



รายงานการตรวจประเมิน (Feedback Report)

คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประจำปีการศึกษา 2565

รับการประเมินด้วยรูปแบบ On-site

วันพฤหัสบดีที่ 3 สิงหาคม 2566 (Consensus Review)

วันศุกร์ที่ 4 สิงหาคม 2566 (Site Visit)

โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ EdPEX
มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ.....	3
4. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors).....	30

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะ/ ส่วนงาน ที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้คณะ/ ส่วนงานได้รับข้อมูลป้อนกลับ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะ/ ส่วนงานในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด

คณะฯ ผู้ประเมินได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะ/ ส่วนงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหารือร่วมกัน เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และคณะฯ ผู้ประเมินร่วมพิจารณาตัดสินผลการประเมิน ตลอดจนจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรเสนอต่อคณะ/ ส่วนงานต่อไป

รายนามคณะกรรมการประเมิน

- | | |
|---|---------------|
| 1. อาจารย์วรวุฒิ แจ่มสุภานิมิต | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรยศ ภมรศิลป์ธรรม | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิชัย เลิศสถากิจ | กรรมการ |
| 4. อาจารย์พิมพ์พรรณ วงศ์อร่าม | กรรมการ |
| 5. นางสาวเพ็ญสุภา ศรีพรหมทอง | เลขานุการ |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process strength

- แนวทางที่คณะมัณฑนศิลป์ดำเนินการเพื่อตอบสนองคำถามของหมวดกระบวนการของเกณฑ์ EdPEX ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองเจตจำนงที่ตั้งไว้และสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการของสถาบันในระดับพื้นฐาน เช่น ผู้นำระดับสูงดำเนินการจัดทำทิศทางองค์กร (วิสัยทัศน์และค่านิยม) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขึ้นองค์กร ผู้นำระดับสูงดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นแผนผังในการเตรียมองค์กรให้ประสบความสำเร็จในอนาคต ผู้นำระดับสูงดำเนินการรับฟังเสียงของลูกค้ำ เพื่อค้นหาความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และนำข้อมูลมาปรับใช้ การดำเนินการดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าของผู้นำระดับสูงและบุคลากรทุกท่าน ในการนำเกณฑ์ EdPEX มาประยุกต์ใช้ในคณะมัณฑนศิลป์ เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีผลการดำเนินการเป็นเลิศ (High-Performance Organization)

ข. Process OFI

- แนวทางที่คณะมัณฑนศิลป์ดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ส่วนใหญ่ยังขาดความเป็นระบบ คือ ไม่พบรายละเอียดของแนวทางที่ใช้ ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการ (ทำอย่างไร) ผู้รับผิดชอบ/ผู้ดำเนินการ (ใครทำ) สถานที่/เวลาที่ใช้ในการดำเนินการ (ทำที่ไหน) และช่วงเวลา/กรอบเวลาในการดำเนินการ (ทำเมื่อไหร่) การอธิบายดังกล่าว จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความ เป็นระบบ ส่งผลให้แนวทางทำซ้ำได้ ประเมินได้ และสามารถนำข้อมูลและสารสนเทศมาใช้เพื่อการปรับปรุงและการเรียนรู้ อีกทั้งทำให้คณะมัณฑนศิลป์มีคู่มือการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Performance Excellence Manual) สามารถอธิบายอย่างชัดเจนวิธีดำเนินการที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของคณะฯ ในทุกด้าน ยกเว้นการพัฒนา (Maturity) ในการเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับสถาบัน
- ไม่พบการใช้ประโยชน์จากข้อเสนอแนะสำหรับโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity For Improvement Comments) ในหมวดต่าง ๆ จากรายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (Feedback Report) ของปีที่ผ่านมา การใช้ประโยชน์จากรายงานดังกล่าว จะช่วยยกระดับการเรียนรู้ (Learning) ของคณะมัณฑนศิลป์ อันจะเป็นการปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับ Band 4 ของเกณฑ์ EdPEX ที่สามารถส่งเสริมให้คณะมัณฑนศิลป์ ก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับ EdPEX 300 และ 450 ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ค. Result strength

- คณะมัณฑนศิลป์ เริ่มมีการรายงานผลลัพธ์บางเรื่องที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถของสถาบันในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม

