

รายงาน ผลการตรวจประเมิน FEEDBACK REPORT

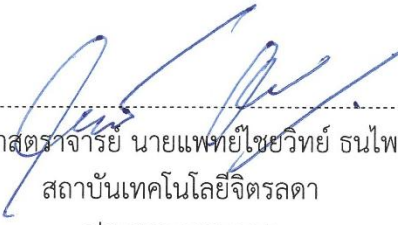
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX
ปีการศึกษา 2567

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

EdPEX 2567



รายนามคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีศึกษา ๒๕๖๗
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพฑูริย์ ธนไพศาล)
สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา
ประธานกรรมการ



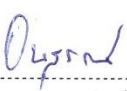
รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถกร ทองทา
มหาวิทยาลัยนเรศวร
กรรมการ



รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ พรเจริญ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
กรรมการ



อาจารย์ ดร.คณาวุฒิ อินทร์แก้ว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
กรรมการ



นายอนุสรณ์ เตื้อฉาย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เลขานุการ

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	4
2. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	5
3. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา	6
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	6
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	16
หมวดที่ 3 ลูกค้า	21
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	25
หมวดที่ 5 บุคลากร	29
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ	33
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	38
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	47
5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)	48
ภาคผนวก	51

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพขององค์กรที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้องค์กรได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการขององค์กรในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

คณะกรรมการผู้ประเมินคุณภาพ ได้พิจารณารายงานการประเมินตนเองของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (Independent Review) และมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน (Consensus Review) จัดทำแผนการตรวจเยี่ยมพื้นที่คณะ (Site Visit) สัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารคณะ สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบกระบวนการหลัก (กระบวนการจัดการศึกษา, กระบวนการวิจัยและบริการวิชาการ และกระบวนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) สัมภาษณ์ผู้แทนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

คณะกรรมการตรวจประเมิน

ผศ.นพ.ไชยวิทย์	ธนไพศาล	ประธาน
รศ.ดร.อรรถกร	ทองทา	กรรมการ
รศ.ดร.รุ่งอรุณ	พรเจริญ	กรรมการ
อาจารย์ ดร.คณาวุฒิ	อินทร์แก้ว	กรรมการ
นายอนุสรณ์	เฉื่อยฉ่ำ	เลขานุการ

2. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

A. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Process strength)

1. ผู้นำระดับสูงมีการนำองค์กรเพื่อสู่ความสำเร็จตามแนวทางการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) อย่างเป็นระบบ โดย

- แนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน
- ระบบการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร พร้อมทั้งมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในการออกแบบหลักสูตรและบริการทางการศึกษา
- แนวทางในการบริหารและพัฒนากำลังคน ทั้งในด้านการประเมินขีดความสามารถ อัตราค่าจ้าง และการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
- ระบบที่ชัดเจนในการออกแบบและบริหารกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Potential Impact : การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของผู้นำระดับสูงในการนำคณะเพื่อสู่ความสำเร็จ ตามแนวทางการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ จะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. คณะแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดย

- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสาร สร้างความผูกพัน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความไว้วางใจในการขับเคลื่อนทิศทางขององค์กร
- กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- แนวทางที่เป็นระบบในการประเมินขีดความสามารถ อัตราค่าจ้าง และการจัดสรรทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร
- ระบบในการส่งเสริมสุขภาวะ ความปลอดภัย และความเท่าเทียมในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- แนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ และการส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเสมอภาค สำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Potential Impact : การดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการบุคลากรให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กร อาจส่งผลให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรผ่านการเสริมสร้างศักยภาพและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะสนับสนุนความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร

B. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (Process OFI)

1. คณะมีโอกาสนำมุมมองเชิงระบบในการจัดการกับองค์ประกอบทุกส่วนขององค์กรให้สอดคล้องเป็นหนึ่งเดียว เพื่อบรรลุพันธกิจ ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดย

- แนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ และไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่ผู้นำระดับสูงมุ่งเน้นการปฏิบัติการเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
- แนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ และการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่พิจารณาความเสี่ยงและนวัตกรรมอย่างรอบด้านเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
- แนวทางอย่างเป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ
- แนวทางในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรที่ทำให้บรรลุผลตามที่คณะต้องการ
- แนวทางในการจัดทำข้อกำหนดและออกแบบกระบวนการสำคัญที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลยุทธ์องค์กร

Potential Impact : การพัฒนาแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้ การดำเนินงานมีความสอดคล้องต่อเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และผลลัพธ์ที่คาดหวังมากขึ้น และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก

2. คณะมีโอกาสนำมาในเรื่องการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างเป็นระบบ เช่น

- แนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ
- แนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ และมีปัจจัยข้อมูลสารสนเทศที่นำมาวิเคราะห์ที่รอบด้าน
- แนวทางในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์โดยการพิจารณาโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้านเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
- วิธีการในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม และมีการจัดสรรทรัพยากรนั้นการเงิน และอื่นๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม
- แนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร รวมถึงการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร การเตรียมผู้นำในอนาคต ส่งเสริมความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคลากร

Potential Impact : การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

3. คณะมีโอกาสนำมาแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ไปยังฝ่ายต่างๆให้ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ เช่น

- แนวทางในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่ครอบคลุมรอบด้านตามที่คณะกำหนด รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และปฏิบัติการ
- วิธีการในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากร และกระบวนการใดดำเนินการโดยผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

- แนวทางในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จและบรรลุพันธกิจในปัจจุบัน และแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

- การดำเนินการในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่น

- วิธีการของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความจำเป็นของคณะ

Potential Impact : การดำเนินการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในฝ่ายต่างๆที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเพื่อบรรลุพันธกิจของคณะได้

C. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ (Result Strength)

- คณะมีผลลัพธ์ที่มีระดับและ แนวโน้มที่ดี หลายตัว ได้แก่
 - ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน และด้านบริการที่ มุ่งเน้นลูกค้า เช่น
 - ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้
 - ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหลักสูตรปริญญาตรี
 - ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหลักสูตรปริญญาตรีตามเกณฑ์ สกอ.
 - ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น
 - ความพึงพอใจบัณฑิตจากสถานประกอบการ
 - ร้อยละของนักเรียนคงอยู่หลังจบปีการศึกษา
 - จำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย
 - จำนวนบุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย
 - ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนทุกสาขา ป.ตรี
 - ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่น เช่น
 - ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายต่อคุณภาพหลักสูตร
 - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสอนทุกหลักสูตรจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน
 - ร้อยละของนักศึกษาที่ลาออกต่อปีการศึกษา
 - ร้อยละของบัณฑิตที่เข้ารับปริญญาเทียบกับบัณฑิตที่มีสิทธิ์เข้ารับปริญญา
 - จำนวนเงินทุนวิจัยที่ผู้ให้ทุนวิจัยเดิมให้เทียบกับปีงบประมาณก่อน

- ด้านบุคลากร เช่น
 - ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - การวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
 - สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก
 - การรักษาคุณภาพและชีวิตส่วนตัว
 - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - ร้อยละของบุคลากรประจำที่ลาออก
 - ร้อยละของคนที่มียาเสพติด
 - ร้อยละของคนที่มียาเสพติดเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ
 - ร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับชำนาญการขึ้นไป
 - ร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป
- ด้านการนำองค์กร เช่น
 - ผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี
 - จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน
 - ผลลัพธ์การประหยัดพลังงาน
 - ชุมชนเข้มแข็งขึ้นอย่างไร
- ด้านการเงิน ด้านตลาดและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น
 - รายได้สะสม
 - ยอดสมัครต่อยอดรับ นักศึกษา รอบ T-CAS กลาง
 - จำนวนนักศึกษา
 - ประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ (ร้อยละ)
 - เงินทุนวิจัยรวมที่บุคลากรคณะได้
 - ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี
 - จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ
 - การประเมินความสุขของบุคลากร
 - การประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ของวารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - การจดสิทธิบัตร

Potential Impact : ผลการดำเนินงานที่ดี ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาคณะได้อย่างยั่งยืน

