบวนการ

(A) คณะมีแนวทางในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ① กำหนดกลุ่มผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่นและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ② วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่นและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการทำงานนั้นๆ ③ กำหนดผลลัพธ์ที่ผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่นและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องการในกระบวนการทำงานนั้นๆ ④ วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่นและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต้องการ ⑤ กำหนดทรัพยากรและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญในกระบวนการทำงานนั้นๆ ⑥ กำหนดผู้รับผิดชอบและสิ่งที่ต้องการในการดำเนินงาน ⑦ เรียนรู้ผลจากการออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญและนำไปเป็นข้อมูลการปรับปรุงกลยุทธ์

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังปรากฏในรายละเอียดหลักสูตร และรายงานผลการดำเนินงานหลักสูตร (มคอ. 7) ③ การนำระบบที่จัดสรรโดยมหาวิทยาลัยมาใช้ ได้แก่ บริการอินเทอร์เน็ต บริการห้องสมุด <https://lib.rmutp.ac.th/home> ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (จัดสรรโดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย) และระบบบริการการศึกษา <https://reg.rmutp.ac.th/> (จัดสรรโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย)

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการดำเนินการตามข้อกำหนด/จัดสรรโดยมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อที่จะตอบข้อกำหนดที่สำคัญได้มากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

(A) คณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ① จัดทำ SOP ตามข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ② มอบหมายงานตามโครงสร้างองค์กร และชี้แจง สื่อสาร บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ③ กำกับติดตามการปฏิบัติงาน ④ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ⑤ เรียนรู้ผลการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ และนำไปเป็นข้อมูลการปรับปรุงการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญนั้นๆ

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การกำกับดูแลบุคลากรโดยหัวหน้าตามสายงาน ③ การลงชื่อปฏิบัติราชการประจำวัน

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการดำเนินการตามข้อกำหนดโดยมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้แต่ละส่วนงานมีการดำเนินการทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติและกระบวนการเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญที่มีลักษณะเฉพาะมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

(2) การปรับปรุงกระบวนการ

(A) คณะมีแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งของกระบวนการ โดยใช้เทคนิค FAIR Cycle ดังต่อไปนี้ ① ค้นหาข้อมูลเพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ② วิเคราะห์ข้อมูล เช่น ปัญหา อุปสรรค เพื่อนำไปสู่ การกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการปรับปรุงในกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ③ ดำเนินการปรับปรุงตามขั้นตอนและวิธีการที่ได้กำหนดขึ้น ④ ประเมินผลลัพธ์ของการปรับปรุง เรียนรู้ และนำไปสู่ข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การปรับปรุงกระบวนการโดยหัวหน้าตามสายงาน

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการปรับปรุงกระบวนการตามการปรับปรุงกระบวนการจากมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะเพิ่มเติมของแต่ละส่วนงานมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

(A) คณะมีแนวทางในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

การจัดการต้นทุน ① วิเคราะห์และแยกต้นทุนตามพันธกิจหรือกิจกรรมหลัก ② รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานที่ผ่านมาตามพันธกิจหรือกิจกรรมหลัก ③ วางแผนและกำหนดต้นทุนตามพันธกิจหรือกิจกรรมหลักเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและไม่ลดคุณภาพ ④ กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ ⑤ ประเมินผลต้นทุนที่มีต่อพันธกิจหรือกิจกรรมหลัก ⑥ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการต้นทุนในครั้งต่อไป

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ได้แก่ ① ค้นหาข้อมูลกระบวนการปฏิบัติงานตามพันธกิจหรือกิจกรรมหลัก ② ศึกษาแนวทางสำคัญในการสร้างสภาพในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ③ กำหนดนโยบายหรือแนวทางการสร้างสภาพในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ④ ดำเนินการตามนโยบายหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น ⑤ ประเมินผลสภาพที่เกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ⑥ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการสภาพในกระบวนการปฏิบัติงานในครั้ง และแนวทางการจัดการประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ได้แก่ ① วัดและประเมินผลของประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ② วิเคราะห์ข้อมูลเชื่อมโยงด้านกระบวนการ ต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ③ เปรียบเทียบผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือผลลัพธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ④ ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ⑤ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับปรุงเป้าหมายและกลยุทธ์ต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ③ การรายงานการบริหารโครงการรายไตรมาส ปีงบประมาณ ④ การจัดทำแผนเพื่อจัดการศึกษาหลักสูตร ⑤ การรายงานผลการดำเนินงานหลักสูตร (มคอ. 7) และการตรวจรายงานการประเมินตนเอง (SAR) หลักสูตร

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ตามแนวทางจากมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ มีลักษณะเฉพาะเพิ่มเติมมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสวดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

(A) คณะมีแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทานดังต่อไปนี้ ① กำหนดเครือข่ายอุปทาน ② สร้างแผนที่เครือข่ายอุปทานและห่วงโซ่คุณค่า ③ สร้างเกณฑ์การคัดเลือกผู้ส่งมอบและพันธมิตร ④ คัดเลือกผู้ส่งมอบและพันธมิตร ⑤ กำหนดแผนการสร้างร่วมมือ/โครงการ/กิจกรรม ⑥ ติดตามและประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ และเครือข่ายอุปทานทั้งหมด ⑦ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเครือข่ายอุปทานต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การประชุมอาจารย์ประจำหลักสูตร ③ การประชุมสาขาวิชา ④ การจัดจ้างอาจารย์พิเศษ ⑤ การประเมินจากระดับความพึงพอใจของอาจารย์พิเศษ ⑥ การรักษาความปลอดภัยจาก การองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และบริการแม่บ้านจาก บริษัทอินเทล เทคโนโลยี จำกัด (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย)

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังมีการประเมินผลเฉพาะในส่วนอาจารย์พิเศษเท่านั้น ยังไม่มีการประเมินผลการจัดการเครือข่ายอุปทานที่จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย จึงเสนอแนะให้มีการประเมินเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสวดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของมหาวิทยาลัย และ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

(1) ความปลอดภัย

(A) คณะมีแนวทางในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น ดังต่อไปนี้ ① กำหนด SOP ความปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันเหตุ ② สำรวจและประเมินสภาพแวดล้อม ③ ดำเนินการดูแล รักษา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ และมีการป้องกันเหตุ ④ บันทึกข้อมูลการดำเนินการ ⑤ กำกับติดตามและประเมินผล ⑥ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับปรุงการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย และมั่นคงต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ② การปรับปรุงอาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ (อาคารเรียนและปฏิบัติการ อาคาร 4 ศูนย์ โขติเวช) ③ การจัดให้มีกล้องวงจรปิด (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย) ④ การรักษาความปลอดภัยจาก การองค์การ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก และบริการแม่บ้านจาก บริษัทอินเทล เทคโนโลยี จำกัด (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย) ⑤ การจัดให้มีบุคลากรคอยกำกับดูแลไม่ให้นักศึกษากระทบกระทั่งกันในการแข่งขันกีฬา

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังควรมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อทุกคน เพิ่มเติม จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

(A) คณะมีแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่า สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่นๆ ดังต่อไปนี้ ① ศึกษาและรวบรวมข้อมูลภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะ พลิกผันที่อาจเกิดขึ้นต่อคณะ ② จัดทำแผนปฏิบัติการเมื่อเผชิญเหตุและแผนฟื้นฟู ③ จัดการซ้อมปฏิบัติการ เมื่อเผชิญเหตุ ④ บันทึกข้อมูลการดำเนินการ ⑤ ประเมินผลการดำเนินการ ⑥ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่ การปรับปรุงแนวทางในการเตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ ② การจัดทำแผนการสอนและการทำงานระยะฉุกเฉิน ระยะตามระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ ซึ่ง ประกอบไปด้วยแผนระยะที่ 1 การเรียนการสอนและการทำงานระบบออนไลน์ แผนระยะที่ 2 ย้ายการเรียน การสอนและการทำงานไปศูนย์อื่นที่ไม่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น ศูนย์เทเวศร์ ศูนย์พระนครเหนือ เป็นต้น แผน ระยะที่ 3 ย้ายการเรียนการสอนและการทำงานไปมหาวิทยาลัยที่มีความร่วมมือ ③ การใช้ Google Classroom และ Zoom (จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย) ประกอบการเรียนการสอนและการทำงาน ④ การอพยพ ออกจากอาคาร ในเหตุการณ์แผ่นดินไหวในประเทศพม่าเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2568

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ในการอพยพออกจากอาคาร บุคลากรยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุแผ่นดินไหวมากนัก จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมในปี การศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

(3) การบริหารความเสี่ยง

(A) คณะมีแนวทางโดยรวมในการบริหารความเสี่ยงดังต่อไปนี้ ① รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานภาพรวมทั้งหมดของทางคณะ ② วิเคราะห์ปัญหาความเสี่ยงในการดำเนินงานภาพรวม ③ กำหนดขอบเขตเป้าหมาย และนโยบายการบริหารความเสี่ยง ④ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ⑤ ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง ⑥ บันทึกข้อมูลการดำเนินการ ⑦ ประเมินผลการดำเนินการ ⑧ เรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การบริหารความเสี่ยงในครั้งต่อไป

(D) คณะได้นำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการดังต่อไปนี้ ① การเข้าร่วมประชุมแผนบริหารความเสี่ยงและการวางระบบควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 ② การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ③ การประชุมงานวางแผนและพัฒนา ④ รายงานผลการปฏิบัติตามแผนบริหารความเสี่ยงและการวางระบบควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ 2567 รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน

(L) คณะได้มีการทบทวนปรับปรุงแล้วพบว่า ยังเป็นการรับนโยบายการบริหารความเสี่ยงจากมหาวิทยาลัยเป็นหลัก จึงเสนอแนะให้มีการวิเคราะห์เพิ่มเติมให้มีลักษณะเฉพาะของคณะมากขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(I) การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ

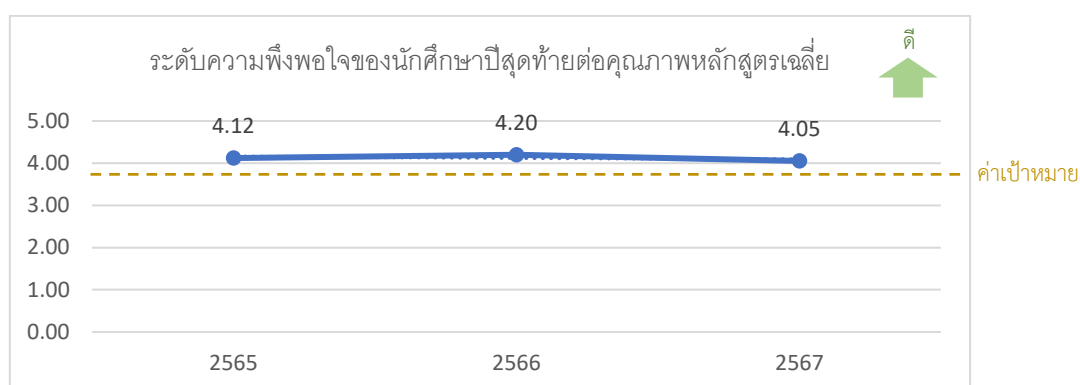
7. ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนหลักสูตรปริญญาตรี ประเมินจาก ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหลักสูตรปริญญาตรีตามเกณฑ์ สกอ. เป้าหมายค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.75 จากคะแนนเต็ม 5.00

รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565
สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์	4.01	3.98	3.78
สาขาบรรณารักษ์และเทคโนโลยีการพิมพ์	4.35	4.39	4.40
สาขาสถาปัตยกรรม	3.80	4.23	4.18
เฉลี่ย	4.05	4.20	4.12



ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหลักสูตรปริญญาตรีของคณะตามเกณฑ์ สกอ. ปีการศึกษา 2567 พบว่ามีค่ามากกว่าค่าเป้าหมาย แต่มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

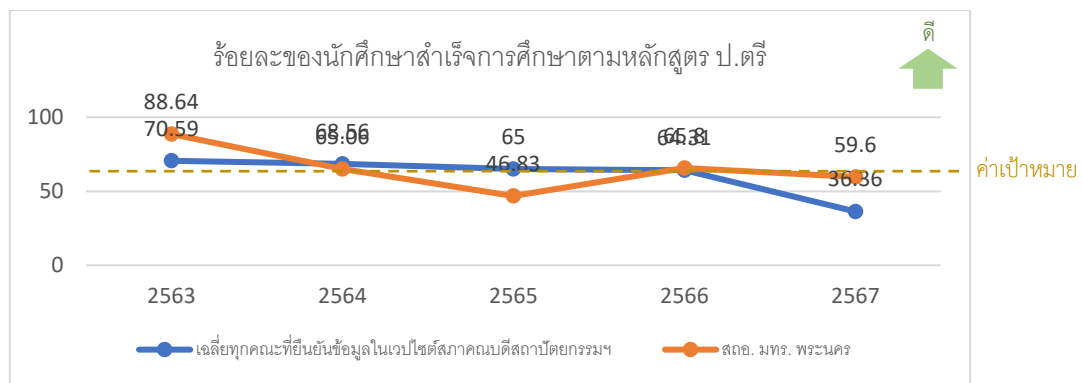
ส่วนหลักสูตรปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพ เนื่องจากเปิดเรียนเป็นการศึกษาแรก จึงยังไม่มีผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตบัณฑิตหลักสูตรปริญญาตรี ประเมินจากร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ป.ตรี โดยมีค่าเป้าหมายอยู่ที่ร้อยละ 65 และมีคู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ

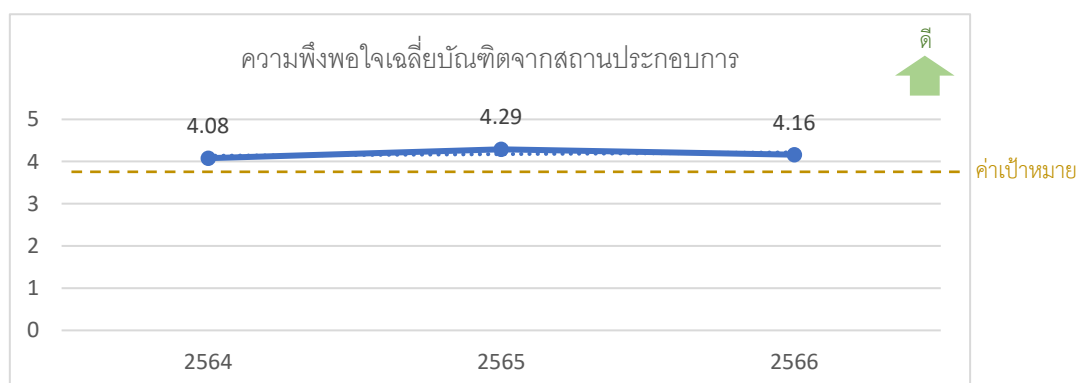
ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ป.ตรี / ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยื่นข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสภาปตยกรรมาฯ	36.36	64.31	65	68.56	70.59
สถอ. มทร. พระนคร	59.6	65.8	46.83	65.06	88.64



ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ป.ตรี ของคณะ พบว่ามีค่าน้อยกว่าค่าเป้าหมาย แต่สูงกว่าค่าเทียบ และมีแนวโน้มลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1 และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ประสิทธิผลของกระบวนการผลิตบัณฑิตหลักสูตรปริญญาตรี ประเมินจาก **ความพึงพอใจบัณฑิตจากสถานประกอบการ** โดยมีค่าเป้าหมายอยู่ที่ 3.75 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5

รายการ/ช่วงเวลาประเมิน	2566		2565		2564	
	ผู้จ้างตอบ (คน)	คะแนนเฉลี่ย (5 คะแนน)	ผู้จ้างตอบ (คน)	คะแนนเฉลี่ย (5 คะแนน)	ผู้จ้างตอบ (คน)	คะแนนเฉลี่ย (5 คะแนน)
สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์	4	4.25	22	4.35	16	4.05
สาขาบรรจุภัณฑ์	4	4.42	2	4.03	5	4.13
สาขาสถาปัตยกรรม	7	3.97	15	4.24	11	4.10
รวม	15	4.16	39	4.29	32	4.08



ความพึงพอใจบัณฑิตจากสถานประกอบการ พบว่า พ.ศ. 2566 มีค่ามากกว่าค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตบัณฑิตหลักสูตรปริญญาตรี ยังประเมินจากร้อยละความสำเร็จของการสอบผู้เข้ารับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม ระดับวิชาชีพสถาปนิกผ่านครบทั้งสามวิชา เทียบกับจำนวนครั้งที่มียุติการสอบทั้งหมดในรอบปี (คณะมีหลักสูตรที่สอบได้หลักสูตรเดียวคือหลักสูตรสถาปัตยกรรม) เป้าหมายอยู่ที่ 33%

รายการ/การ พ.ศ.2567 รอบที่	รอบที่ 1	รอบที่ 2	รอบที่ 3	รอบที่ 4	รวม ทั้ง 4 รอบ
จำนวนผู้เข้าสอบ	12	16	13	8	49
จำนวนผู้ผ่านครบ 3 วิชา	5	1	8	3	17
ร้อยละของผู้ผ่านครบ 3 วิชา	42%	6%	62%	38%	35%

ผลพบว่า ร้อยละความสำเร็จ ของการสอบรวมทุกรอบใน พ.ศ. 2567 มีมากกว่าค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ เนื่องจากเปิดเรียนเป็นการศึกษาแรก จึงยังไม่มีผลลัพธ์เหมือนหลักสูตรปริญญาตรี ประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเมินจากร้อยละของนักเรียนคงอยู่หลังจบปีการศึกษา เป้าหมายอยู่ที่มากกว่าร้อยละ 80

รายการ	จำนวนนักเรียน ปวช. แรกเข้า	จำนวนนักเรียนหลังสิ้นปีการศึกษา	นักเรียนคงอยู่ร้อยละ
ปีการศึกษา 2567	11	11	100%

ร้อยละของนักเรียนคงอยู่หลังจบปีการศึกษาพบว่ามีค่ามากกว่าค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย ประเมินจากจำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย เป้าหมายไม่เกิน 3 คนต่อปี

รายการ/ปีการศึกษา	2567
จำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย	1

จำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัยปีการศึกษา 2567 น้อยกว่าค่าเป้าหมาย

ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ประเมินจากจำนวนบุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย ถ้ามี เป้าหมาย 0 คนต่อปี

รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565
จำนวนครั้งที่เกิดเหตุฉุกเฉิน	1	0	0
จำนวนบุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉิน	0	n/a	n/a

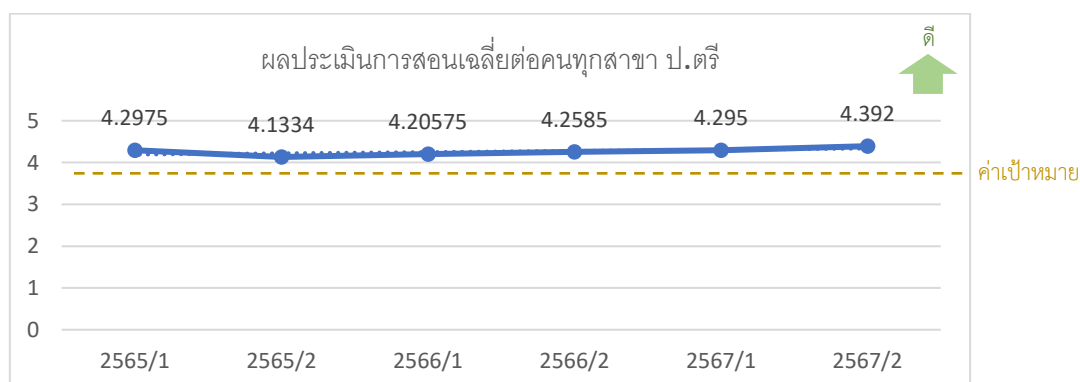
ในปีการศึกษา 2567 มีเหตุฉุกเฉิน 1 ครั้ง คือ เหตุการณ์แผ่นดินไหวในประเทศพม่าเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2568 ไม่มีบุคลากรและนักศึกษาคณะได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย ตามเป้าหมาย

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานหลักสูตรปริญญาตรี ประเมินจากระดับความพึงพอใจของอาจารย์พิเศษเฉลี่ย จากคะแนนเต็ม 5.00 เป้าหมายคะแนนเฉลี่ย 3.75

รายการ/เทอม	2565/1	2565/2	2566/1	2566/2	2567/1	2567/2
สาขาสถาปัตยกรรม						
จำนวน อ. พิเศษที่สาขาใช้ในเทอนั้นๆ	4	5	4	6	5	7
ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนรายสาขา	4.298	4.133	4.206	4.259	4.295	4.413
สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม						
จำนวน อ. พิเศษที่สาขาใช้ในเทอนั้นๆ	0	0	0	0	0	1
ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนรายสาขา	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4.244
จำนวน อ. พิเศษที่สาขาใช้ในเทอนั้นๆ	4	5	4	6	5	8
ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนทุกสาขา ป.ตรี	4.298	4.133	4.206	4.259	4.295	4.392

หมายเหตุ : สาขาบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ ไม่ใช้อาจารย์พิเศษในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา



ระดับความพึงพอใจของอาจารย์พิเศษที่คณะใช้เฉลี่ย ปีการศึกษา 2567 ทั้งสองภาคการศึกษาสูงกว่าค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

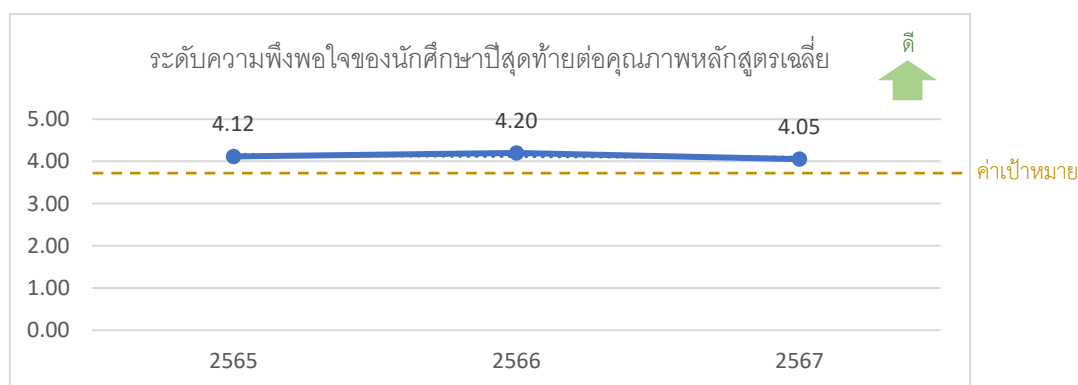
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ความพึงพอใจของผู้เรียนประเมินจาก ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายต่อคุณภาพ

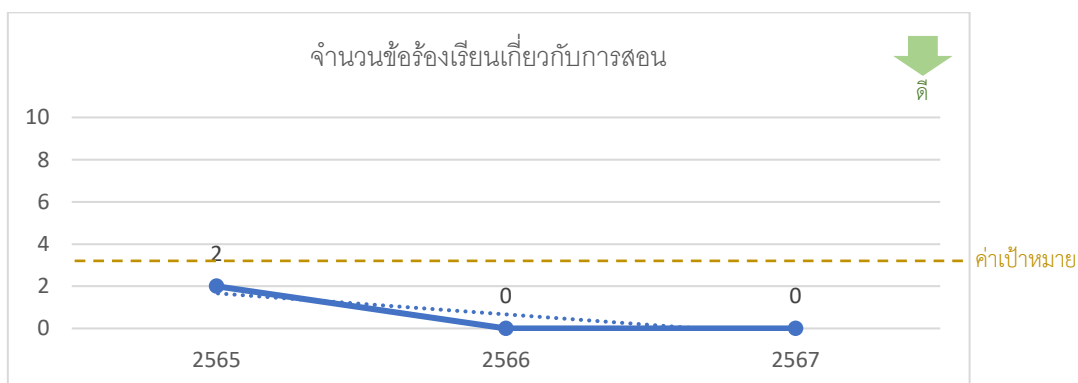
หลักสูตร จากคะแนนเต็ม 5.00 เป้าหมายคะแนนเฉลี่ย 3.75

รายการ/พ.ศ.	2567	2566	2565
สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์	4.01	3.98	3.78
สาขาสารสนเทศและเทคโนโลยีการพิมพ์	4.35	4.39	4.40
สาขาสถาปัตยกรรม	3.80	4.23	4.18
เฉลี่ย	4.05	4.20	4.12



ผลระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายต่อคุณภาพหลักสูตรเฉลี่ย พ.ศ.2567 พบว่ามีค่าระดับคะแนนมากกว่าค่าเป้าหมาย แต่มีแนวโน้มลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

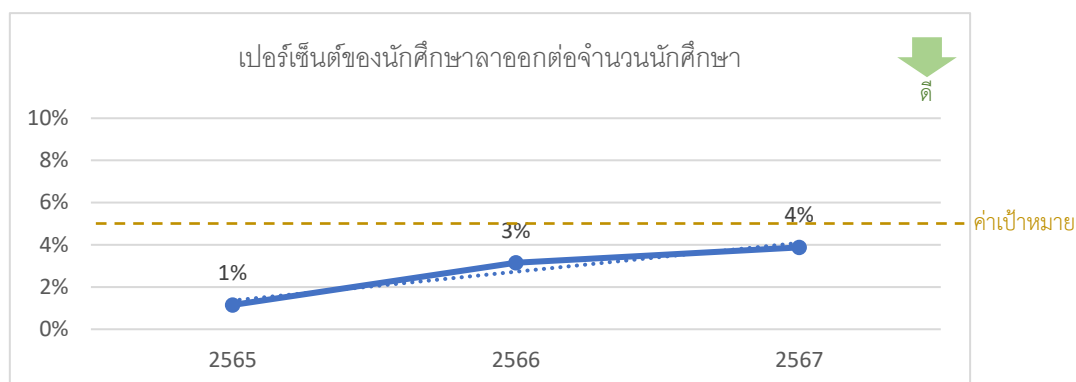
ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนประเมินจาก จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสอนทุกหลักสูตรจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน เป้าหมายไม่เกิน 3 เรื่องต่อปี