ง. Result OFI

- คณะมัณฑนศิลป์ ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญน้อยเรื่อง กล่าวคือ ผลลัพธ์ที่แสดง ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินการที่โดดเด่นของคณะฯ ในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กร และด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์ อีกทั้ง ผลลัพธ์ดังกล่าว ยังขาดคุณลักษณะเป็นสารสนเทศที่นำไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจได้ (Actionable Information) การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วน จะเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงให้กับคณะฯ ยกกระดับความเป็นเลิศในการบริหารจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึง “การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง”

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 1.1ก(1) ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม เช่น ทบทวนในชั้นที่ 1 ของรูป 1.1-1 การนำองค์กร และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่บุคลากร ผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสาร ตามรูปที่ 1.1-2 การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจนร่วมกัน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 1.1ก(1) ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสื่อสารถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ทิศทางองค์กร (VMV Deployment) เช่น ไม่ชัดเจนผู้นำระดับสูงสื่อสารถ่ายทอดเพื่อนำสู่การปฏิบัติ ด้วยตนเอง วิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างไร สู่บุคลากร 2 กลุ่มที่อยู่วิทยาเขตวังท่าพระและวิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ สถาบันและองค์กรต่างประเทศที่มีความร่วมมือทางวิชาการ สถานประกอบการในการฝึกงานของนักศึกษา องค์กรที่สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของคณะสู่สาธารณะ การมีวิธีการที่มีประสิทธิผล อาจทำให้บุคลากรและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ พร้อมให้การสนับสนุนการ ดำเนินพันธกิจของคณะฯ สู่การบรรลุวิสัยทัศน์
- 1.1ก(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนที่แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่ชัดเจนว่าทีมผู้นำระดับสูงดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร ไม่ชัดเจนถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมด้วยตนเองของคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีใน การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งสถาบันอย่างไร การดำเนินการ ดังกล่าว อาจเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง
- 1.1ข ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน เช่น การสื่อสารตามที่รายงานในรูปที่ 1.1-2 เป็นการแจ้งข่าวสารเพื่อทราบ (communicate to inform) มากกว่าเป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน (communicate to engage) นอกจากได้รายงาน วิธีการสื่อสารของคณะฯ 6 ขั้นตอน ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงได้สื่อสารด้วยตนเอง ที่สามารถทำให้ บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของทิศทางองค์กร จูงใจให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โน้มน้าวให้บุคลากรใช้ค่านิยมองค์กรเป็นกรอบในการตัดสินใจและประพฤติ ปฏิบัติ การมีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลในการผูกพัน อาจช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลของผู้นำ ระดับสูงในการขึ้นนำองค์กรสู่ความสำเร็จ
- 1.1ค(1) ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อ ความสำเร็จตามรูป 1.1-3 เช่น การติดตามการรับรู้ของลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุง จะส่งเสริมให้ทุก

บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นหรือไม่อย่างไร การตั้งรับกับปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ จะสร้างความคล่องตัวให้กับคณะฯ หรือไม่ อย่างไร การสนับสนุนงบประมาณ พร้อมการรับฟังความคิดเห็นและพัฒนาบุคลากร จะทำให้บุคลากรกล้าที่จะเสี่ยงในเรื่องนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งผลให้การบริหารจัดการของผู้ในระดับสูง พร้อมรับต่อสภาวะแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนไปในอนาคต

- 1.1ค(2) ไม่พบวิธีที่มีประสิทธิผลที่ผู้ในระดับสูงใช้ในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เช่น ไม่ชัดเจนว่าผู้ในระดับสูงมีบทบาทและมีส่วนร่วมอย่างไรในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่ผู้ในระดับสูงใช้ในการลำดับความสำคัญเรื่องที่ต้องทำ และกำหนดเรื่องที่ต้องปรับปรุงจากการทบทวนผลการดำเนินการ รวมถึงวิธีที่ผู้ในระดับสูงใช้ในการติดตามจนสัมฤทธิ์ผลในเรื่องเหล่านี้ ที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบส่วนตน (accountability) และความมุ่งมั่นของผู้ในระดับสูงในการดำเนินพันธกิจให้สัมฤทธิ์ผล

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม ระดับการประเมิน (band) = 3