D. โอกาสพัฒนาที่สำคัญหรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ (Result OFI)

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ หลายตัว ได้แก่
 - ด้านผลการเรียนรู้และผลิตภัณท์อื่นๆ เช่น
 - อัตราการได้งานทำหรือศึกษาต่อภายใน 1 ปี
 - อัตราการจบตามวงรอบของหลักสูตร
 - รางวัลที่ได้รับ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในภาพรวมของคณะ และแยกรายหลักสูตร
 - จำนวนเงินทุนวิจัยภายในและภายนอก
 - ผลงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์
 - จำนวนโครงการบริการวิชาการ และจำนวนผู้เข้ารับการบริการวิชาการ
 - ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น
 - ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ และด้าน IT
 - ความสำเร็จของ CWIE
 - งานวิจัยที่เสร็จตามกำหนด
 - ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น
 - การซ้อมแผนฉุกเฉิน
 - การถูกโจมตีทางไซเบอร์
 - ระยะเวลา down time ของระบบ IT
 - ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงด้านความไม่พึงพอใจ เช่น
 - ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ระบบ IT
 - ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา
 - ความพึงพอใจต่อการให้ทุนวิจัย ความพึงพอใจต่อการให้บริการวิชาการ
 - ด้านบุคลากร เช่น
 - ความสามารถด้านการใช้ IT AI ของบุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน
 - การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร
 - ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การเข้าถึงที่ทำงาน
 - ด้านการพัฒนาบุคลากรเช่น จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น สายสนับสนุนที่เป็นชำนาญการ จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการรับรอง PSF จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรม EdPEX

○ ด้านการนำองค์กร เช่น

- การรับรู้ทิศทาง เป้าหมายขององค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นต่อผู้นำระดับสูง
- ผลการประกันคุณภาพในระดับ หลักสูตร และระดับคณะ ข้อกังวลตงจาก สตง.ด้าน การเงิน การละเมิด PDPA
- การจัดการขยะ การลดคาร์บอน ผลกระทบต่อชุมชน (SROI)

○ ด้านผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

- ประสิทธิภาพการใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ความคล่องตัวทางการเงิน Quick ratio, Current ratio , ผลตอบแทนการลงทุน

Potential Impact : การขาดผลลัพธ์ที่พึงแสดง อาจทำให้ ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

● ผลลัพธ์หลายตัวยังไม่ได้แสดงแนวโน้ม ได้แก่

- จำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย
- จำนวนบุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย

Potential Impact : การขาดแนวโน้มของข้อมูล อาจทำให้ คาดการณ์หรือกำหนดเป้าหมายขาด ข้อมูลรองรับ

● คณะแสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างจำกัด

Potential Impact : การมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ อาจทำให้คณะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

3. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง Overall score = 25 % Band 2

STRENGTHS

1. Item Reference 1.1ก(1)

Finding:

- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมสู่การปฏิบัติ

Evidence:

- คณะบดีมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอด พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 4 ขั้นตอน
- คณะกรรมการบริหารคณะได้ถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมไปยังกลุ่มต่างๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมของคณะสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ของมหาวิทยาลัย

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในการขับเคลื่อนพันธกิจและวิสัยทัศน์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. Item Reference 1.1ก(2)

Finding:

- คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

Evidence:

- คณะบดีทบทวนข้อมูลจากรายงานการตรวจสอบภายใน ผลการประเมินความโปร่งใส หรือข้อร้องเรียนที่ผ่านมา เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นด้านกฎหมายและจริยธรรม
- คณะบดีกำหนดแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างชัดเจน
- มีการจัดทำจรรยาบรรณหรือคู่มือการปฏิบัติงานที่เน้นความถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม
- ส่งเสริมวัฒนธรรม "พูดความจริง" ที่เปิดกว้างรับฟังข้อกังวลด้านจริยธรรม
- การดำเนินการเหล่านี้สอดคล้องกัน

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และส่งเสริมให้เกิดค่านิยม ส่วนคำว่า GAO โดย Goal-Oriented และ Aspiration จะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งย่นเมื่อดำเนินการอย่างถูกต้อง Originality จะสร้างสรรค์ได้อย่างมีคุณค่าเมื่อไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็น "บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต" ที่ได้รับความเชื่อถือจากสังคม

3. Item Reference 1.1ข

Finding:

- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

Evidence:

- คณะแสดงกลไกในการสื่อสารผ่านช่องทางหลากหลายเช่น โครงการ/กิจกรรม การประชุม และช่องทางสื่อสารต่างๆ ใช้ทั้งการติดต่อโดยตรง โทรศัพท์ เว็บไซต์ แบบสอบถาม จดหมาย/หนังสือราชการ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและบริบทการสื่อสารรวมทั้งนำระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการสื่อสาร
- ส่งเสริมการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา
- มีการติดตามและประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณและคุณภาพ

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบของผู้นำระดับสูงในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินการของผู้นำที่ต้องการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 1.1ค(1)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

Evidence:

- สํารวจสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ภายในคณะ
- ไม่ชัดเจนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่ชัดเจนในการจัดการความเสี่ยงที่จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการของคณะในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และความเสี่ยงส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของคณะฯ

Item Reference 1.1ค(2)

Finding:

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่ผู้นำระดับสูงมุ่งเน้นการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังได้อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าการจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดจุดมุ่งเน้น
- ไม่ชัดเจนว่าการรายงานผลในที่ประชุมคณะกรรมการต่างๆ และข้อเสนอแนะต่อปัญหาถูกใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงอย่างไร

Potential Impact of Addressing:

- ระบบและกลไกในการส่งเสริมการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง อาจช่วยให้คณะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม Overall score = 20 % Band 2

STRENGTHS

Item Reference 1.2ก(1)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแล

Evidence:

- มีคณะกรรมการ กลไกกำกับดูแลที่ เชื่อมโยงกับสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการและเครือข่ายวิชาชีพภายนอก
- คณะกรรมการบริหารทบทวนประสิทธิผลของระบบการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง
- มีการกำกับจากสมาคมคณบดีสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย

Potential Impact of Addressing:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินการตามพันธกิจ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์

Item Reference 1.2ก(2)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง

Evidence:

- มีระบบการประเมินผลงานของคณบดีและผู้บริหารคณะอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ครอบคลุม ผลสัมฤทธิ์เชิงยุทธศาสตร์ และสมรรถนะในการนำองค์กร
- คณะกรรมการบริหารคณะจะประชุมทบทวนผลลัพธ์ที่ได้เพื่อหาแนวทางปรับปรุงต่อไป
- การติดตามดัชนีคะแนนการนำองค์กร (Leadership Scorecard)
- มีการประเมินประจำปีโดยผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ด้านการจัดการศึกษา คุณภาพงานวิจัย การบริหารงบประมาณ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินกลางปี (Mid-year Review) เพื่อติดตามความก้าวหน้าและให้ข้อมูลป้อนกลับการประเมินแบบ 360 องศา โดยรวบรวมความคิดเห็นจากบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน นักศึกษา และชุมชนภายนอก การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรชั้นนำตามกรอบ EdPEX
- ผลการประเมินถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังนี้ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ตามจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง เข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อเสริมทักษะการบริหาร

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผู้บริหารระดับสูง อาจช่วยให้คณะ เพิ่มประสิทธิผลของการขับเคลื่อนองค์กรไปตามทิศทางที่กำหนดไว้

Item Reference 1.2ข(2)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปณิธานพันธกิจทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

Evidence:

- มีการวิเคราะห์ภาพรวมของการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมในทุกมิติของกิจกรรมของคณะ ด้านการสอน การวิจัย การบริหาร และการบริการวิชาการ
- ดำเนินการบังคับและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมผ่านกลไกต่างๆ เช่น นโยบายและจรรยาบรรณองค์กร Code of Conduct หรือข้อปฏิบัติจรรยาบรรณที่ครอบคลุมหัวข้อความประพฤติที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 รวมถึงจรรยาบรรณของสภาสถาปนิก
- ผู้บริหารคณะแสดงพฤติกรรมที่มีจริยธรรมให้เห็นเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างบรรยากาศที่ทุกคนเห็นคุณค่าของจริยธรรม

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับ ค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับพันธกิจ ในการสร้างฐานข้อมูลคุณภาพ

Item Reference 1.2ค(1)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างประโยชน์ให้สังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน

Evidence:

- มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า "บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต"
- บูรณาการความผูกพันและผลประโยชน์ของสังคมเข้าสู่กลยุทธ์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
- มุ่งเน้นสร้างคุณค่าแก่สังคมและชุมชนใน 4 ด้าน
- ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน มีการรณรงค์ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและกระดาษ จัดให้มีระบบคัดแยกขยะ และสนับสนุนการใช้ระบบดิจิทัลในการทำงาน

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสร้างคุณค่าและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับค่านิยม U (Unity) ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 1.2ก(3)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการของคณะ โดยเฉพาะรอบเวลาในการทบทวน