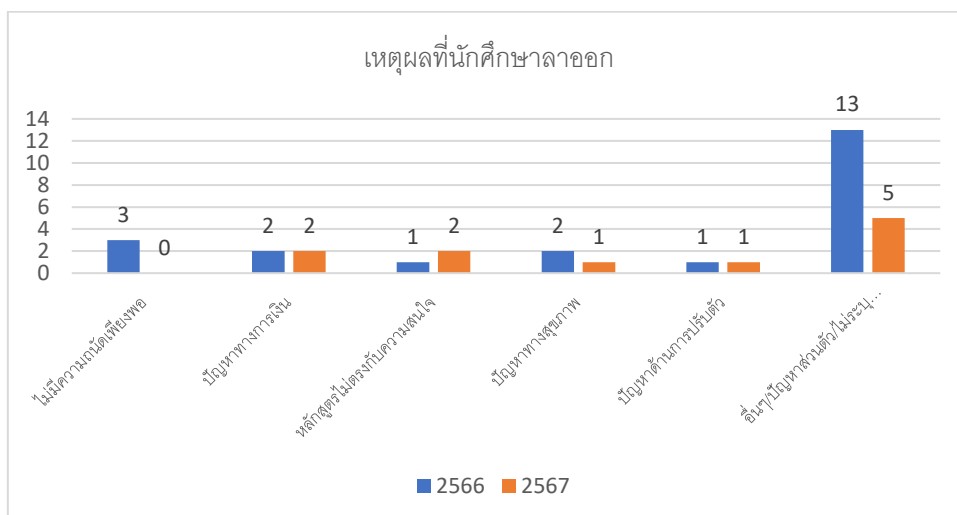
ผลจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสอนปีการศึกษา 2567 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียน น้อยกว่าค่าเป้าหมาย และแนวโน้มลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนยังประเมินจาก ร้อยละของนักศึกษาที่ลาออกต่อปีการศึกษา เป้าหมายไม่เกินร้อยละ 5 ต่อปี

รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565
จำนวนนักศึกษาปริญญาตรี	361	381	348
จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีลาออก	14	12	4
ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีลาออก	4%	3%	1%



ร้อยละของนักศึกษาที่ลาออกต่อปีการศึกษา 2567 พบว่าน้อยกว่าค่าเป้าหมาย แต่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจข้อบคณขข้อ 1 โดยเหตุผลที่นักศึกษาลาออก จากการกรอกเอกสาร มีดังต่อไปนี้



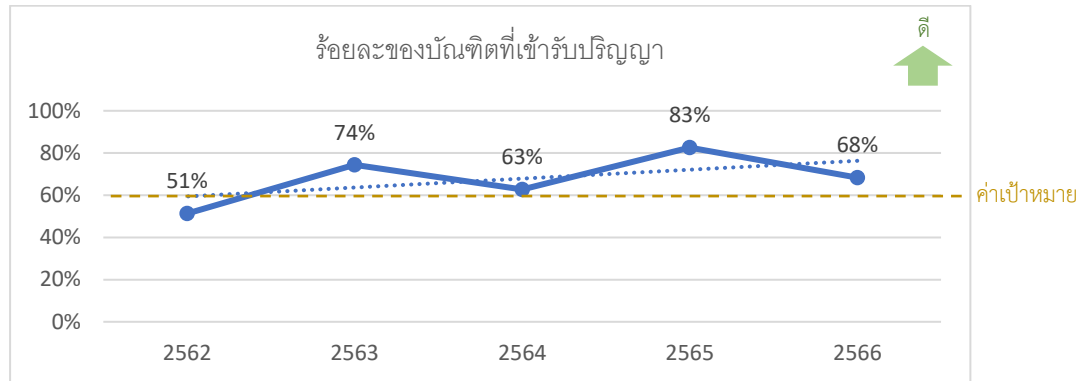
ส่วนนักเรียน ปวช. เปิดปีการศึกษาแรกในปีการศึกษา 2567 เป้าหมายไม่เกินร้อยละ 5 ต่อปี

รายการ	จำนวนนักเรียน ปวช. แรกเข้า	จำนวนนักเรียนลาออก	ร้อยละของนักเรียนลาออก
ปีการศึกษา 2567	11	0	0%

ร้อยละของนักเรียน ปวช. ที่ลาออกต่อปีการศึกษา 2567 พบว่าน้อยกว่าค่าเป้าหมาย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจข้อบคณขข้อ 1

(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

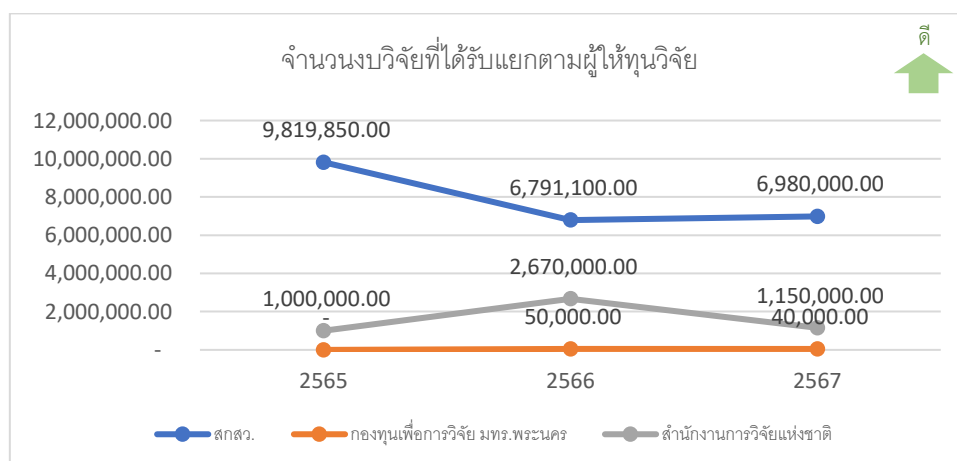
ความผูกพันของผู้เรียน ประเมินจากร้อยละของบัณฑิตที่เข้ารับปริญญาเทียบกับบัณฑิตที่มีสิทธิ์เข้ารับปริญญา เป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60



ร้อยละของบัณฑิตที่เข้ารับปริญญาเทียบกับบัณฑิตที่มีสิทธิ์เข้ารับปริญญาประจำปีการศึกษา 2566 เกินค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มสูงขึ้น

ความผูกพันของผู้ให้ทุนวิจัยต่อการวิจัย ประเมินจำนวนเงินทุนวิจัยที่ผู้ให้ทุนวิจัยเดิมให้เทียบกับปีงบประมาณก่อน เป้าหมายอยู่ดีอัตราการเปลี่ยนแปลงเป็นบวก

ผู้ให้ทุนวิจัย/ปีงบประมาณ	2567	2566	2565
สกสว. งบวิจัยที่ให้	6,980,000.00	6,791,100.00	9,819,850.00
อัตราความเปลี่ยนแปลงเทียบกับปีก่อน	3%	-31%	n/a
กองทุนเพื่อการวิจัย มทร.พระนคร งบวิจัยที่ให้	40,000.00	50,000.00	-
อัตราความเปลี่ยนแปลงเทียบกับปีก่อน	-20%	n/a	n/a
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ งบวิจัยที่ให้	1,150,000.00	2,670,000.00	1,000,000.00
อัตราความเปลี่ยนแปลงเทียบกับปีก่อน	-57%	167%	n/a



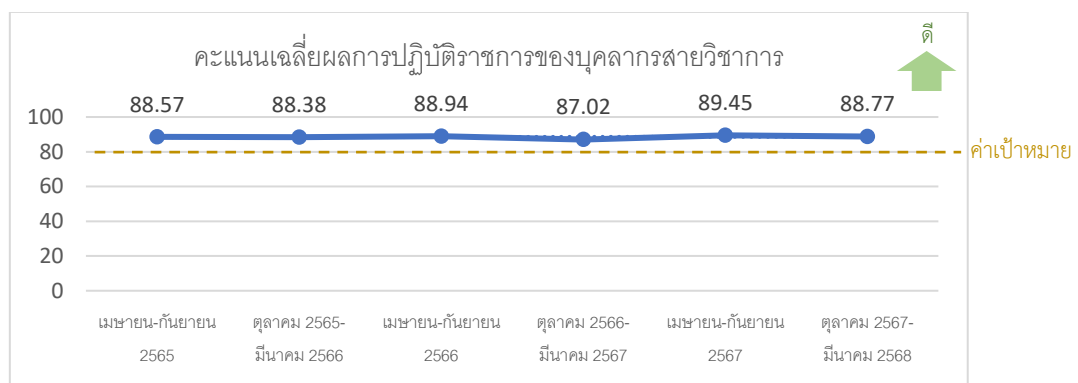
จำนวนเงินทุนวิจัยที่ผู้ให้ทุนวิจัยเดิมให้เทียบกับปีงบประมาณก่อน ผลอัตราการเปลี่ยนแปลงที่ได้พบว่ามี สกสว. มีจำนวนเงินทุนเป็นบวกเล็กน้อย เป็นไปตามเป้า ส่วนกองทุนเพื่อการวิจัย และ มทร.พระนคร สำนักงานการวิจัยแห่งชาติมีจำนวนเงินทุนเป็นลบ ไม่ตามเป้า ส่วนแนวโน้มลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 2

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

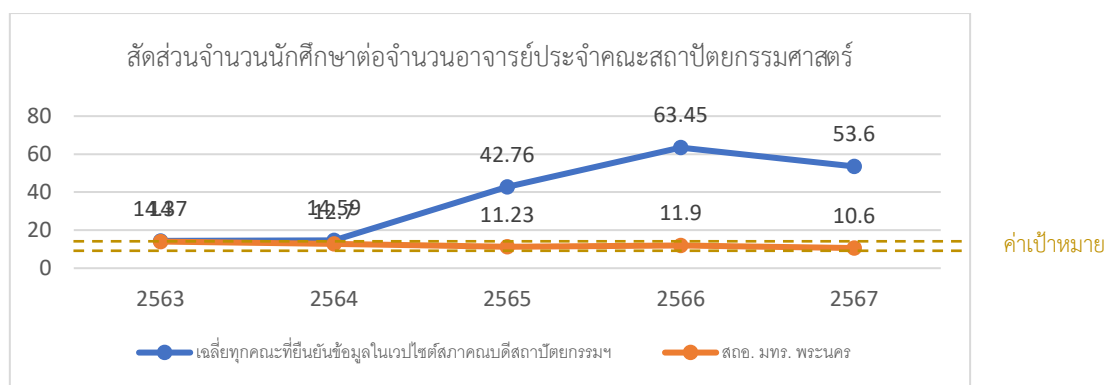
ชีตความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ ประเมินจากผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการเฉลี่ย เป้าหมายอยู่ที่มากกว่าร้อยละ 80



ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาการเฉลี่ย ตุลาคม 2567-มีนาคม 2568 และเมษายน-กันยายน 2567 มีค่าเกินค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1 และ ข้อ 2

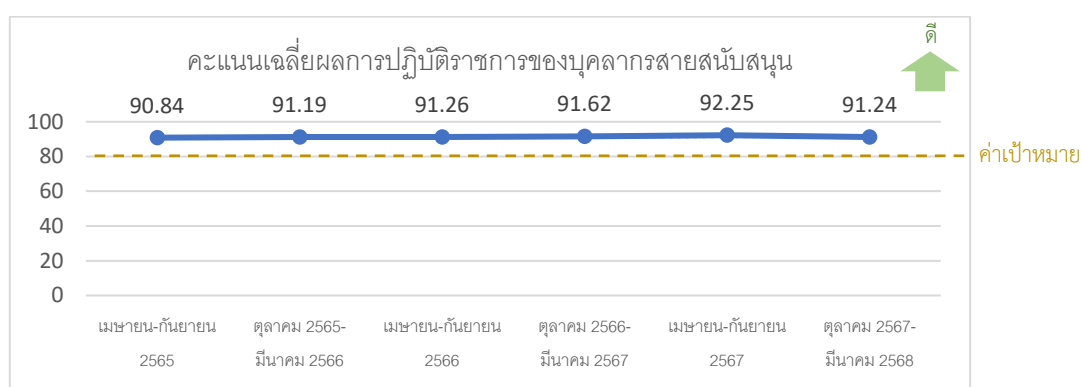
อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประเมินจากสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ประจำคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ FTES เป้าหมายอยู่ที่ 10-15 คนต่อจำนวนอาจารย์ประจำคณะ 1 คน คู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ

สัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ประจำคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ FTES / ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ	53.6	63.45	42.76	14.59	14.37
สถอ. มทร. พระนคร	10.6	11.9	11.23	12.7	14



สัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ประจำคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ FTES ปีการศึกษา 2567 ยังอยู่ในค่าเป้าหมาย มีค่าน้อยกว่าข้อมูลเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ และมีแนวโน้มลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

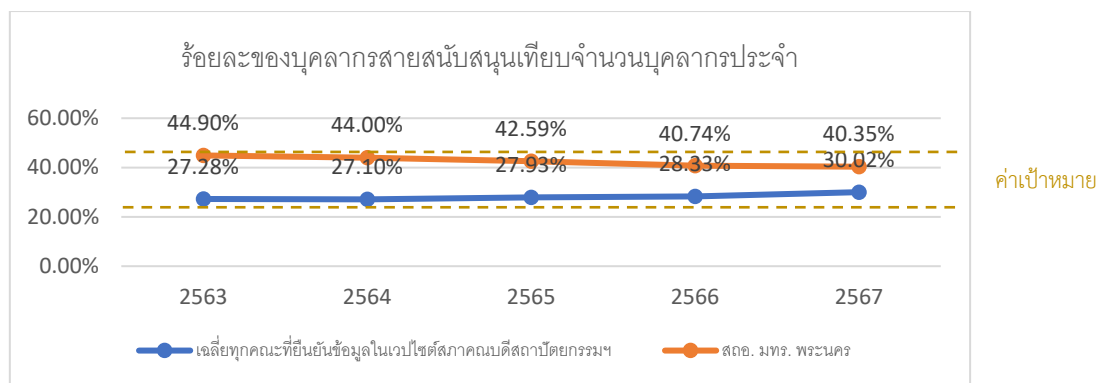
ขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ประเมินจากผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนเฉลี่ย เป้าหมายอยู่ที่มากกว่าร้อยละ 80



ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนเฉลี่ย ตุลาคม 2567-มีนาคม 2568 และเมษายน-กันยายน 2567 มีค่าเกินค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ประเมินจากร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเทียบกับบุคลากรประจำ เป้าหมายอยู่ที่ 25-45% คู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ

ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเทียบกับบุคลากรประจำ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ	30.02%	28.33%	27.93%	27.10%	27.28%
สถอ. มทร. พระนคร	40.35%	40.74%	42.59%	44.00%	44.90%



ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเทียบกับบุคลากรประจำปีการศึกษา 2567 ยังอยู่ในค่าเป้าหมาย มีแนวโน้มลดลง และยิ่งสูงกว่าคู่เทียบ ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

(2) บรรยาการการทำงาน

มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีผลรวมทั้งหมดดังต่อไปนี้

หัวข้อ / พ.ศ.	2567		2566	
	ภาพรวม ม.	สอ.อ.	ภาพรวม ม.	สอ.อ.
จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	647	42	n/a	n/a
1. การประเมินความสุขของบุคลากร	3.95	3.99	3.96	4.02
2. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข				
2.1 ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	3.59	4.01	3.58	3.77
2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.50	4.01	3.42	3.66
2.3 โอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.75	3.99	3.67	3.75
2.4 การรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.41	3.43	3.37	3.68
2.5 ความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม/ชุมชน	3.76	3.91	3.75	3.82
2.6 การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร	3.50	3.65	3.41	3.52
2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.41	3.20	3.34	3.16

ในส่วนบรรยาการการทำงาน จะประเมินจากผลในคำถามที่ 2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เป้าหมาย 3.75 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยมีคู่เทียบคือคะแนนเฉลี่ยภาพรวม ม.

สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก/ปีการศึกษา	2567	2566
ภาพรวม ม.	3.41	3.34
สอ.อ.	3.20	3.16

ผลการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ปีการศึกษา 2567 พบว่ามีคะแนนน้อยกว่าค่าเป้าหมาย น้อยกว่าคู่เทียบ และแนวโน้มมากขึ้นเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม

ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ จะประเมินจากผลในคำถามข้อ 2.4 การรักษาดุลยภาพและชีวิตส่วนตัว เป้าหมาย 3.75 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยมีคู่เทียบคือคะแนนเฉลี่ยภาพรวมมหาวิทยาลัย

การรักษาดุลยภาพและชีวิตส่วนตัว/ปีการศึกษา	2567	2566
ภาพรวม ม.	3.41	3.37
สธ.อ.	3.43	3.68

การประเมินการรักษาดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปีการศึกษา 2567 พบว่ามีคะแนนน้อยกว่าค่าเป้าหมาย มากกว่าคู่เทียบเล็กน้อย และแนวโน้มลดลงเล็กน้อย

ผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะประเมินจากผลในคำถามข้อ 2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป้าหมาย 3.75 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยมีคู่เทียบคือคะแนนเฉลี่ยภาพรวมมหาวิทยาลัย

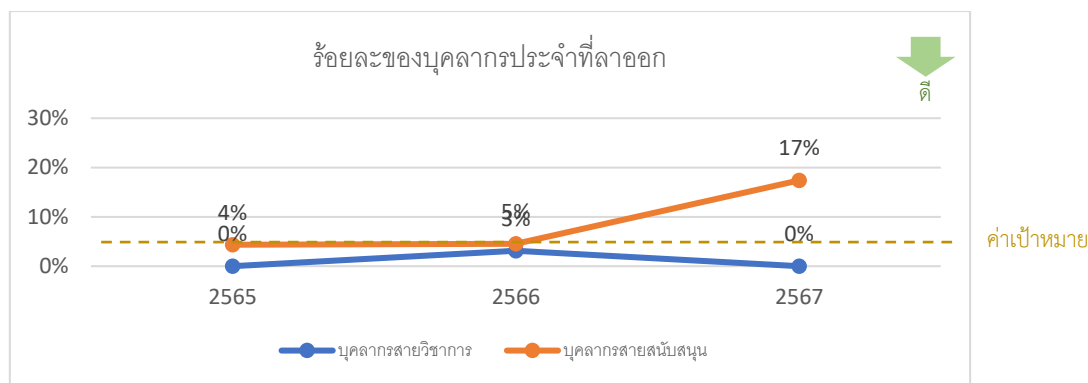
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ/ปีการศึกษา	2567	2566
ภาพรวม ม.	3.5	3.42
สธ.อ.	4.01	3.66

การประเมินค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปีการศึกษา 2567 พบว่ามีคะแนนมากกว่าค่าเป้าหมาย มากกว่าคู่เทียบ และแนวโน้มมากขึ้น

(3) ความผูกพันของบุคลากร

ความผูกพันของบุคลากร ประเมินจากร้อยละของบุคลากรประจำที่ลาออก โดยแบ่งเป็นกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เป้าหมายไม่เกิน 5% ต่อปี

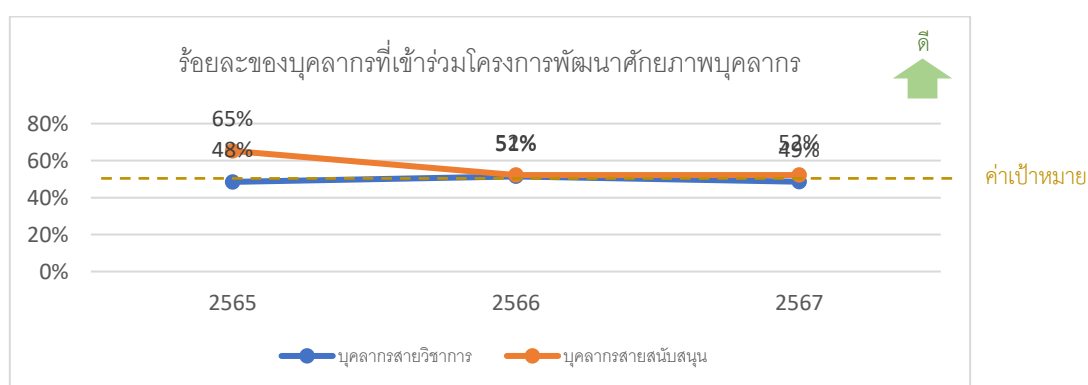
รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	34	32	31
จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาออก	0	1	0
ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ลาออก	0%	3%	0%
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	23	22	23
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออก	4	1	1
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออก	17%	5%	4%



ร้อยละของบุคลากรประจำที่ลาออกปีการศึกษา 2567 บุคลากรสายวิชาการไม่มีบุคลากรลาออก พบว่า ไม่เกินค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มคงที่ บุคลากรสายสนับสนุนพบว่าเกินค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ความผูกพันของบุคลากรยังประเมินจากร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยแบ่งเป็นกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน เป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 50 ต่อโครงการ

รายการ/ปีการศึกษา	2567			2566			2565		
	จำนวนบุคลากร	จำนวนคนเข้าร่วม	ร้อยละ	จำนวนบุคลากร	จำนวนคนเข้าร่วม	ร้อยละ	จำนวนบุคลากร	จำนวนคนเข้าร่วม	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	35	17	49%	35	18	51%	33	16	48%
บุคลากรสายสนับสนุน	23	12	52%	23	12	52%	23	15	65%
รวม	58	29	50%	58	30	52%	56	31	55%

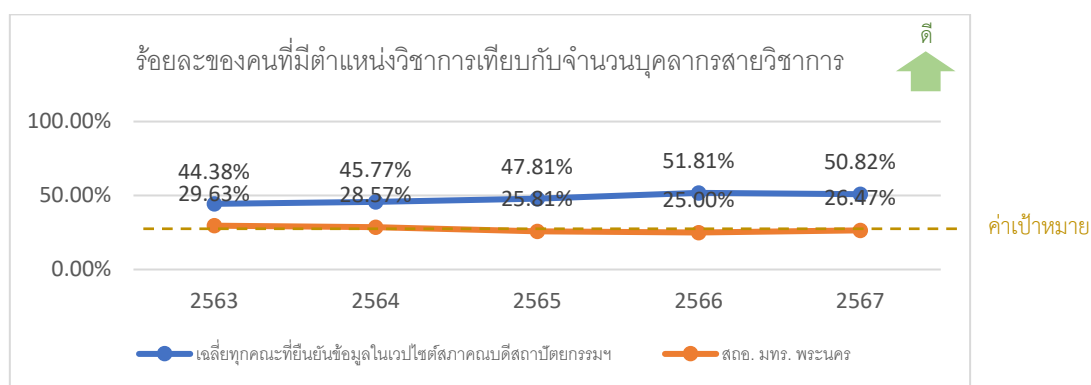


ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ของคณะ ปีการศึกษา 2567 บุคลากรสายวิชาการมีค่าน้อยกว่าค่าเป้าหมายเล็กน้อย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีค่ามากกว่าค่าเป้าหมาย แต่มีแนวโน้มลดลง

(4) การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประเมินจากร้อยละของคนที่มีตำแหน่งวิชาการของคณะเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ เป้าหมายคืออย่างน้อยร้อยละ 28 คู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ

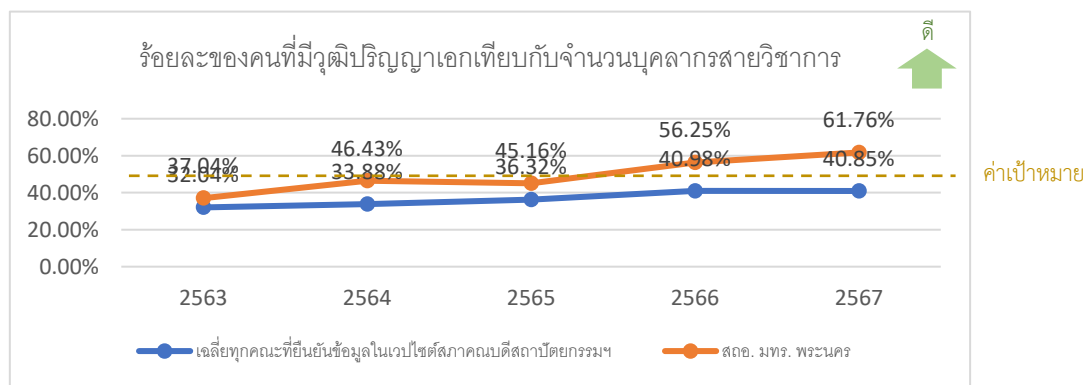
ร้อยละของคนที่มีตำแหน่งวิชาการเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ	50.82%	51.81%	47.81%	45.77%	44.38%
สธอ. มทร. พระนคร	26.47%	25.00%	25.81%	28.57%	29.63%



คนที่มีตำแหน่งวิชาการของคณะเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 26.47 น้อยกว่าค่าเป้าหมาย น้อยกว่าคู่เทียบ และมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1 และ ข้อ 2

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ยังประเมินจากร้อยละของคนที่มีวุฒิปริญญาเอกเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ เป้าหมายคืออย่างน้อยร้อยละ 50 คู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ

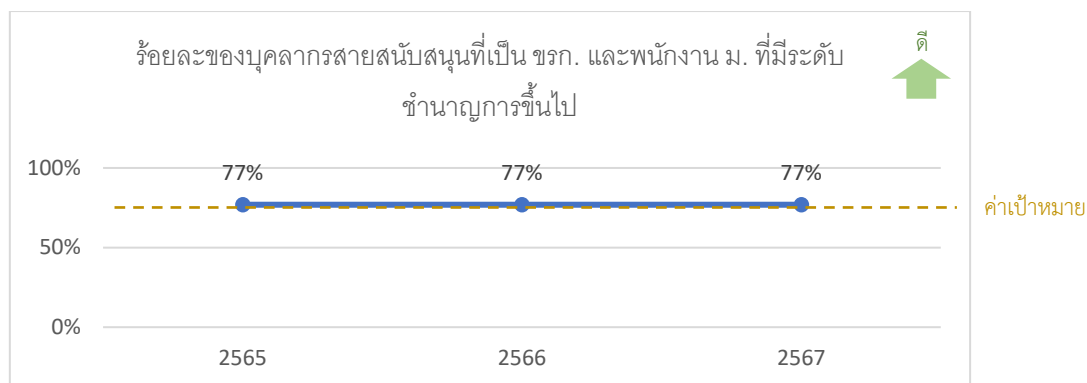
ร้อยละของคนที่มีความรู้ความสามารถเทียบเท่ากับ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยื่นข้อมูลในเวปไซต์สภา คณบดีสภาปิตยกรรมฯ	40.85%	40.98%	36.32%	33.88%	32.04%
สอ. มทร. พระนคร	61.76%	56.25%	45.16%	46.43%	37.04%



คนที่มีความรู้ความสามารถของคณะเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 61.76 มากกว่าค่าเป้าหมาย มากกว่าคู่แข่ง และมีแนวโน้มมากขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1 และ ข้อ 2

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประเมินจากร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับชำนาญการขึ้นไป (เนื่องจากเป็นกลุ่มที่สามารถเลื่อนระดับได้) เป้าหมายคืออย่างน้อยร้อยละ 75

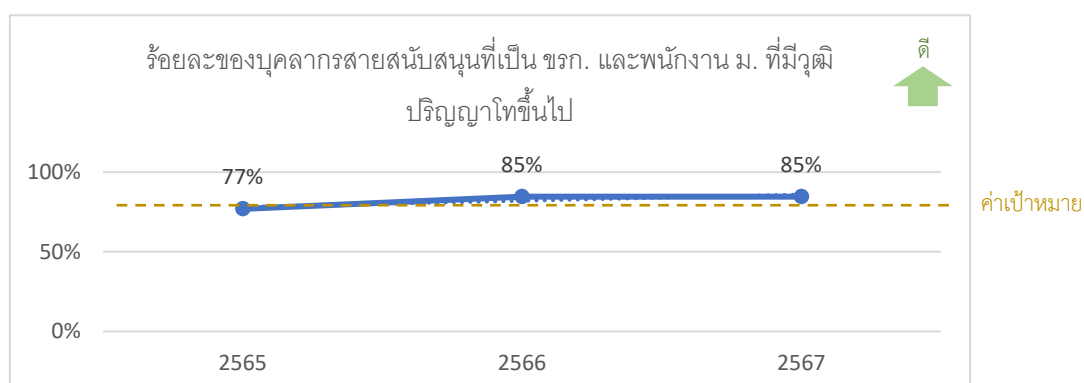
ประเภทตำแหน่ง	ปีการศึกษา 2567				ปีการศึกษา 2566				ปีการศึกษา 2565			
	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ
ข้าราชการ	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
พนักงาน มหาวิทยาลัย	3	9	0	0	3	9	0	0	3	9	0	0



ร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับชำนาญการขึ้นไปของคณะ ปีการศึกษา 2567 มีมากกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มคงที่

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ยังประเมินจากร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป (เนื่องจากเป็นกลุ่มที่คณะสามารถมีโครงการศึกษาต่อได้) เป้าหมายคืออย่างน้อยร้อยละ 80

ประเภทตำแหน่ง	ปีการศึกษา 2567			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2565		
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก
ข้าราชการ	-	1	-	-	1	-	-	1	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	9	1	2	9	1	3	8	1



ร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไปของคณะ ปีการศึกษา 2567 มีมากกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มมากขึ้น

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) การนำองค์กร

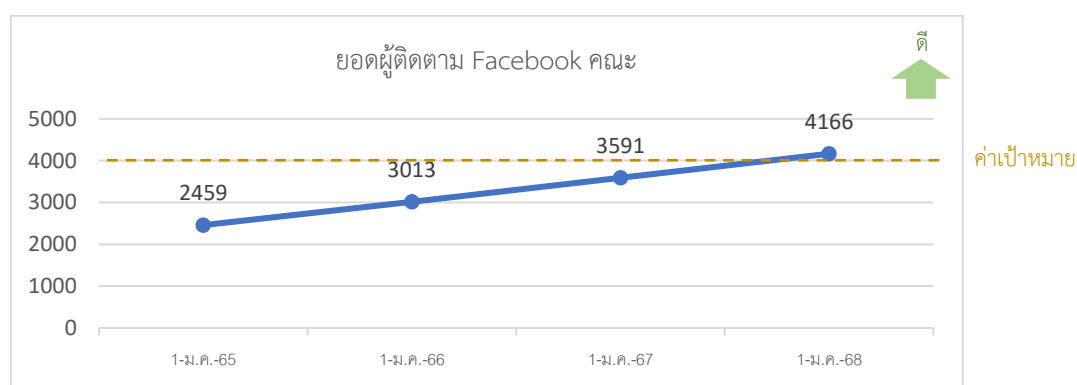
ผลลัพธ์ด้านการสื่อสาร ประเมินจากยอดดูรวม Facebook คณะตลอดปีการศึกษา เป้าหมาย 35,000 ครั้ง

รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566
ยอดดู Facebook คณะรวม ตลอดปีการศึกษา	28,387	37,981
อัตราการเปลี่ยนแปลง	-25%	n/a

ยอดดูรวม Facebook คณะตลอดปีการศึกษา 2567 มียอดน้อยกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มลดลง

ผลลัพธ์ด้านการสร้างความผูกพัน ประเมินจากยอดติดตาม Facebook คณะ ณ วันสิ้นปีการศึกษา ค่าเป้าหมายอยู่ที่ 4,000 คน

รายการ / วันที่	31-พ.ค.-68	31-พ.ค.-67	31-พ.ค.-66	31-พ.ค.-65
ยอดผู้ติดตาม Facebook คณะ	4166	3591	3013	2459
อัตราการเปลี่ยนแปลง	16%	19%	23%	n/a



ยอดผู้ติดตาม Facebook คณะ ณ วันที่ 31 พ.ค. 2568 มียอดมากกว่าค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

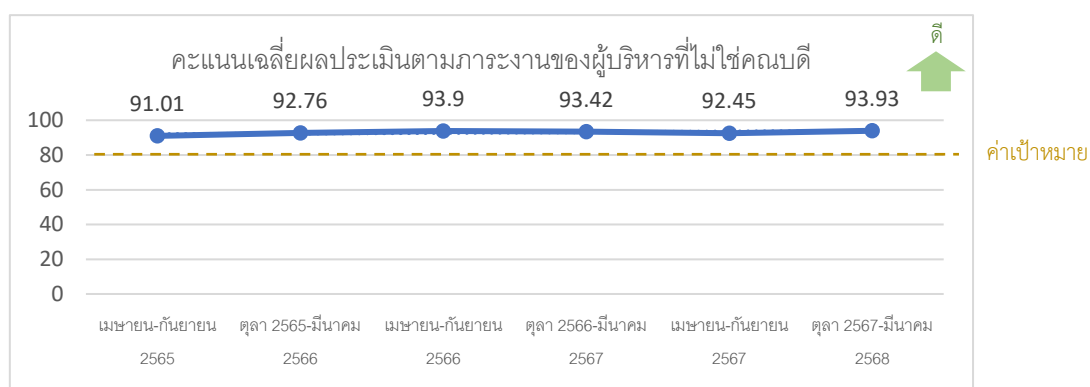
(2) การกำกับดูแลองค์กร

คณบดี ประเมินจากผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี เป้าหมาย อย่างน้อย 3 จากคะแนนเต็ม 4 จากการประเมินของทั้งสามกลุ่ม

ผู้ประเมินคนบดี/ปีงบประมาณ	2567
ผลประเมินเฉลี่ยจากนักศึกษา	3.32
ผลประเมินเฉลี่ยจากบุคลากร	3.79
ผลประเมินเฉลี่ยจากผู้บริหาร	3.83

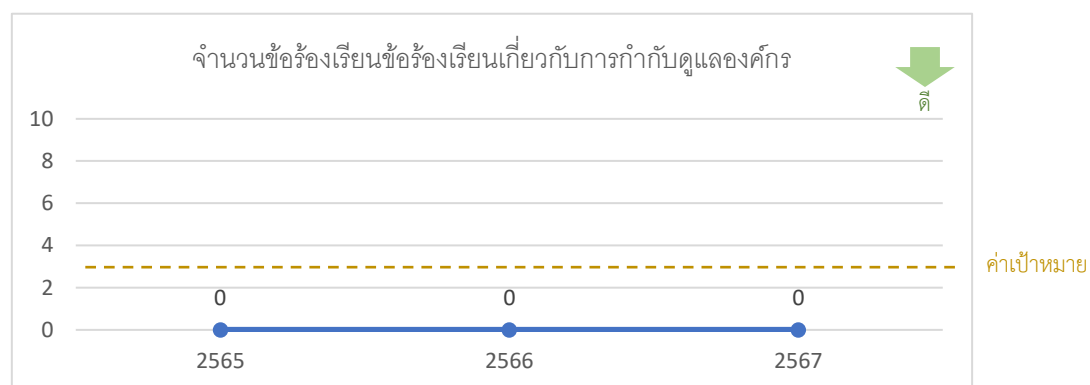
จากประเมินการปฏิบัติงานของคนบดี พบว่าระดับคะแนนเกินค่าเป้าหมายจากทั้ง 3 กลุ่ม

ผู้บริหารอื่นที่ไม่ใช่คนบดี ประเมินจากคะแนนเฉลี่ยผลประเมินตามภาระงานของผู้บริหารที่ไม่ใช่คนบดี เป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80



ผลประเมินเดือน ตุลาคม 2567- มีนาคม 2568 เกินค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

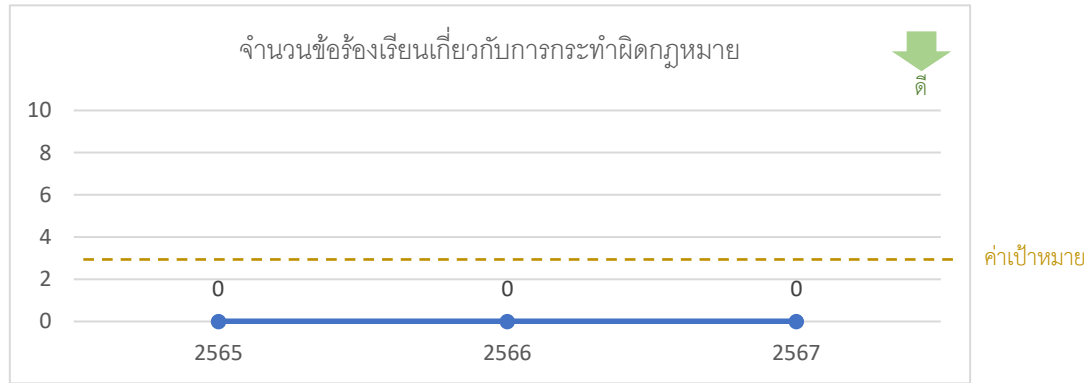
นอกจากนี้ยังประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์กรจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน เป้าหมายไม่เกิน 3 เรื่องต่อปี



ผลจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์กร ปีการศึกษา 2567 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียน น้อยกว่าค่าเป้าหมาย และแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง

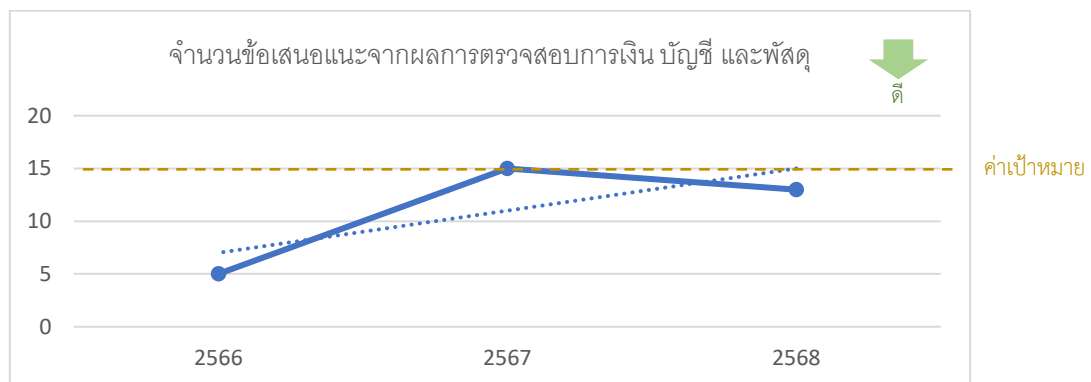
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย ประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายจากระบบ
ร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน เป้าหมายไม่เกิน 3 เรื่องต่อปี