STRENGTHS

- 1.2ก(1) คณะฯ มีแนวทางการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างครอบคลุมหลากหลายด้าน เช่น ด้านความรับผิดชอบต่อในการกระทำของผู้ในระดับสูง ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านความโปร่งใส ด้านความเป็นอิสระและมีประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและภายนอก และด้านการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม
- 1.2ก(2) คณะฯ มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา คณะกรรมการประจำคณะฯ และมีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการบริหารงาน (รูปที่ 1.1-6) แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้การดำเนินการของผู้ในสถาบัน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- 1.2ค(1) คณะฯ ใช้วิธีการ 5 ขั้นตอนในการสร้างประโยชน์ให้สังคม โดยเริ่มจากการกำหนดค่านิยมองค์กรเป็น “มโนทัศน์ศิลปะเพื่อสังคม” คณะฯ ได้กำหนดสร้างประโยชน์ให้สังคม เป็นวัตถุประสงค์หลักของทุกพันธกิจของสถาบัน อีกทั้งการติดตามผลสัมฤทธิ์ของทุกพันธกิจเพื่อทำให้มั่นใจว่า สอดคล้องกับและตอบโจทย์การสร้างประโยชน์ให้สังคม ตัวอย่างการดำเนินการ ได้แก่ การออกแบบอัตลักษณ์ชุมชน และการออกแบบเพื่อการเพิ่มมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสร้างความผาสุกให้สังคม

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 1.2ข(1) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ในปัจจุบันและในอนาคต เช่น นอกจากวิธีการพิจารณาความสอดคล้องของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับตามรูปที่ 1.1-7 ไม่พบหลักฐานที่ทำให้มั่นใจได้ว่า คณะฯ ดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ที่ครอบคลุมทุกด้านตามตารางที่ P.1-5 รวมถึงไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพด้านจัดการกับความกังวลของชุมชนที่อาจมีต่อหลักสูตรการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการ เช่น ผลกระทบเชิงลบที่รายงานในรูปที่ 1.1-8 เป็นผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากการขาด ประสิทธิภาพหรือด้อยคุณภาพในการดำเนินการ มิได้เป็นผลกระทบเชิงลบของสังคมในภาพกว้าง ไม่ พบการคาดการณ์ความกังวลของสังคมในภาพกว้าง อีกทั้ง ไม่พบการกำหนดแนวทางป้องกันและวิธี จัดการหากเกิดผลกระทบเชิงลบ การดำเนินการดังกล่าว อาจเสริมสร้างภาพลักษณ์ มั่นชนศิลป์เพื่อ สังคม ของคณะฯ
- 1.2ข(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านในการ ทำงาน และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่พบวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือ จรรยาบรรณ ไม่ชัดเจนวิธีการกำหนดประเด็นจริยธรรมที่ต้องการส่งเสริมทั้งในการปฏิบัติงาน และ จรรยาบรรณทั่วไป มีกรอบเวลาในการทบทวนเรื่องดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากร และเรียกความเชื่อมั่นจากผู้เรียน และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย
- 1.2ค(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชน เช่น การคัดเลือกแหล่งชุมชน ไม่พบวิธีการ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อกำหนดเรื่องที่จะสถาบันจะเข้าไปมีส่วน ร่วม ไม่ชัดเจนว่าระบบการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินการ (ขั้นตอนที่ 4) ทำอย่างไร และผู้นำ ระดับสูงมีบทบาทหรือสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในการพัฒนาชุมชน รวมถึงการใช้ ประโยชน์จากคู่ความร่วมมือตามตารางที่ P.1-9 ด้วยหรือไม่ อย่างไร การมีแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะกำหนดแนวปฏิบัติของบุคลากรในการสนับสนุนชุมชนให้สอดคล้อง กับสมรรถนะหลัก (CC2) และบรรลุปันธกิจข้อที่ 2 ได้อย่างยั่งยืน