Evidence:

- มีการติดตามผลมาปฏิบัติโดยกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะอย่างน้อยรายไตรมาส เพื่อพิจารณารายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานต่าง ๆ
- จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะและมหาวิทยาลัย
- ไม่พบรายละเอียดของการทบทวนและการเรียนรู้ที่เป็นระบบที่ใช้ข้อมูลจริง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการกำกับดูแลโดยรวม

- ไม่ปรากฏรายละเอียดของการบูรณาการผลการเรียนรู้จากการกำกับดูแลองค์กรเข้ากับความต้องการเชิงกลยุทธ์และระบบงานอื่น ๆ ของคณะฯ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการของคณะ อาจช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง ทราบถึงสถานะของความก้าวหน้าของแผนงานต่างๆ และอาจต้องปรับแผนเมื่อจำเป็น

Item Reference 1.2ข(1)

Finding:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่ครอบคลุมรอบด้านตามที่คณะกำหนด รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และปฏิบัติการ

Evidence:

- มีการสำรวจรายการกฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานการประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะทั้งหมด
- กำหนดแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานของคณะเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานคุณภาพ
- ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางในการค้นหาความกังวลของชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของคณะ
- ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการครอบคลุมกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการที่เป็นระบบในการดำเนินการ ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ

Item Reference 1.2ค(2)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงที่มาของการกำหนดชุมชนเป็นชุมชนกลุ่มเป้าหมายใช้หลักเกณฑ์ใด เช่น จังหวัดอุดรธานี
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและการวิเคราะห์ชุมชนเพื่อนำไปกำหนดเรื่องที่จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างไร

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางในการสนับสนุนชุมชนที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยสะท้อนให้เห็นถึงการตอบสนองพันธกิจและสมรรถนะหลักของคณะเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ Overall score = 15 % Band 2

STRENGTHS

Item Reference 2.1ก(1)

Finding:

- คณะมีแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยมีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ 5 ขั้นตอน โดยมีการกำหนดกรอบเวลาที่ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์อย่างรอบด้านด้วย SWOT
- มีการกรอบเวลาการวางแผนกลยุทธ์ คณะมีการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาว แผนระยะสั้นไม่เกิน 1 ปี และแผนระยะยาว เกิน 1 แต่ไม่เกิน 4 ปี
- มีการนำเครื่องมือบริหารจัดการที่หลากหลายมาใช้ในการวางแผนและติดตามผล เช่น Balanced Scorecard (BSC), วงจร PDCA, และ แนวคิด ADLI รวมถึงการใช้เกณฑ์ KPDOT (High Volume, High Risk, Problem Prone, High Cost) ในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพิจารณาปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงานสูง (High Volume) ความเสี่ยงสูง (High Risk) แนวโน้มก่อปัญหาสูง (Problem Prone) ต้นทุนสูง (High Cost)
- แนวทางการวางแผนกลยุทธ์ของคณะดังกล่าวสอดคล้องกับระบบที่มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้น

Potential Impact of Addressing:

- การมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ ในการกำหนดแผนกลยุทธ์อาจจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

Item Reference 2.1ข(1)

Finding:

- คณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Evidence:

- คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ประเด็น และมีการกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็น มีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงในแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- คณะระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ เพิ่มจำนวนนักศึกษา พัฒนาคณาจารย์ให้รองรับความต้องการของตลาด เพิ่มจำนวนงานวิจัย พัฒนาอาจารย์ เพิ่มระดับความสุข

Potential Impact of Addressing:

- การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และมีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และมีตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละด้านจะตอบสนองการดำเนินการของคณะเพื่อให้บรรลุพันธกิจได้ครบถ้วน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 2.1ก(2)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดกลยุทธ์ การใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ และมีปัจจัยข้อมูลสารสนเทศที่นำมาวิเคราะห์ที่รอบด้าน

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์
- คณะไม่ได้แสดงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาสารสนเทศเช่น ใช้วิธีการอะไรในการวิเคราะห์ และผลการดำเนินการต่างๆ มีวิธีการวิเคราะห์อย่างไร
- ข้อมูลสารสนเทศจากภายนอกยังมีน้อย
- ยังไม่ได้แสดงการวิเคราะห์สารสนเทศที่เป็นระบบ
- ไม่พบการพัฒนาสารสนเทศจากการวิเคราะห์ปัจจัยการกำหนดกลยุทธ์

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจจะช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อพันธกิจและการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

Item Reference 2.1ก(3)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์โดยการพิจารณาโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้านเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร เช่น จากการเลือกประเด็นข้อได้เปรียบด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนโยบายของรัฐบาลว่าเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ถูกนำไปพัฒนานวัตกรรมอย่างไร

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของคณะและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

Item Reference 2.1ก(4)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบ ในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดที่จะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันหรือผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดที่จะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันหรือผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น
 - ไม่ได้แสดงแนวทางในการพิจารณาใช้คู่ความร่วมมือของพันธกิจหลักมีการพิจารณาอย่างไร
 - ไม่ได้อธิบายถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจจัดจ้างคนภายนอก (Outsource) สำหรับระบบงานที่สำคัญ

- ไม่ชัดเจนว่ามีการนำสมรรถนะหลักมาพิจารณาอย่างไรในการตัดสินใจจ้างคนภายนอก
- ไม่สามารถระบุได้ว่าแนวทางนี้ถูกนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างไร
- ยังไม่ได้แสดงถึงสมรรถนะหลักที่พึงมีในอนาคตขององค์กร

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครอบคลุม

Item Reference 2.1ข

Finding:

- ไม่พบว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองในองค์กรได้อย่างไร

Evidence:

- ไม่พบแนวทางในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ/ความจำเป็นที่หลากหลายและที่แข่งขันกันเองในคณะฯ ได้อย่างไร เช่น ไม่พบแนวทางที่คณะฯใช้ในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์
- ไม่พบว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

Potential Impact of Addressing:

- การสร้างความสมดุลดังกล่าวอาจส่งเสริมให้คณะฯ บรรลุเป้าหมายในแต่ละพันธกิจได้

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 2.2ก(1)

Finding:

- คณะมีวิธีการในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นระบบโดยใช้ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มาเชื่อมโยงกับโครงการรายปี มีการกำหนด KPI เป้าหมาย งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ ผ่านโครงการสำคัญที่สนับสนุนเป้าหมาย เช่น การเพิ่มจำนวนนักศึกษา การยกระดับงานวิจัย และการพัฒนาอาจารย์
- มีการทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี พบว่าแผนส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมาย และมีการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงตัวชี้วัดและแผนในรอบต่อไป
- บุคลากรกับแผนมหาวิทยาลัย ให้แน่ใจว่าแผนคณะสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะ มีผลการดำเนินการบรรลุทุกพันธกิจของคณะได้

Item Reference 2.2ก(2)

Finding:

- คณะแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เริ่มเป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงการพิจารณาวิธีการในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- มีการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อชี้แจงเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของแต่ละแผน
- ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานผ่านการประชุมประจำเดือนและระบบรายงานผลใน eMENSCR

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน จะทำให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของคณะดำเนินการตามแผนให้บรรลุเป้าหมายของคณะได้แนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยม R (Responsibility) มีความรับผิดชอบ M (Maturity) มีวุฒิภาวะ & ความเป็นผู้นำ และ U (Unity)

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 2.2ก(3)(4)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จและบรรลุพันธกิจในปัจจุบัน และแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการในการจัดสรรงบประมาณประจำปีให้แต่ละแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการที่เป็นโครงการใหม่ จะมีวิธีการในพิจารณาอย่างไร
- นอกจากนี้ไม่พบการกำหนดข้อมูลพื้นฐานของคณะที่สำคัญเพื่อใช้ในการจัดสรรทรัพยากร
- ไม่ชัดเจนว่า คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนด้านบุคลากรสำคัญเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น ไม่ชัดเจนว่าแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ ถูกจัดทำขึ้นโดยการคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคลากรในเรื่องใดบ้าง และสอดคล้องกับความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรอย่างไร
- ไม่พบแผนอัตรากำลัง แสดงเพียงแผนอัตรากำลัง

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะมั่นใจได้ว่าแผนปฏิบัติการจะบรรลุผลได้

Item Reference 2.2ก(5)

Finding:

- คณะแสดงตัววัดผลการดำเนินการเพื่อติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการอย่างจำกัด

Evidence:

- คณะแสดงตัววัดผลการดำเนินการเพื่อติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ อย่างจำกัด
- ยังไม่ได้แสดง Leading Indicators และ Lagging Indicators เพื่อเชื่อมโยงกระบวนการวางแผนกับผลลัพธ์สุดท้าย

Potential Impact of Addressing:

- การมีตัววัดที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ ช่วยให้คณะสามารถประเมินความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการได้

Item Reference 2.2ก(6)**Finding:**

- ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว เช่น ไม่พบวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินการคาดการณ์ที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน อาทิ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงตลาดจากคู่แข่งใหม่ที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงการมีวิธีการอย่างไรเมื่อพบว่าการคาดการณ์มีความแตกต่างการเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และไม่ได้แสดงค่าคาดการณ์ในผลลัพธ์ที่สำคัญหลายตัว เป็นต้น

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการ แสดงถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ที่ทำให้ตำแหน่งในการแข่งขันของคณะฯ สูงขึ้น

Item Reference 2.2ข**Finding:**

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองอย่างไร ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

Evidence:

- ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่พบว่าคณะฯ รับรู้หรือตอบสนองอย่างไร เมื่อมีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ไม่พบว่าหากมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ คณะฯ ดำเนินการอย่างไรเพื่อการถ่ายทอดแผนใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

Potential Impact of Addressing:

- วิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันของคณะฯ

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 3.1ก(1)

Finding:

- คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงของลูกค้า

Evidence:

- มีกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า 7 ขั้นตอน
- มีการใช้เครื่องมือ ในขั้นตอนต่างๆ เช่น Stakeholder Matrix, Impact-Effort Matrix, MoSCoW
- มีการนำแนวทางไปปฏิบัติผ่านการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ

Potential Impact of Addressing:

- มีข้อมูลสารสนเทศจากลูกค้า มาใช้ในการออกแบบหลักสูตรและกระบวนการต่างๆ

Item Reference 3.1ข(1)

Finding:

- มีการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด 4 ขั้นตอน
- มีการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงความต้องการ ความคาดหวังของกลุ่มต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

Potential Impact of Addressing:

- การกำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ทำให้สามารถจัดหลักสูตร บริการและกระบวนการต่างๆได้ตรงตามความต้องการ

Item Reference 3.1ข(2)

Finding:

- มีแนวทางในการกำหนดและจัดทำหลักสูตร ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับปริญญาตรี

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ 8 ขั้นตอน มีหลักสูตร ตามความต้องการของสังคม สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก

Potential Impact of Addressing:

- มีหลักสูตร ตามความต้องการของสังคม

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 3.1ก(2)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงถึงแนวทางในการรับฟังเสียงของลูกค้าในอนาคตของพันธกิจด้านต่างๆที่เป็นระบบ

Evidence:

- ใช้แนวทางเดียวกับลูกค้าในปัจจุบันยังไม่ได้ระบุกลุ่มลูกค้าในอนาคตของพันธกิจด้านต่างๆที่ชัดเจน

Potential Impact of Addressing:

- หลักสูตรและบริการใหม่ๆอาจไม่ตรงตามความต้องการของลูกค้า

Item Reference 3.1ข(2)

Finding:

- ยังไม่ได้แสดงแนวทาง ทิศทางการวิจัย และการบริการวิชาการ

Evidence:

- ไม่พบการกำหนดทิศทางการวิจัย และการบริการวิชาการ

Potential Impact of Addressing:

- การกำหนดทิศทางการวิจัย และการบริการวิชาการ อาจทำให้ สามารถขอทุนวิจัยจากภายนอกได้มากขึ้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้า Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 3.2ก(1)

Finding:

- คณะฯ มีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

Evidence:

- มีกระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า 5 ขั้นตอน
- มีการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น Impact-Effort Matrix, MoSCoW, Knowledge Management, Dashboard และ Design Thinking)
- คณะบดีกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม ครบถ้วน ในกิจกรรมต่างๆ

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนความสามารถในการยกระดับความผูกพันของผู้เรียนลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุม

Item Reference 3.2ก(2)

Finding:

- คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- ศึกษาความเข้าใจและความต้องการสารสนเทศ (VoC Plan, Persona Mapping และ Focus Group)
- มีสารสนเทศที่ช่วยผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบนเว็บไซต์คณะ

- มีระบบบริการการศึกษา <https://reg.rmutp.ac.th/> (จัดสรรโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของมหาวิทยาลัย) และ บริการห้องสมุด <https://lib.rmutp.ac.th/home> (จัดสรรโดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย)

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าอาจก่อให้เกิดการบอกต่อ และเพิ่มความผูกพัน

Item Reference 3.2ก(4)

Finding:

- คณะเริ่มแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการที่เป็นระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ลูกค้าย่อยอื่น
- คณบดีพร้อมด้วยคณะผู้บริหารและบุคลากร ร่วมทำกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- อำนาจความสะดวกให้นักศึกษากู้ยืมกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) โดยจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่ประสานงานโดยตรง

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมจริยธรรมด้านความเท่าเทียม

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 3.2ก(3)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะมีวิธีการในการจัดการข้อร้องเรียนอย่างทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพ และนำข้อร้องเรียน ไปปรับปรุงกระบวนการต่างๆ

Evidence:

- มีช่องทางการรับเรื่องและข้อร้องเรียน (Access Channels) ② สร้างทะเบียนและระบบบันทึกข้อร้องเรียน (Logging System)
- ยังไม่ได้แสดงถึงการนำข้อร้องเรียนไปปรับปรุงกระบวนการ หรือกฎระเบียบ
- ยังไม่ได้แสดงถึงการปกป้องคุ้มครองผู้ร้องเรียน

Potential Impact of Addressing:

- การนำข้อร้องเรียนมาปรับปรุงจะเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

Item Reference 3.2ข

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

Evidence:

- การดำเนินการยังไม่ครอบคลุม ตามวงจรชีวิตของผู้เรียนรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่นศิษย์เก่า ผู้ปกครอง
- ยังไม่ได้แสดงถึงการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปปรับปรุง โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการที่เป็นระบบ จะช่วยให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ และเพิ่มความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้า

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ Overall score = 15% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 4.1ก(2)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการเลือกคู่เทียบ

Evidence:

- มีแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบโดยยึดหลักว่าข้อมูลต้องน่าเชื่อถือ เข้าถึงได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะ
- มีข้อมูลเชิงเปรียบเทียบทั้งในสถาบันและนอกสถาบัน
- มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน

Potential Impact of Addressing:

- การมีคู่เทียบที่เหมาะสม และสามารถหาสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบได้ ช่วยในการตั้งเป้าหมายของตัวชี้วัดต่างๆที่ท้าทาย

Item Reference 4.1ข(1)

Finding:

- คณะแสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการดำเนินการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินการ

Evidence:

- มีการวิเคราะห์จะเทียบผลลัพธ์ที่ได้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดหวัง
- บรรจุกระบวนการนี้ไว้ในปฏิทินการบริหารประจำปี
- เจ้าของตัวชี้วัดแต่ละตัว วิเคราะห์ผลลัพธ์เหล่านี้เทียบกับเป้าหมาย

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้คณะมีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดอันดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 4.1ก(1)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ

Evidence:

- ยังไม่ได้แสดงตัววัดผลการดำเนินการ ในระดับวิสัยทัศน์ ระดับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน
- ตัววัดผลที่ระบุ ยังไม่ครอบคลุม พันธกิจทุกด้าน
- ยังไม่ได้แสดงผู้รับผิดชอบในการติดตาม ตัววัดผลการดำเนินการ ในระดับต่างๆ

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าหมายของคณะ

Item Reference 4.1ข(2)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบ ในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปปรับปรุงและ เป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุง
- ไม่ได้แสดงถึงแนวทางระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร
- ไม่พบกรอบเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงผลการดำเนินการ ทำให้ผลการดำเนินการดีขึ้นและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 4.2ข(1)

Finding:

- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจและสมรรถนะหลัก

Evidence:

- มีงานจัดการความรู้ของคณะ
- มีการสร้างระบบและวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร
- มีการจัดการความรู้ผ่านงานเครือข่ายการจัดการความรู้ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และร่วมกับหน่วยงานมหาวิทยาลัยภายนอก
- มีการเผยแพร่การจัดการความรู้ผ่านเว็บไซต์และ Facebook

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบ ส่งผลต่อการยกระดับสู่การเป็นผู้นำการเรียนรู้ และสอดคล้องกับพันธกิจการสร้างฐานข้อมูลคุณภาพ และค่านิยม T (Technology) มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา

Item Reference 4.2ข(2)