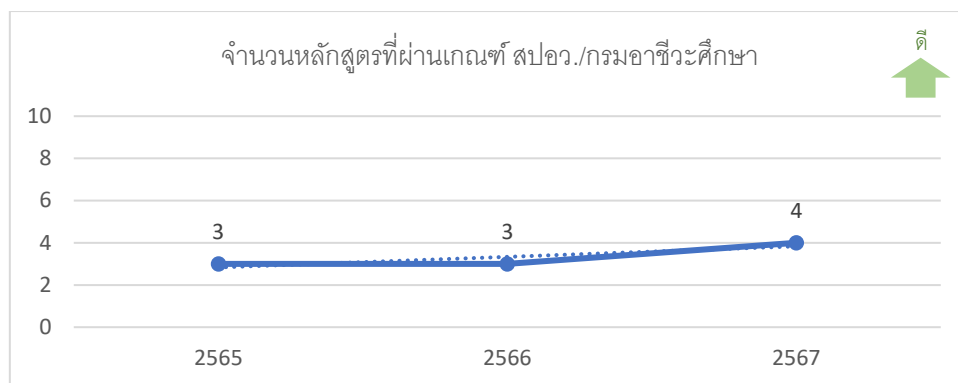
ผลจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย ปีการศึกษา 2567 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียน น้อยกว่าค่าเป้าหมาย และแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง

ผลลัพธ์ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ประเมินจากจำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบการเงิน บัญชี และพัสดุ เป้าหมายไม่เกิน 15 ข้อ



จำนวนข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบการเงิน บัญชี และพัสดุของคณะ ประจำปีงบประมาณ 2568 (ดำเนินการตรวจสอบในช่วงปีการศึกษา 2567 พบว่ามีน้อยกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มสูงขึ้น

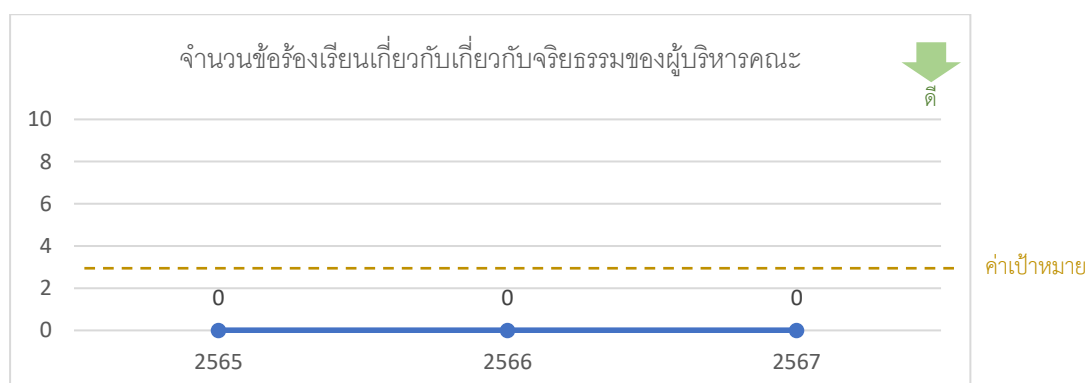
ผลลัพธ์ด้านการรับรองคุณภาพ ประเมินจากจำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ สปอว. (ในกรณีหลักสูตรปริญญาตรี) และผ่านเกณฑ์ของกรมอาชีวศึกษา (ในกรณีหลักสูตร ปวช.) เป้าหมายคือ หลักสูตรใหม่ 1 หลักสูตรผ่านเกณฑ์กรมอาชีวศึกษา ทำให้เมื่อรวมกับหลักสูตรปริญญาตรีที่ผ่านเกณฑ์ สปอว. 3 หลักสูตร รวมมีหลักสูตรผ่านเกณฑ์ 4 หลักสูตร



ผลคือหลักสูตรใหม่ 1 หลักสูตรผ่านเกณฑ์กรมอาชีวศึกษา เมื่อรวมกับหลักสูตรปริญญาตรีที่ผ่านเกณฑ์ สปอว. 3 หลักสูตร รวมมีหลักสูตรผ่านเกณฑ์ 4 หลักสูตรตามเป้าหมาย และมีแนวโน้มสูงขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

(4) จริยธรรม

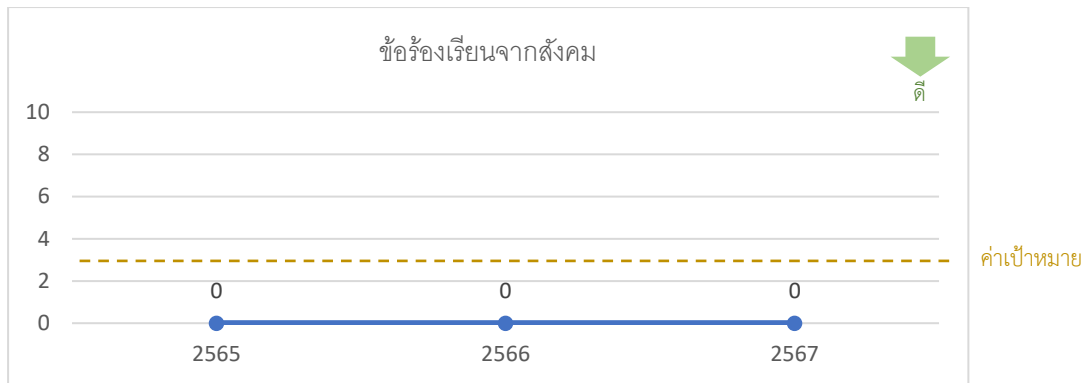
ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารคณะจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน เป้าหมายไม่เกิน 3 เรื่องต่อปี



ผลจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารคณะ ปีการศึกษา 2567 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียนน้อยกว่าค่าเป้าหมาย และแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง

(5) สังคม

ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม ประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนจากสังคมจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน เป้าหมายไม่เกิน 3 เรื่องต่อปี



ผลจำนวนข้อร้องเรียนจากสังคม ปีการศึกษา 2567 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียน น้อยกว่าค่าเป้าหมาย และแนวโน้มไม่เปลี่ยนแปลง

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงินประเมินจากรายได้สะสมคณะ เป้าหมายคือไม่น้อยกว่าปีงบประมาณก่อน

รายได้จากการจัดการศึกษา	รายรับจริง	รายจ่ายจริง	ชอกันเงินประจำปี 2567 ไว้เบิก ปี 2568	คืนเงินเหลือจ่ายจากการกันเงินประจำปี 2566	คงเหลือปี 2567
ป.ตรีปกติ	4,481,250.00	4,192,365.26	-	-	288,884.74
ปวช.	111,375.00	96,300.00	-	-	15,075.00
รวม	4,592,625.00	4,288,665.26	-	-	303,959.74

รายได้บริหารสินทรัพย์	รายได้ปี 2567	มหาวิทยาลัยฯ 60%	คณะ 40 %
รวม	-	-	-

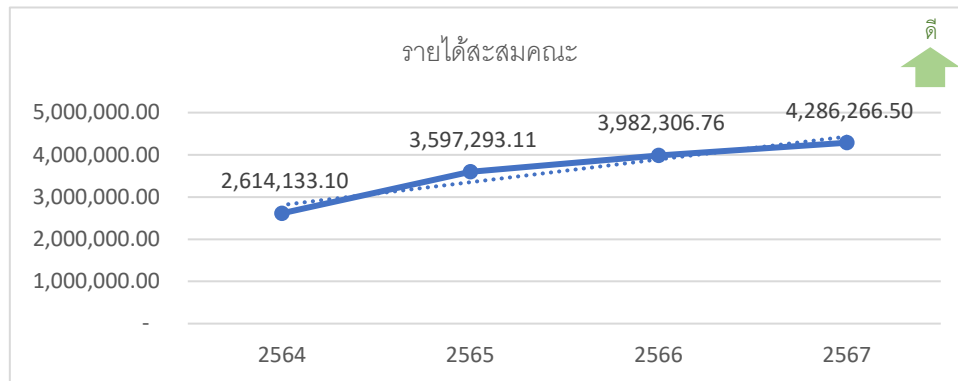
รายจ่ายจริง ปีงบประมาณ 2567 ประกอบไปด้วย

ประเภทค่าใช้จ่าย		จำนวนรวมแต่ละประเภท ค่าใช้จ่าย (บาท)
1. งบบุคลากร		892,080.00
2. งบดำเนินงาน		
ค่าตอบแทน	1,521,894.00	
ค่าใช้สอย	608,887.50	
ค่าวัสดุ	213,467.60	
ค่าสาธารณูปโภค (ยกเว้นค่าไฟฟ้า)	21,916.16	2,366,165.26
3. งบลงทุน		287,480.00
4. งบเงินอุดหนุน		30,000.00
5. งบรายจ่ายอื่น		712,940.00
	รวมทั้งสิ้น	4,288,665.26

รายได้สะสมคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ปีงบประมาณ 2567

รายการ	สะสมประจำปี (บาท)	สะสมยกไป (บาท)
เงินสะสมคงเหลือยกมาจากปีงบประมาณ 2566		3,982,306.76
ปีงบประมาณ 2567 คณะมีรายรับหลังหักค่าใช้จ่ายดังนี้		
บวก รายรับจากการจัดการศึกษา	303,959.74	
บวก รายได้บริหารสินทรัพย์	-	
รวม รายได้รับสิทธิปีงบประมาณ 2567	303,959.74	303,959.74
รวม เงินสะสมคงเหลือปีงบประมาณ 2567		4,286,266.50
บวก เงินเหลืจ่ายจากรายการขอกันเงิน (สะสมคณะ) ปีงบประมาณ 2566 ไว้ใช้สูงไป	-	
หัก ขอใช้เงิน (สะสมคณะ) ระหว่างปีงบประมาณ 2567	-	
หัก ขอใช้เงิน (สะสมคณะ) ระหว่างปีงบประมาณ 2568	-	
	-	-
รวมเงินสะสมคงเหลือยกไปปีงบประมาณ 2568		4,286,266.50

รายการ/ปีงบประมาณ	2567	2566	2565	2564
รายได้สะสมคณะ	4,286,266.50	3,982,306.76	3,597,293.11	2,614,133.10
อัตราการเพิ่มขึ้นเทียบกับปีก่อน	8%	11%	38%	n/a



รายได้สะสมคณะ ปีงบประมาณ 2567 มีผลเป็นบวกตามเป้าหมายและมีแนวโน้มสูงขึ้น

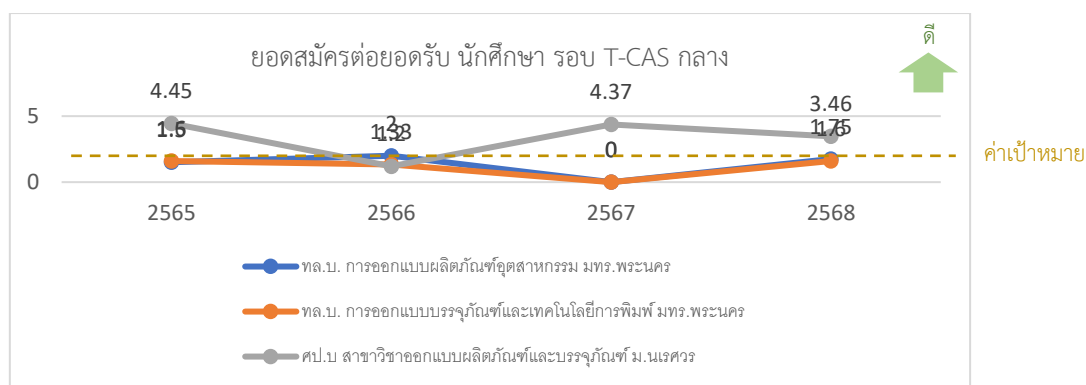
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

ผลการดำเนินการด้านการตลาดเกี่ยวกับหลักสูตรปริญญาตรี ประเมินจาก **ยอดสมัครต่อยอดรับนักศึกษา รอบ T-CAS กลาง** มีเป้าหมายมากกว่า 2 : 1 โดยมีคู่แข่งคือคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ศิลปะ และการออกแบบมหาวิทยาลัยนเรศวร