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 2.1ก(1) คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำกลยุทธ์ใน 2 ขั้นตอนแรกของกระบวนการวางแผน กลยุทธ์ 7 ขั้นตอนตามตาราง 2.1-1 โดยทบทวนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ความต้องการและความ คาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้ SWOT และ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อม ต่อด้วยการกำหนดทิศทางองค์กรที่สัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก กำหนดความท้าทาย ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ การดำเนินดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 2.1ก(2) ไม่พบวิธีการหรือขั้นตอนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ คือ ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม แต่ไม่พบวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมระหว่างการจัดทำกลยุทธ์ ในขั้นตอน 1-2 ของรูปที่ 2.1-1 ที่ทำให้ได้มาซึ่งโอกาสเชิงกลยุทธ์ตามที่รายงานในตารางที่ P.2-1 มีวิธีการอย่างไรในการเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ SO1-3 ที่เป็นความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้เสียอย่างรอบด้าน การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมการยกระดับการเป็นคณะวิชาชั้นนำด้านศิลปะและการออกแบบ จากระดับชาติสู่ระดับภูมิภาคอาเซียน
- 2.1ก(3) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในแนวทางการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบมีรายงานข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการจัดทำกลยุทธ์ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ วิเคราะห์และพัฒนาข้อมูลด้านไหนและอย่างไร ครอบคลุมประเด็นปัจจัยภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ระบบงานเดิม ทบทวนกระบวนการทำงาน แผนกลยุทธ์รอบปีที่ผ่านมา ให้เป็นความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ตามที่รายงานในตาราง P.2-1 ความชัดเจนของแนวทางดังกล่าวอาจทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มีความเฉียบคม เพื่อการเป็นคณะฯ ชั้นนำฯ และตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- 2.1ก(4) ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯ ตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบัน และกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ตามตารางที่ 6.1-1 ระบบงานที่สำคัญ มีวิธีการตัดสินใจอย่างไรในการใช้สมรรถนะหลัก CC1-2 ของคณะฯ และตามตารางที่ P.1-9 ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการทำงานที่สำคัญใดจะใช้คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้ดำเนินแทน การมีแนวทางดังกล่าว อาจเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA3 การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2.1ข(1) คณะฯ ได้รายงานใช้หลักการของ Balanced Scorecard ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 มุมมอง แต่ไม่พบมีรายงานวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ คืออะไร ซึ่งเป็นสิ่งที่คณะฯ ต้องการสัมฤทธิ์ผลหรือสถานะที่ต้องการเป็นในอนาคต ไม่พบมีรายงานวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในตารางที่ 2.2-1 อีกทั้ง 3 เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่รายงาน ไม่สอดคล้องกับ 4 มุมมองของ

Balanced Scorecard คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านกระบวนการภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านการเงิน

- 2.1ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่คณะใช้พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเอง เช่น ไม่ชัดเจนถึงการดำเนินการของคณะ ได้พิจารณาจากที่ประชุมหรือใช้การวิเคราะห์อย่างไร ในการจัดสรรทรัพยากรที่คณะมีอยู่อย่างเหมาะสม เกณฑ์ที่ดำเนินการที่คณะกำหนดในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร การสรุปผลเป็นอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนให้คณะจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อดำเนินการตามพันธกิจได้สำเร็จ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 2.2ก(1)(2) คณะฯ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ระยะสั้น 1 ปี และแผนปฏิบัติการระยะยาว 4 ปี ตามตารางที่ 2.2-1 และเริ่มมีแนวทางในถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ เช่น มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าคาดการณ์ ตามลำดับขั้นสู่ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตรฯ ผอ.ศูนย์ เลขานุการคณะ บุคลากรเป็นรายบุคคล มีการรายงานผลลัพธ์ และคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาผลการดำเนินการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการบรรลุผลตามแผนปฏิบัติ ตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 2.2ก(2) ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ได้รายงานคณบดีถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้รับผิดชอบ แต่ไม่พบมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (รูปที่ 2.1-1) สู่การปฏิบัติ อีกทั้งการติดตามและประเมินผลในขั้นตอนที่ 6 (ทีมผู้บริหารกำกับติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานในรอบ 6, 9, 12 เดือน) และ 7 (ทีมผู้บริหารวิเคราะห์ประเมินผลการนำแผนฯ ไปปฏิบัติ เพื่อการปรับปรุง) ตามรูปที่ 2.1-1 แตกต่างกับขั้นตอนที่ 6 (ผู้รับผิดชอบดำเนินการและรายงานผลลัพธ์) และ 7 (คณะกรรมการประจำคณะพิจารณาผลตามแนวทางของ Change Management) ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ตามรูปที่ 2.2-2 ซึ่งไม่ทำให้มั่นใจได้ว่า คณะฯ สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งไม่ชัดเจนวิธีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากร 2 กลุ่มใน 2 วิทยาเขต และสู่ผู้ส่งมอบที่สำคัญและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ การมีวิธีการที่มีประสิทธิผล อาจช่วยคณะฯ บรรลุกลยุทธ์ตามที่ได้กำหนด
- 2.2ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการจัดสรรทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้พร้อมใช้สนับสนุนแผนปฏิบัติการจนสำเร็จ เช่น มีวิธีการใช้หลักการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณอย่างไร ไม่ชัดเจนว่าคณบดี