Finding:

- คณะแสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการค้นหาและแบ่งปัน วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งจากภายในคณะและจากสถาบันอื่น

- มีการทบทวนประสิทธิผลของการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตัวอย่าง เช่น การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการขอตำแหน่งวิชาการ

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบในการจัดการวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จะช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความสำเร็จของคณะฯ และพัฒนาอย่างก้าวกระโดด

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 4.2ก(1)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศ ที่ใช้มีคุณภาพ มีความแม่นยำ ถูกต้อง และคงสภาพเชื่อถือได้

Evidence:

- คณะฯยังไม่ได้แสดงถึงการดำเนินการให้ข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพ ในมิติต่างๆ เช่น ความถูกต้อง ความทันสมัย เชื่อถือได้ การวิเคราะห์แหล่งที่มาของข้อมูล กระบวนการรวบรวม และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่มีอยู่ และการเข้าถึงตามสิทธิ
- คณะฯยังไม่ได้แสดงถึงการจัดการด้านธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance)

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบในการจัดการ ข้อมูล และสารสนเทศที่มีคุณภาพ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง รวมถึงนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

Item Reference 4.2ก(2)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศ มีความพร้อมที่จะใช้งาน โดยบุคลากรทุกระดับของคณะ

Evidence:

- ยังไม่ชัดเจนถึงการสามารถเข้าถึง ข้อมูล สารสนเทศ ของบุคลากรในระดับต่างๆ
- การดำเนินการยังขาดมุมมองของผู้ใช้ว่าใช้งานง่ายหรือไม่ (user friendly)

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง รวมถึงนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญของหน่วยงานต่างๆ

Item Reference 4.2ก(3)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีที่ทำให้มั่นใจว่ามีระบบด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ทำการปกป้องสารสนเทศที่สำคัญได้

Evidence:

- ยังไม่ชัดเจนถึงการจัดการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยเฉพาะส่วนที่อ่อนไหว
- ยังไม่ชัดเจนถึงการจัดการที่เชื่อมโยงกับระบบของมหาวิทยาลัย

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยลดความเสี่ยงในด้านกฎหมายที่อาจทำให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลของคณะ และข้อมูลที่อ่อนไหวได้รับการปกป้องที่พอเพียงบนโลกไซเบอร์

Item Reference 4.2ค

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯมีวิธีการอย่างไรในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม และมีการจัดสรรทรัพยากรนั้น การเงิน และอื่นๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่ได้แสดงวิธีการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม จากการประเมินโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสีย อย่างรอบด้าน ว่าโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบนี้อาจ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมศักยภาพ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผ่านการผสมผสานระหว่างสถาปัตยกรรมและศาสตร์สาขาอื่นๆ

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 5.1ก(1)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง

Evidence:

- มีระบบการวางแผนอัตรากำลังและสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ของคณะ
- งานบริหารบุคคลร่วมกับงานวางแผนและ พัฒนาจัดทำข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน เทียบกับภาระงาน และแผนการเปิดหลักสูตรใหม่หรือการขยายตัวของคณะ รวมถึงตรวจสอบคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรใหม่หรือเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้น

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการด้านความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง จะไปสนับสนุนให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอ และสามารถดำเนินการบรรลุตามพันธกิจของคณะที่กำหนดไว้

Item Reference 5.1ข(1)

Finding:

- คณะมีแนวทางเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร

Evidence:

- มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ
- ยังไม่ได้แสดงถึงการงานที่ยืดหยุ่น การตรวจสอบสุขภาพ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ด้าน IT
- การเข้าถึงที่ทำงาน

Potential Impact of Addressing:

- การมีสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร อาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

Item Reference 5.1ข(2)

Finding:

- คณะมีแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

Evidence:

- มีการสำรวจและประเมินนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มอบให้แก่บุคลากรว่าเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ
- กำหนดแนวทางค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม
- มีการพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคลากรในคณะเพิ่มเติมในปีการศึกษาต่อไป

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 5.1ก(2)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงถึงการจัดการบุคลากรใหม่ที่เป็นระบบ

Evidence:

- แสดงกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่
- ยังไม่ได้แสดงถึงการบ่มเพาะ บุคลากรใหม่ให้มีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะหลักที่ต้องการ การปฐมนิเทศ แจ้งสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ระเบียบที่สำคัญ การมีพี่เลี้ยงระหว่างทดลองงาน

Potential Impact of Addressing:

- การจัดการบุคลากรใหม่ที่เป็นระบบ จะเพิ่มความผูกพัน และเพิ่มสมรรถนะให้กับคณะ

Item Reference 5.1ก(3)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงถึงการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่เป็นระบบ

Evidence:

- ยังไม่ชัดเจนว่า คณะได้ดำเนินการอย่างไร ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ทั้งด้านการสร้าง หลักสูตรใหม่ การมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นในอนาคต และการพัฒนาวารสารของคณะให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 รวมถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของผู้เรียน และเทคโนโลยี เช่น AI

Potential Impact of Addressing:

- การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่เป็นระบบ ทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

Item Reference 5.1ก(4)

Finding:

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรที่ทำให้บรรลุผลตามที่คณะต้องการ

Evidence:

- ยังไม่ได้แสดงการถ่ายทอด ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดต่างๆลงเป็นลำดับขั้น
- ยังไม่ได้แสดงการกำหนดภาระงานตามความถนัด ของแต่ละบุคคล

Potential Impact of Addressing:

- วิธีการที่เป็นระบบ จะช่วยให้สถาบันฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถที่สำคัญ ได้ดียิ่งขึ้น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 5.2ก(1), 5.2ก(2)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพัน และประเมินความผูกพันของบุคลากร

Evidence:

- เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากรผ่านกิจกรรมและเครื่องมือที่กำหนด
- บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความคล้ายคลึงกันจนไม่สามารถสรุปแยกความแตกต่างได้
- มีการนำปัจจัยความผูกพันของบุคลากรมาดำเนินการ เพื่อเพิ่มความผูกพัน

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้สถาบันฯ มีสารสนเทศในการ เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Item Reference 5.2ค(1)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

Evidence:

- ใช้แนวทางตามระบบมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นแกนหลัก
- หัวหน้างานมีการ ให้ (Feedback) แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องระหว่างรอบประเมิน
- ช่วยให้บุคลากรทุกคนทราบถึงผลงานของตน จุดแข็งจุดอ่อน และได้รับข้อเสนอแนะ
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ทุกสิ้นเดือนมีนาคมและกันยายน

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าว จะส่งผลให้การดำเนินการสำคัญเป็นไปตามพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ

Item Reference 5.2ค(4)

Finding:

- คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ จะส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่ต่างกััน

Evidence:

- กำหนดแนวทางให้มีความสำคัญกับความเสมอภาค (Equity) และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม (Inclusiveness) ในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการของคณะสอดคล้องกับค่านิยม G (Goal-Oriented) การแน่วแน่ที่เป้าหมาย

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 5.2ข

Finding:

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง เพื่อให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน

Evidence:

- ยังไม่ชัดเจนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร “ครอบครัว สอ. (สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ) สร้างสรรค์ มืออาชีพ”
- ยังไม่ชัดเจนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยให้ส่งเสริมค่านิยมให้กับบุคลากร เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ

Item Reference 5.2ค(2)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของคณะ

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและสมรรถนะหลักของคณะ

Item Reference 5.2ค(3)

Finding:

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และผู้นำในอนาคต รวมถึงกระบวนการส่งเสริมความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคลากร

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงกลไกการพัฒนาอาชีพการงานสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริมให้เป็นชำนาญการ
- ไม่ชัดเจนถึงเตรียมผู้นำในอนาคต ในระดับต่างๆ โดยเฉพาะในระดับกลาง

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบจะส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 6.1ก(2)

Finding:

- คณะมีแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดสำคัญ

Evidence:

- คณะฯ มีแนวทางในการออกแบบหลักสูตร และบริการฯ โดยใช้กระบวนการ PDCA ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อกำหนด การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรเดิม ไปจนถึงการวางแผน ดำเนินงาน และเรียนรู้ผลลัพธ์
- ดำเนินการผ่านกระบวนการบริหารคณะและโครงการจัดทำหลักสูตรใหม่ เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม การออกแบบบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ และสถาปัตยกรรม รวมถึงการคงคุณภาพของหลักสูตรเดิมให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับค่านิยมหลัก “R (Responsibility)”

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็น บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบเพื่อสังคมอนาคต

Item Reference 6.1ก(4)