ยอดสมัครต่อยอดรับนักศึกษา 1 คน /ปีการศึกษาที่จะสอบเข้า	2568	2567	2566	2565
มทร.พระนคร				
ทล.บ. การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	1.75	n/a	2	1.5
ทล.บ. การออกแบบบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์	1.6	n/a	1.33	1.6
สถ.บ. สถาปัตยกรรม	2.8	n/a	4.1	5.05
ม.นเรศวร				
ศป.บ สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์	3.46	4.37	1.2	4.45
สถ.บ. สถาปัตยกรรม	10	11.97	10.8	10.13

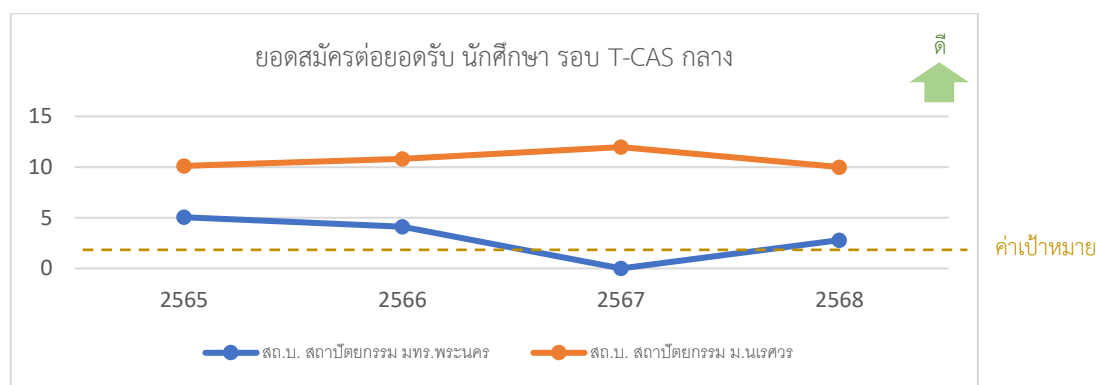
หมายเหตุ: ปีการศึกษา 2567 มทร.พระนครไม่เข้า T-CAS กลาง

โดยหลักสูตร ทล.บ. การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และ ทล.บ. การออกแบบบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะเทียบกับหลักสูตร ศป.บ สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



ยอดสมัครต่อยอดรับ นักศึกษา รอบ T-CAS กลาง ของทั้งสองหลักสูตร น้อยกว่าเป้าหมายและน้อยกว่าคู่เทียบ และมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย

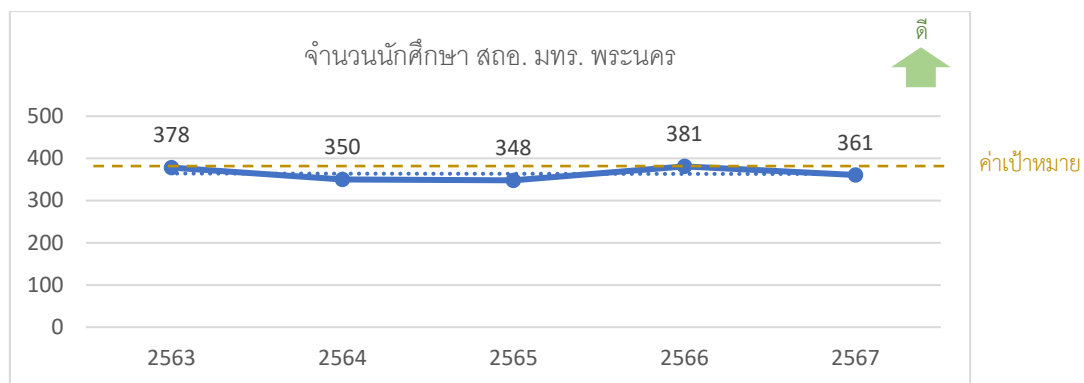
ส่วนหลักสูตร สอ.บ. สถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะเทียบกับหลักสูตร สอ.บ. สถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยนเรศวร



ยอดสมัครต่อยอดรับ นักศึกษา รอบ T-CAS กลาง ของหลักสูตรดังกล่าวมากกว่าเป้าหมาย น้อยกว่าคู่เทียบ และมีแนวโน้มลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

ส่วนผลลัพธ์ด้านส่วนแบ่งตลาด ประเมินจาก **จำนวนนักศึกษา** เป้าหมายมากกว่า 380 คน คู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปัตยกรรมฯ

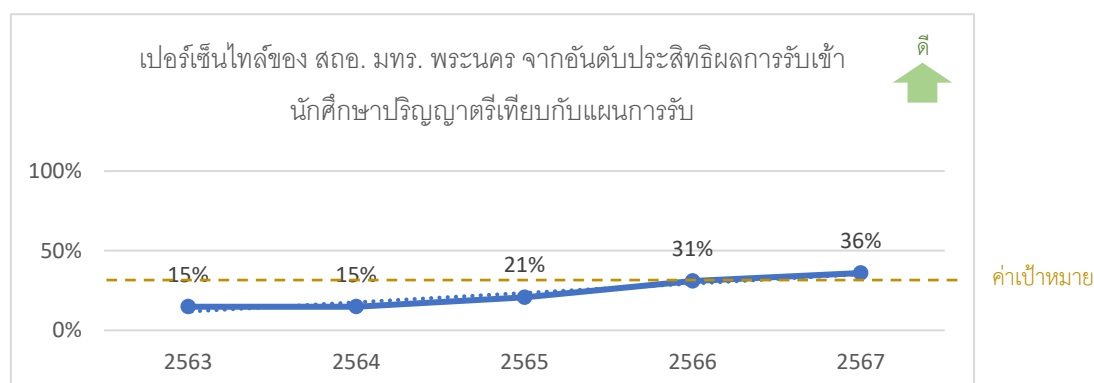
รายการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
จำนวนนักศึกษาสถาปัตยกรรมทั้งหมดที่มีข้อมูล	20,899	23,938	25,755	23,138	23,125
จำนวนนักศึกษา สอ. มทร. พระนคร	361	381	348	350	378
อันดับจำนวนนักศึกษา สอ. มทร. พระนคร เทียบกับสถาบันที่ยืนยันข้อมูลแล้ว	21	24	24	23	22
จำนวนสถาบันที่ยืนยันข้อมูลแล้ว (จาก 29 แห่ง)	25	29	29	27	27



จำนวนนักศึกษาคณะปีการศึกษา 2567 น้อยกว่าค่าเป้าหมาย แนวโน้มลดลงเล็กน้อย และเมื่อเทียบกับคณะที่เป็นสมาชิกสมาคมบดีสถาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย อยู่อันดับที่ 21 จาก 25 สถาบัน ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

ผลลัพธ์ด้านตำแหน่งในตลาด ประเมินจาก ประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ (ร้อยละ) เทียบกับคณะที่ยืนยันข้อมูลแล้วในเว็บไซต์สมาคมบดีสถาปัตยกรรม เป้าหมาย มีเปอร์เซ็นต์ไทล์จากอันดับประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ มากกว่า 33 %

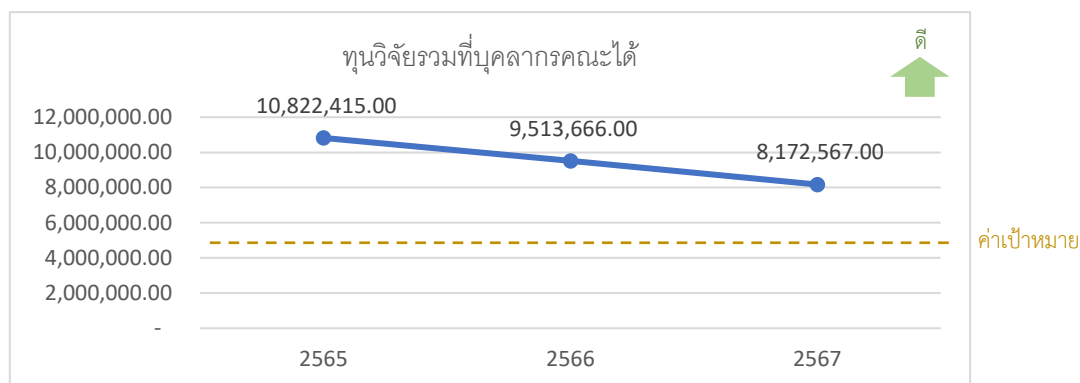
ประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ (ร้อยละ)/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเว็บไซต์สมาคมบดีสถาปัตยกรรมฯ	75	87.59	84.52	86.22	87.11
สกอ. มทร. พระนคร	77.3	94.4	60.71	60.72	65.14
อันดับของ สกอ. มทร. พระนคร เทียบกับ คณะที่ยืนยันข้อมูลแล้ว	16	20	23	23	23
จำนวนคณะที่ยืนยันข้อมูลแล้ว (จาก 29 แห่ง)	25	29	29	27	27
เปอร์เซ็นต์ไทล์ของ สกอ. มทร. พระนคร จากอันดับประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ	36%	31%	21%	15%	15%



ผลลัพธ์ ปีการศึกษา 2567 พบว่าคณะมีเปอร์เซ็นต์ไทล์จากอันดับประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับเทียบกับคณะที่ยืนยันข้อมูลแล้วในเว็บไซต์สมาคมบดีสถาปัตยกรรม อยู่ที่ 36% สูงกว่าค่าเป้าหมาย มีแนวโน้มสูงขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1

ผลลัพธ์ด้านการตลาดของงานวิจัย ประเมินจาก**ทุนวิจัยรวมที่บุคลากรคณะได้**เป้าหมาย 5 ล้านบาท

ผู้ให้ทุนวิจัย/ปีงบประมาณ	2567	2566	2565
สกว. งบวิจัย	6,980,000.00	6,791,100.00	9,819,850.00
กองทุนเพื่อการวิจัย มทร.พระนคร	40,000.00	50,000.00	-
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	1,150,000.00	2,670,000.00	1,000,000.00
รวม	8,170,000.00	9,511,100.00	10,819,850.00



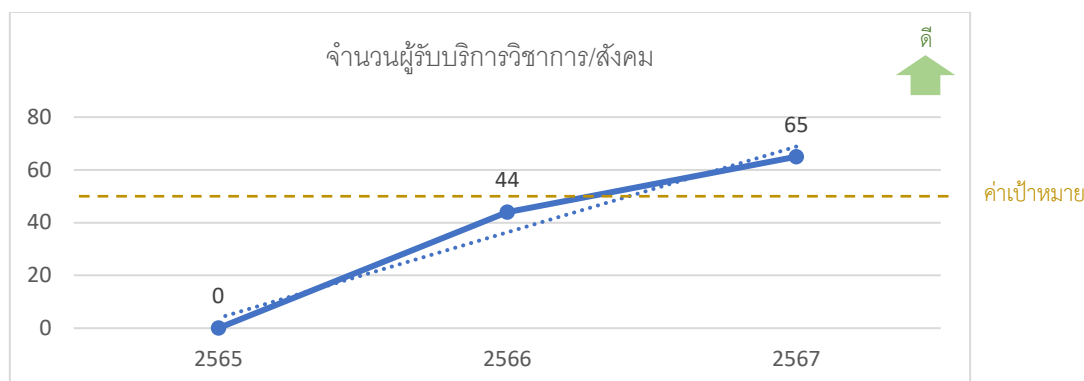
ทุนวิจัยรวมที่บุคลากรคณะได้ ปีงบประมาณ 2567 มีจำนวนเกินค่าเป้าหมาย แต่มีแนวโน้มลดลง

ส่วนข้อมูลเปรียบเทียบ มีเฉพาะข้อมูลทุนวิจัยที่พิจารณาโดย สกว. คณะใน ม. ปีงบประมาณ 2567

คณะใน มทร.พระนคร	สกว. งบวิจัย
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	6,980,000.00
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3,489,000.00
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1,961,000.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4,831,000.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	830,000.00
คณะศิลปศาสตร์	675,000.00

จากการเปรียบเทียบกับคณะอื่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบได้ทุนวิจัยมากที่สุด ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 2

ผลลัพธ์ด้านการตลาดของการบริการวิชาการ/สังคม ประเมินจากจำนวนผู้รับบริการวิชาการ/สังคม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ปีการศึกษาละ 50 คน



จำนวนผู้รับบริการวิชาการ/สังคมของคณะปีการศึกษา 2567 มีมากกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มมากขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 3