Finding:

- คณะมีแนวทางในการในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนถึงกำหนดผลลัพธ์และผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ และมีการเชื่อมโยงการดำเนินการกับระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบทะเบียนระบบสารบรรณ และระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์

Potential Impact of Addressing:

- การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมให้คณะสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสนับสนุนการบรรลุพันธกิจได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 6.1ก(1)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ เช่น ไม่พบข้อกำหนดสำคัญด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ/สังคม ซึ่งคณะฯ กำหนดว่าเป็นผลิตภัณฑ์หลักของคณะฯ ตามที่ระบุใน ตาราง OP ก(1)

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถส่งมอบหลักสูตรและบริการที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Item Reference 6.1ก(3)

Finding:

- ไม่พบว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบข้อกำหนดของกระบวนการ

Evidence:

- ไม่พบว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดข้อกำหนดกระบวนการ จากปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานที่สำคัญทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน เช่น การนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบัณฑิตให้รองรับความต้องการของตลาด มากำหนดเป็นข้อกำหนดกระบวนการ

Potential Impact of Addressing:

- การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถดำเนินการให้บรรลุตามพันธกิจ

Item Reference 6.1ข(1)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่พบวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น ไม่พบแนวทางการกำกับติดตามตัววัดผลของกระบวนการอย่างไร และมีแนวทางการดำเนินการอย่างไรเพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางการนำระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานมาใช้จัดการคุณภาพของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญอย่างไร และไม่ชัดเจนแนวทางในการนำผลของการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจ

Potential Impact of Addressing:

- การมีวิธีการที่เป็นระบบ อาจจะช่วยทำให้คณะบริหารจัดการตามพันธกิจอย่างมีความเป็นมืออาชีพ

Item Reference 6.1ข(2)

Finding:

- ไม่พบว่าคณะ มีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

Evidence:

- คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เช่น ไม่ปรากฏแนวทางการพิจารณาปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นพื้นฐาน ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการ ควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานตามตัวชี้วัด ไม่ชัดเจนว่ามีการนำเครื่องมือคุณภาพอะไรบ้างมาใช้ และดำเนินการอย่างไรในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญได้บ้าง

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมค่านิยม “R (Responsibility) และ P (Professional)” ของคณะ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ Overall score = 20% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 6.2ข

Finding:

- คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน

Evidence:

- มีการแผนที่เครือข่ายอุปทานและห่วงโซ่คุณค่า
- มีการประเมินผลเฉพาะในส่วนอาจารย์พิเศษ

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะสามารถรักษาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะ

Item Reference 6.2ค(1)

Finding:

- คณะมีวิธีการในการทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการที่ปลอดภัย และมั่นคง ในสถานที่ทำงานสำหรับ บุคลากรและบุคคลอื่นในสถานที่ทำงานขององค์กร

Evidence:

- คณะมีแนวทางในการดูแลความปลอดภัย สุขภาพ และการป้องกันเหตุ โดยใช้ขั้นตอน SOP ตั้งแต่การสำรวจ ประเมิน ดูแล ปรับปรุง ติดตาม และเรียนรู้ผลลัพธ์ เช่น มีการปรับปรุงอาคารเรียน การติดตั้งกล้องวงจรปิด การจัดระบบรักษาความปลอดภัยและแม่บ้านผ่านหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย

Potential Impact of Addressing:

- วิธีการดังกล่าว อาจช่วยสร้างความมั่นใจในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และสามารถสนับสนุนการ ดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 6.2ก

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการอย่างไร เช่น เรื่องที่ควบคุมต้นทุน วัตถุประสงค์ วิธีการ ผู้รับผิดชอบ กรอบระยะเวลา วิธีวัดประเมินกระบวนการและผลลัพธ์เชิงประจักษ์ด้านต้นทุน ทรัพยากร งบประมาณที่ใช้ รวมถึง วิธีสร้างสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างการควบคุมต้นทุนและประสิทธิภาพ กับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังที่หลากหลายของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการประเมินกระบวนการทำงานและปรับปรุงเพื่อลดความแปรปรวนของกระบวนการ ป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำอย่างใด

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญในด้านต้นทุนที่แข่งขันได้และเพิ่มความมั่นคงทางการเงินของคณะ

Item Reference 6.2ค(2)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัว

Evidence:

- มีการเรียนการสอนและการทำงานระบบออนไลน์ และพื้นที่สำรอง
- ยังไม่ได้แสดงแผนงานด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ และการฝึกซ้อม
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการทำมั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ เช่น ไม่พบการระบุประเด็นในการเตรียมพร้อม ไม่พบการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการมีการดำเนินการครอบคลุมเรื่องใดบ้าง และใครเป็นคนรับผิดชอบดำเนินการ เพื่อป้องกันและทำให้สามารถปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องได้หากเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ

Potential Impact of Addressing:

- แนวทางที่เป็นระบบ จะช่วยคณะสามารถดำเนินพันธกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและในกรณีที่เกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินจะสามารถกลับมาดำเนินการได้ตามปกติโดยเร็ว

Item Reference 6.2ค(3)

Finding:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการบริหารความเสี่ยง

Evidence:

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการความเสี่ยง ตัวอย่างเช่น ไม่พบแนวทางว่าคณะฯ ประเมินประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์หรือเครื่องมือใดในการตัดสินว่าประเด็นนั้นเป็นความเสี่ยงที่คณะฯ ต้องบริหารความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการหรือมีตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ เพื่อติดตามการดำเนินการในประเด็นความเสี่ยง

Potential Impact of Addressing:

- การดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและอาจส่งผลต่อผลการดำเนินการในทุกพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ Overall score = 10% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 7.1(ก)

Finding:

- คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า บรรลุเป้าหมายและมีระดับที่ดี

Evidence:

- ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหลักสูตรปริญญาตรีตามเกณฑ์ สกอ.

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนถึงระดับการแข่งขันของคณะ และผลการดำเนินงานที่จะช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย

Item Reference 7.1(ข)

Finding:

- คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่หลายเรื่องบรรลุเป้าหมายและมีระดับที่ดี

Evidence:

- ความพึงพอใจบัณฑิตจากสถานประกอบการ
- ร้อยละของนักเรียนคงอยู่หลังจบปีการศึกษา
- จำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย
- จำนวนบุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย
- ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนทุกสาขา ป.ตรี

Potential Impact of Addressing:

- การมีผลลัพธ์ที่ดีแสดงถึงประสิทธิผลในกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

Item Reference 7.1(ค)

Finding:

- คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานมีระดับที่ดี

Evidence:

- ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนทุกสาขา ป.ตรี

Potential Impact of Addressing:

- การมีผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวสนับสนุนการบริหารห่วงโซ่อุปทานที่ดี

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 7.1ก ข ค

Finding:

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลดำเนินการของผู้เรียน ส่วนใหญ่เรื่องมีแนวโน้มผันผวน

Evidence:

- ค่าเฉลี่ยผลการประเมินหลักสูตรปริญญาตรีตามเกณฑ์ สกอ.
- ร้อยละของนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ป.ตรี
- ความพึงพอใจบัณฑิตจากสถานประกอบการ
- ร้อยละความสำเร็จของการสอบผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม
- ร้อยละของนักเรียนคงอยู่หลังจบปีการศึกษา
- ผลประเมินการสอนเฉลี่ยต่อคนทุกสาขา ป.ตรี

Potential Impact of Addressing:

- การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ

Item Reference 7.1ก ข ค

Finding:

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จที่สำคัญหลายเรื่อง ในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน และการจัดการเครือข่ายอุปทาน

Evidence:

ไม่พบผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น

- ร้อยละนักเรียนปวช.ที่ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานหลักสูตรตามเวลา
- ระยะเวลาเฉลี่ยของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา
- ร้อยละของนักเรียนที่ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
- ร้อยละของนักเรียน ปวช.ที่มีงานทำ
- ร้อยละนักศึกษาปริญญาตรีที่ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานหลักสูตรตามเวลา
- ระยะเวลาเฉลี่ยของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษา
- ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่มีงานทำ/เป็นเจ้าของธุรกิจ
- ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่สำเร็จ และการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย
- ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความสำเร็จของงานบริการ และการนำไปใช้ประโยชน์จากผู้รับบริการ
- ตัววัดระดับคุณภาพของบัณฑิต
- ตัววัดที่แสดงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของคณะฯ
- ตัววัดด้านคุณภาพของหลักสูตร
- ตัววัดผลการดำเนินงานด้านการวิจัย
- ผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จของการควบคุมต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ
- ตัววัดด้านความมั่นคงปลอดภัย และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
- ตัววัดขีดความสามารถของกระบวนการภายในขีดความสามารถของเครือข่ายอุปทาน และขีดความสามารถของคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ตัววัดด้านการออกแบบและการดำเนินการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

- การจัดการด้านธุรกิจ และกิจการอื่นๆภายในองค์กร
- ผลลัพธ์ที่ยังไม่ได้แสดงแนวโน้ม ได้แก่
 - จำนวนครั้งที่บุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย
 - จำนวนบุคลากรและนักศึกษาคณะที่ได้รับบาดเจ็บจากเหตุฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัย

Potential Impact of Addressing:

- การติดตามผลการดำเนินการที่ครบถ้วน จะช่วยให้มีสารสนเทศที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score = 10% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 7.2ก(1)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้ายต่อคุณภาพหลักสูตร
- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสอนทุกหลักสูตรจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน
- ร้อยละของนักศึกษาที่ลาออกต่อปีการศึกษา

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ที่ดีอาจสะท้อนถึงการดำเนินการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 7.2ก(1)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายตัว รวมถึงด้านความไม่พึงพอใจ

Evidence:

- ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ระบบ IT ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ความพึงพอใจต่อการให้ทุนวิจัย ความพึงพอใจต่อการให้บริการวิชาการ

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

Item Reference 7.2ก(2)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความภูมิใจในสถาบัน เงินบริจาคจากศิษย์เก่า

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = 15% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 7.3ก(1)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- สัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ประจำคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ FTES
- ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายสนับสนุนเฉลี่ย
- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนเทียบกับบุคลากรประจำ

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่ดีทำให้เพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ

Item Reference 7.3ก(2)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- การวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
- สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- การรักษาคุณภาพและชีวิตส่วนตัว
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับคณะ

Item Reference 7.3ก(3)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ร้อยละของบุคลากรประจำที่ลาออก
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ร้อยละของบุคลากรประจำที่ลาออก
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรที่ดี ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับคณะ

Item Reference 7.3ก(4)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ร้อยละของคนที่มีความรู้ด้านวิชาการ
- ร้อยละของคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการ
- ร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับชำนาญการขึ้นไป
- ร้อยละของพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรทำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 7.3ก(1)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ความสามารถในการใช้ IT AI ของบุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

Item Reference 7.3ก(2)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านบรรยากาศการทำงานหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น การตรวจสอบสภาพประจำปี การเข้าถึงที่ทำงาน

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

Item Reference 7.3ก(4)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านการพัฒนาบุคลากรหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรเช่น จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น สายสนับสนุนที่เป็นชำนาญการ จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการรับรอง PSF จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรม EdPEX

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 10% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 7.4ก(2)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี
- คะแนนเฉลี่ยผลประเมินตามภาระงานของผู้บริหารที่ไม่ใช่คณบดี
- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกำกับดูแลองค์กรจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน
- ประเมินจากจำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ สปอว. (ในกรณีหลักสูตรปริญญาตรี) และผ่านเกณฑ์ของกรมอาชีวศึกษา (ในกรณีหลักสูตร ปวช.)

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ดี แสดงถึงควมมีธรรมาภิบาลขององค์กร

Item Reference 7.4ก(3)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน
- ประเมินจากจำนวนข้อเสนอแนะจากผลการตรวจสอบการเงิน บัญชี และพัสดุ

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพที่ดีแสดงถึงควมมีธรรมาภิบาลขององค์กร

Item Reference 7.4ก(4)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรมบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารคณะจากระบบร้องเรียนออนไลน์ หรือการส่งเอกสารร้องเรียน
- ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านจริยธรรมดีแสดงถึงควมมีธรรมาภิบาลขององค์กร

Item Reference 7.4ก(5)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านสังคมบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ผลลัพธ์การประหยัดพลังงาน
- ชุมชนเข้มแข็งขึ้นอย่างไร

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ด้านสังคมที่ดีแสดงถึงมีธรรมาภิบาลขององค์กร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 7.4ก(1)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านการนำองค์กรหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร เช่น การรับรู้ทิศทาง เป้าหมายขององค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นต่อผู้นำระดับสูง

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาองค์กร

Item Reference 7.4ก(3)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพเช่น ผลการประกันคุณภาพในระดับหลักสูตร และระดับคณะ ข้อท้วงติงจาก สตง.ด้านการเงิน การละเมิด PDPA

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

Item Reference 7.4ก(5)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านสังคมหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านสังคมเช่น การจัดการขยะ การลดคาร์บอน ผลกระทบต่อชุมชน (SROI)

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 15% Band 2

STRENGTHS

Item Reference 7.5ก(1)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงินบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- รายได้สะสม

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ที่ดีอาจสะท้อนถึงการมีความมั่นคงทางการเงิน

Item Reference 7.5ก(2)

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านตลาดบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ยอดสมัครต่อยอดรับ นักศึกษา รอบ T-CAS กลาง
- จำนวนนักศึกษา
- ประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับแผนการรับ (ร้อยละ)
- เงินทุนวิจัยรวมที่บุคลากรคณะได้
- จำนวนผู้รับบริการวิชาการ/สังคม
- ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ที่ดีด้านตลาดอาจสะท้อนถึงคามนิยมของหลักสูตร หรือโครงการบริการวิชาการ

Item Reference 7.5ข

Finding:

- คณะแสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรมบางเรื่องที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี
- จำนวนบทความตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ
- การประเมินความสุขของบุคลากร
- จำนวนครั้งที่มีการประชุมแผนประจำปี
- จำนวนหลักสูตรที่ผ่านสภามหาวิทยาลัย
- การประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ของวารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- อาจารย์ที่ได้รับการปรับเงินเดือนในปีการศึกษา 2564 – 2567
- ร้อยละความคืบหน้าของการก่อสร้าง
- การจดสิทธิบัตร

Potential Impact of Addressing:

- ผลลัพธ์ที่อาจสะท้อนถึงการดำเนินการที่เป็นไปตามยุทธศาสตร์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 7.5ก(1)

Finding:

- คณะยังไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงินหลายตัว

Evidence:

- ผลลัพธ์ที่สำคัญด้าน ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน เช่น ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณแผ่นดิน ความคล่องตัวทางการเงิน Quick ratio, Current ratio , ผลตอบแทนการลงทุน

Potential Impact of Addressing:

- การขาดการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้าน ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ทำให้ไม่ทราบสถานะทางการเงินที่เป็นปัจจุบัน

Item Reference 7.5ก(2)

Finding:

- ผลการดำเนินการด้านตลาดซึ่งรวมถึงส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งการตลาดเจาะตลาดใหม่

Evidence:

- ผลการลัพธ์ในด้านยอดขายรับสมัครนักศึกษาแสดงถึงความเสี่ยงจากการแพ้ในตลาดหลักโดยเฉพาะใน 2 หลักสูตร ที่น้อยกว่าค่าเป้าหมายและน้อยกว่าคู่แข่ง

Potential Impact of Addressing:

- หากไม่มีการปรับแผนทางการตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดหลัก อาจทำให้องค์กรมีความเสี่ยงในด้านรายได้และงบประมาณที่จะลดลง

Item Reference 7.5ข

Finding:

- ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถาบัน ผลลัพธ์หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึงความทุ่มเทเพื่อสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- แม้เอกสารแสดงกระบวนการและบางผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมแล้ว แต่ “ตัวชี้วัดผลลัพธ์นวัตกรรมเฉพาะ” ยังไม่เด่นชัดนัก (เช่น จำนวน/สัดส่วนโครงการนวัตกรรมที่ขยายผล, รายได้/มูลค่าจากนวัตกรรม, อัตราการนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในหลักสูตร/บริการ, สิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์/รางวัล ฯลฯ)

Potential Impact of Addressing:

- หากมีการเพิ่มตัวชี้วัดผลลัพธ์นวัตกรรมเฉพาะเพิ่มขึ้น องค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนารายได้/มูลค่าจากนวัตกรรมซึ่งจะเป็นแหล่งรายได้ใหม่ขององค์กรได้มากขึ้น

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% คะแนน	ผลคะแนน	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	25	16	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10	2
รวมคะแนน หมวด 1	115		26	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์ (Strategy)				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	15	7	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	20	9	2
รวมคะแนน หมวด 2	90		16	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9	2
รวมคะแนน หมวด 3	85		17	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	15	7	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	20	9	2
รวมคะแนน หมวด 5	90		16	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	20	9	2
รวมคะแนน หมวด 5	85		17	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	20	9	2
รวมคะแนน หมวด 6	85		17	
รวมคะแนน หมวด 1-6	550		109	1
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	120	10	12	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และ กลยุทธ์	90	15	14	2
รวมคะแนน หมวด 7	450		54	1
คะแนนรวมทั้งหมด	1,000		163	