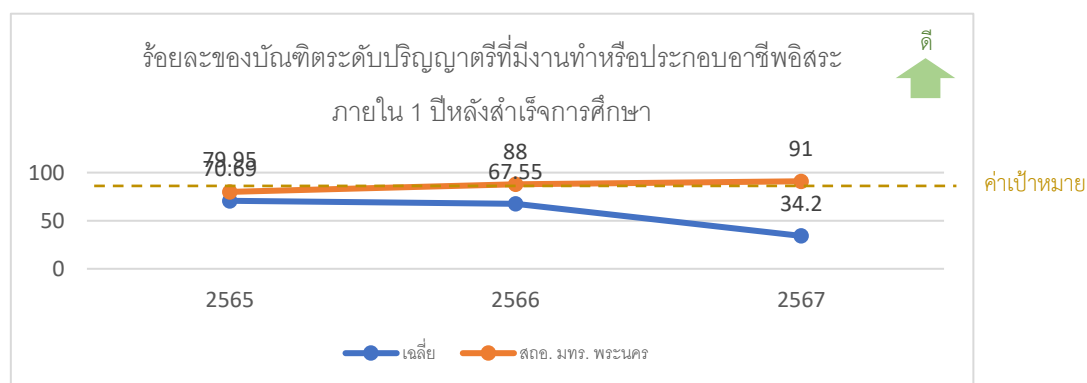
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม

ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ของสถาบัน ประกอบไปด้วยการประเมินดังต่อไปนี้

จำนวนนักศึกษาคณะ แสดงไปแล้วใน 7.5 ก (2) ผลการดำเนินการด้านการตลาด

ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา เป้าหมายมากกว่า 87 % คู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปตยกรรมแห่งประเทศไทย

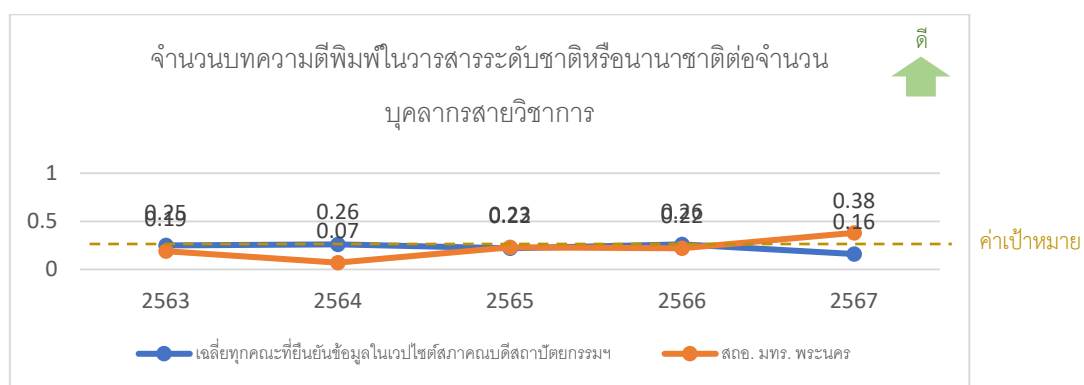
ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา / ปีการศึกษา	2567	2566	2565
เฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปตยกรรมฯ	34.2	67.55	70.69
สกอ. มทร. พระนคร	91	88	79.95



ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษาของคณะมีค่ามากกว่าค่าเป้าหมาย มากกว่าคู่เทียบ และมีแนวโน้มมากขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1 และความต้องการของผู้เรียน

จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ
เป้าหมายคือ มากกว่า 0.26 และมีคู่เทียบคือเฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีสถาปตยกรรมฯ

จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ/ปีการศึกษา	2567	2566	2565	2564	2563
เฉลี่ยทุกคณะที่ยืนยันข้อมูลในเวปไซต์สภาคณบดีฯ	0.16	0.26	0.22	0.26	0.25
สอ. มทร. พระนคร	0.38	0.22	0.23	0.07	0.19



จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการของคณะ ปีการศึกษา 2567 พบว่าเกินค่าเป้าหมาย มากกว่าคู่เทียบ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 2

ร้อยละของคนที่มิตำแหน่งวิชาการของคณะเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ และร้อยละของคนที่มีวุฒิปริญญาเอกเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ แสดงไปแล้วในข้อ 7.3 ก (4) การพัฒนาบุคลากร

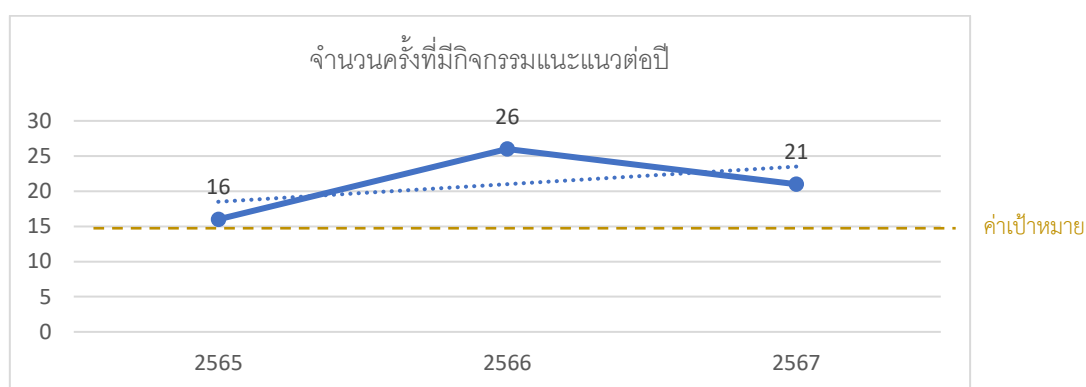
ผลการประเมินการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินผลการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรดังที่ได้แสดงผลไปแล้วใน 7.3 ก (2) ในส่วนของผลการประเมินการวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จะใช้ผลในหัวข้อ การประเมินความสุขของบุคลากร เป้าหมาย 4 จากคะแนนเต็ม 5.00 โดยมีคู่เทียบคือคะแนนเฉลี่ยภาพรวมมหาวิทยาลัย

การประเมินความสุขของบุคลากร	2567	2566
ภาพรวม ม.	3.95	3.96
สธ.อ.	3.99	4.02

ผลการประเมินความสุขของบุคลากร ปีการศึกษา 2567 พบว่ามีคะแนนมากกว่าค่าเป้าหมายมากกว่าคู่เทียบ และแนวโน้มมากขึ้นเล็กน้อย

ผลลัพธ์ด้านการบรรลุแผนปฏิบัติการ ประกอบไปด้วยการประเมินดังต่อไปนี้

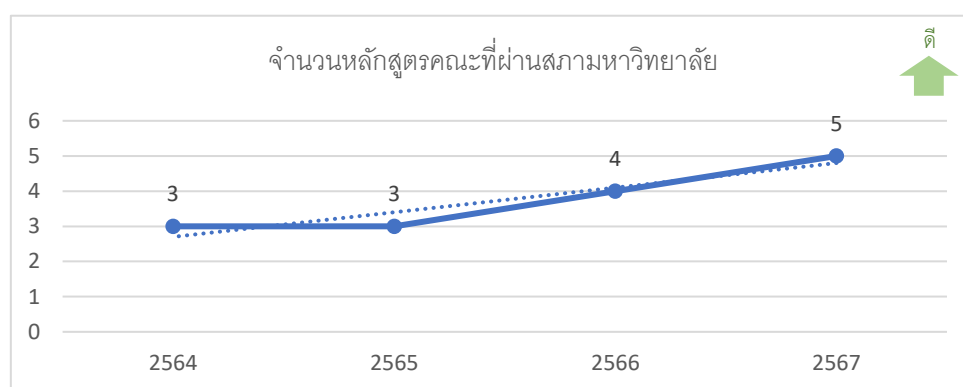
จำนวนครั้งที่มีการมีกิจกรรมแนะแนวต่อปี เป้าหมายอยู่ที่ 15 ครั้งต่อปี



จำนวนครั้งที่มีการมีกิจกรรมแนะแนวปีการศึกษา 2567 มากกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มมากขึ้น

ยอดดู Facebook คณะรวมต่อปี แสดงไปแล้วในข้อ 7.4 ก (1) การนำองค์กร

จำนวนหลักสูตรที่ผ่านสภามหาวิทยาลัยของคณะ ดังต่อไปนี้



ผลลัพธ์พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะ ข้อ 1 และ ข้อ 2 (เนื่องจากหลักสูตรล่าสุดที่ผ่านเป็นหลักสูตรปริญญาโทที่ทำวิทยานิพนธ์)

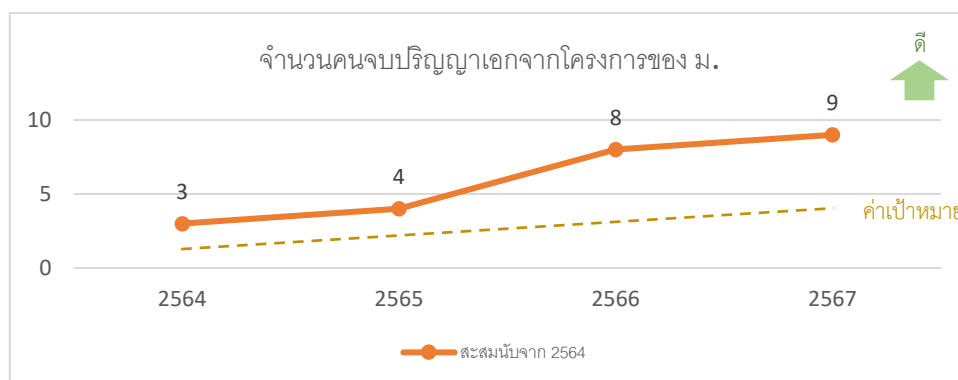
กลุ่มที่จากการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ของวารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ มทร. พระนคร



หมายเหตุ: 3 หมายถึงไม่ได้ประเมิน/ไม่ผ่าน, 2 หมายถึง กลุ่ม 2, 1 หมายถึง กลุ่ม 1

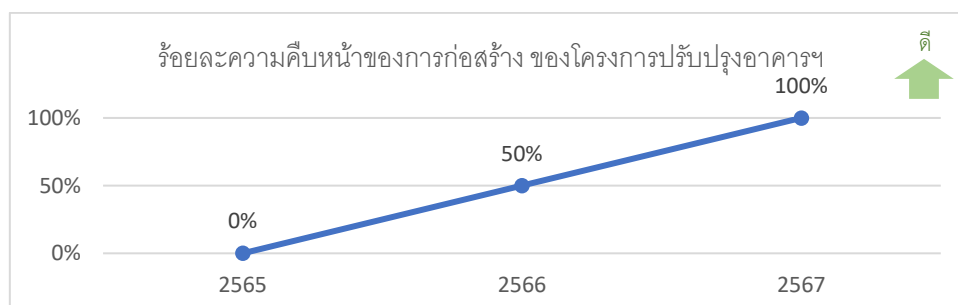
ผลลัพธ์พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของ คณะ ข้อ 2

อาจารย์ที่ได้รับการปรับวุฒินับในปีการศึกษา 2564-2567 จากโครงการศึกษาระดับปริญญาเอก ของมหาวิทยาลัย



ผลลัพธ์พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 1 และ 2

ร้อยละความคืบหน้าของการก่อสร้าง โครงการปรับปรุงอาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการ ออกแบบ (อาคารเรียนและปฏิบัติการ อาคาร 4 ศูนย์โชติเวช)

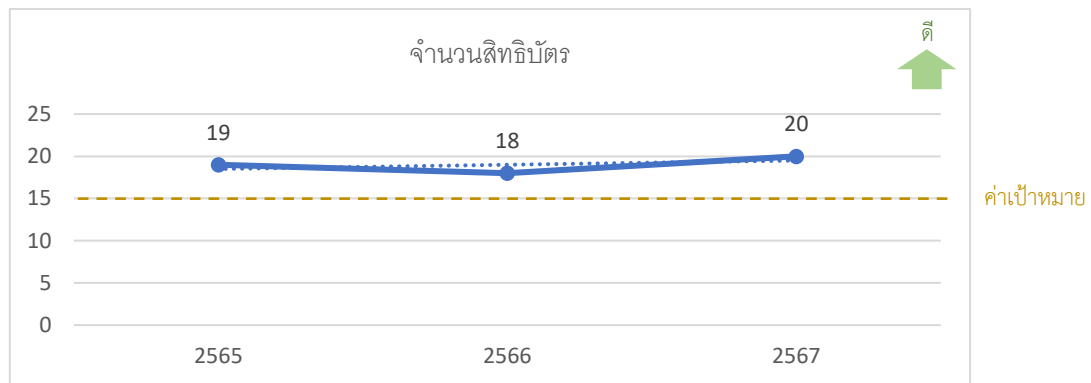


ผลลัพธ์พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย

สัดส่วนของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯต่อครั้ง แสดงไปแล้วในข้อที่ 7.3

ก. (3) ความผูกพันของบุคลากร

ผลลัพธ์ด้านนวัตกรรม ประเมินจากจำนวนการจดสิทธิบัตรของผลงานบุคลากรภายในคณะ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ปีละ 15 เรื่อง



จำนวนการจดสิทธิบัตรของผลงานบุคลากรภายในคณะปีการศึกษา 2567 พบว่ามีค่ามากกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มสูงขึ้นเล็กน้อย ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับพันธกิจของคณะข้อ 2 และวิสัยทัศน์ของคณะ



Faculty of Architecture and Design
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

EdPEX

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX
ปีการศึกษา 2567

2567