5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

หัวข้อ	ข้อมูล																
1. การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษา อื่น ๆ	- การจัดการศึกษา - ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 1 หลักสูตร - ระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร - การวิจัย - การบริการวิชาการ/สังคม																
2. พันธกิจ วิสัยทัศน์ และ ค่านิยม	วิสัยทัศน์ : บ้านแห่งการสร้างสรรค์การออกแบบ เพื่อสังคมอนาคต ค่านิยม : RMUTP GAO <table> <tr> <td>R: Responsibility</td><td>มีความรับผิดชอบ</td></tr> <tr> <td>M: Maturity</td><td>มีวุฒิภาวะ & ความเป็นผู้นำ</td></tr> <tr> <td>U: Unity</td><td>ร่วมแรงร่วมใจ & ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน</td></tr> <tr> <td>T: Technology</td><td>มีความรอบรู้ & เปิดรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา</td></tr> <tr> <td>P: Professional</td><td>มีความเป็นมืออาชีพ</td></tr> <tr> <td>G: Goal-Oriented</td><td>การแน่วแน่ที่เป้าหมาย</td></tr> <tr> <td>A: Aspiration</td><td>ความทะเยอทะยาน</td></tr> <tr> <td>O: Originality</td><td>มีความคิดริเริ่ม</td></tr> </table> พันธกิจ : - ผลิตและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเป็นนวัตกรบูรณาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบที่มีความรอบรู้มีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว - สร้างฐานข้อมูลคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์งานวิจัย และต่อยอดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนด้านสร้างสรรค์การออกแบบ - บริการวิชาการด้านสร้างสรรค์การออกแบบต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	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
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																
3. วัฒนธรรมองค์กร และ สมรรถนะหลัก	วัฒนธรรมองค์กร : ครอบครัว สดอ. (สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ) สร้างสรรค์ มืออาชีพ สมรรถนะหลัก : การสร้างบัณฑิตนักออกแบบสู่งาน เชี่ยวชาญการปฏิบัติ ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน																
4. ลักษณะโดยรวมของ บุคลากร	- บุคลากรแบ่งเป็น สายวิชาการ สายสนับสนุน - ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สำคัญสายวิชาการ และ สายสนับสนุน ได้แก่ ความมั่นคงการมีหัวหน้า เพื่อนร่วมงานที่ดี และการยกย่องเชิดชูเกียรติ																

หัวข้อ	ข้อมูล
	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร ได้แก่ การที่คณะกำลังพัฒนาหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม ที่ทำให้ต้องมีการเตรียมอาจารย์ทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติ และการที่คณะกำลังพัฒนาหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม ทำให้ภาระงานมากขึ้น
5. สินทรัพย์	สินทรัพย์ที่สำคัญ ได้แก่ - อาคาร 1 หลัง ใช้เป็นห้องเรียน 8 ห้องเรียน - อาคารที่ขอความอนุเคราะห์ใช้งานจากคณะอื่น เช่นอาคารคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ใช้เป็นห้องเรียน จำนวน 3 ห้องเรียน อาคารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ใช้เป็นห้องเรียน 15 ห้องเรียน - สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ด้านการออกแบบ ห้องผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ ห้องพิมพ์ชิ้นงาน 3 มิติ อุปกรณ์เทคโนโลยี AR และ VR ห้องปฏิบัติการเครื่องขึ้นรูปพลาสติก ห้องปฏิบัติการเซรามิก เครื่องตัดบรรจุภัณฑ์ เครื่องตัดด้วยเลเซอร์ - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็นระบบที่พัฒนาโดยคณะ ได้แก่ ฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม ฐานข้อมูลงานการจัดการความรู้ ฐานข้อมูลงานวิจัย วารสารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มทร.พระนคร ระบบร้องเรียนออนไลน์ และระบบของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ระบบสารสนเทศสหกิจศึกษา ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศบริการการศึกษา ระบบการประเมินการสอนออนไลน์ - ทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัยที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ และลิขสิทธิ์ต่างๆ - โปรแกรมที่จัดสรรโดยมหาวิทยาลัย ได้แก่ Adobe Canva SPSS Turintin และ Zoom
6. สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	มาตรฐานและข้อกำหนด เช่น ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาตรี พ.ศ.2567 การรับรองคุณภาพ เช่น ข้อบังคับสภาสถาบัน ว่าด้วยการรับรองปริญญา ประกาศนียบัตร และประกาศนียบัตรในการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2545 ระเบียบคณะกรรมการสภาสถาบัน ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการตรวจสอบและรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตร ของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในสาขาสถาปัตยกรรมควบคุม พ.ศ. 2553 และพ.ศ. 2554 ข้อกำหนดการขึ้นทะเบียน เช่น ธรรมนูญสภาคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2561
7. โครงสร้างองค์กร	ตาม diagram ที่แสดง
8. ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้เรียนได้แก่ นักเรียน ปวช. นักศึกษาปริญญาตรี ลูกค้ายกลุ่มอื่น ได้แก่ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ฯลฯ ความต้องการและ ความคาดหวัง แสดงในตาราง

หัวข้อ	ข้อมูล
9. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ อย่างเป็นทางการและไม่ เป็นทางการ	แสดงในตาราง
10. ตำแหน่งการแข่งขัน	อยู่ในเครือข่ายชมรม ซึ่งในจำนวน 9 แห่ง มี 7 แห่งที่มีคณะเป็นสมาชิกสภา คณบดีสถาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย มีหลักสูตรการสอนสถาปัตยกรรมฯ ใน 29 สถาบัน มีส่วนแบ่งจำนวนนักศึกษาสถาปัตยกรรมอยู่ที่ 1.59 % คะแนนการสอบเข้าอยู่ที่ลำดับ 16 เปอร์เซ็นต์โหลจากอันดับประสิทธิภาพการรับเข้านักศึกษาปริญญาตรีเทียบกับ แผนการรับ ของ สถาบัน 36%
11. การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแข่งขัน	• หลักสูตรใหม่ • การนักศึกษาเพิ่มขึ้นในอนาคต • การพัฒนาวารสารของคณะให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 2
12. ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	• ข้อมูลคณะอื่นภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร • ข้อมูลคณะที่เป็นสมาชิกสภาคณบดีสถาปัตยกรรมแห่งประเทศไทย • ข้อมูลจากระบบ TCAS กลาง ซึ่งได้เทียบกับ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ศิลปะ และการออกแบบ มหาวิทยาลัยนเรศวร เนื่องจากมีหลักสูตรที่คล้ายหลักสูตร ในคณะได้แก่ ศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์และ บรรจุภัณฑ์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิตสาขาสถาปัตยกรรม
13. บริบทเชิงกลยุทธ์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ : อาคารสถานที่ได้รับการก่อสร้างมานาน ภัยคุกคาม : การที่มีมหาวิทยาลัยอื่นเปิดหลักสูตรด้านสถาปัตยกรรมหรือการ ออกแบบมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ผู้เรียนมีทางเลือกมากขึ้น ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ : การที่คณะได้นักศึกษาจำนวนมากที่มีลักษณะขยัน อดทน มุ่งมั่น และการที่คณะมีทำเลที่ตั้งที่อยู่ในย่านที่เป็นศูนย์กลางเมืองเก่าของ กรุงเทพฯ เดินทางสะดวก โอกาสเชิงกลยุทธ์ : การที่รถไฟฟ้าสายสีม่วงกำลังอยู่ในระหว่างก่อสร้าง และจะ ทำให้คณะที่ตั้งอยู่ในทำเลที่ตั้งที่ดีอยู่แล้ว ยิ่งเดินทางสะดวกขึ้นไปอีก
14. ระบบการปรับปรุงผล การดำเนินการ	เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1 – 6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล I: มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่ สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I: มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก I: แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
10%,15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่ เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
0% หรือ5% (Band 1)	A: ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีหรือแทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ

ตารางที่ 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
0% หรือ 5% (Band 1)	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ตารางที่ 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201-260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าจะมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัวชี้วัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอดและการมีตัวชี้วัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้วงการการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้วงการ การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร



Faculty of Architecture and Design
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

EdPEX

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX
ปีการศึกษา 2567

2567

วันที่ ตรวจเยี่ยมพื้นที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568