พิจารณาความเหมาะสมในการดำเนินงานของแต่ละแผนปฏิบัติการอย่างไร ความสำคัญของจัดสรรทรัพยากรตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร และด้านอื่น ๆ คณะกรรมการประจำคณะใช้เครื่องมือหรือพิจารณาการจัดสรรทรัพยากรให้แผนปฏิบัติการอย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะมั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มีทรัพยากรและขีดความสามารถอัตรากำลังบุคลากรพอที่จะสนับสนุนการดำเนินแผนปฏิบัติการจนสำเร็จ

- 2.2ก(4) ไม่พบว่าแผนด้านบุคลากรที่สำคัญสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ไม่พบว่าแผนบุคลากรที่ระบุไว้ใน ตารางที่ 2.2-1 สนับสนุน แผนปฏิบัติการระยะสั้นหรือระยะยาว และมีความสอดคล้องตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ไม่พบแผนบุคลากรที่สนับสนุนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3. ให้บริการวิชาการที่มีการอนุรักษ์ สืบสานมรดกภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทยในกระบวนการออกแบบ หากคณะมีแผนด้านบุคลากรที่ชัดเจนดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่ามีบุคลากรที่สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้
- 2.2ก(5) ไม่ชัดเจนตัวชี้วัดที่รายงานในตารางที่ 2.2-1 สามารถบ่งชี้ถึงคุณภาพในการดำเนินการและความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ เช่น การติดตามจำนวนหลักสูตรใหม่ และหลักสูตรปรับปรุงที่มีลักษณะเป็น สหวิทยาการ สองภาษา และนานาชาติ จะบ่งชี้ถึงคุณลักษณะหลักสูตรที่ตอบสนองการไม่รู้ของบุคคลทั่วไปทุกวัยหรือไม่อย่างไร การเพิ่มจำนวนสถาบันการศึกษาต่างประเทศที่มี MOU ต่อกัน จะบ่งชี้การเพิ่มความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกันหรือไม่อย่างไร ความไม่ชัดเจนดังกล่าว อาจทำให้คณะฯ ไม่สามารถติดตามประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการบรรลุกลยุทธ์ของสถาบัน
- 2.2ก(6) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว เช่น ไม่ชัดเจนในเรื่องค่าคาดการณ์ของแผนปฏิบัติการตามตารางระบุปี 2564-68 (ตาราง ที่ 2.2-1) แต่แผนปฏิบัติการระบุปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 ไม่ชัดเจนว่าค่าคาดการณ์ของแผนปฏิบัติการระยะสั้นของคณะ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อแนวโน้มอาชีพใหม่ ๆ ในอนาคตตามความต้องการของสังคม (S) เป็นตัวเลขที่ต่อเนื่องกันหลายปี หากมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ติดตามผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการทำงานได้
- 2.2ข ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนกลไกในการรับรู้ และวิธีพิจารณาว่า สถานการณ์ใด มีลักษณะที่บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ไม่พบแนวทางในการนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว นอกจากได้รายงาน ทีมผู้บริหารจะร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงแผน วิธีการที่เป็น

ระบบและมีประสิทธิภาพในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 3.1ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ ได้แก่ วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้ำ (ตามรูปที่ 3.1-1) และคณะมีวิธีการรับฟังความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น (ตามรูปที่ 3.1-2) ได้แก่ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการ/ช่องทางการรับฟัง ความถี่ในการรับฟัง การนำไปใช้ประโยชน์ มีการวิเคราะห์สรุปเพื่อการปรับปรุงแผนการรับฟัง การมีแนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะรับทราบความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 3.1ก(1) ไม่พบว่าคณะฯ มีการรับฟังเสียงจากผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามรูปที่ 3.1-2 ได้ครบถ้วนในกลุ่มที่สำคัญ เช่น ไม่พบความแตกต่างในการรับฟังผู้เรียนระดับปริญญาตรี ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา และผู้เรียนต่างชาติ ไม่พบมีการรับฟังผู้เรียนที่พึงมี อาทิ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษาต่างชาติ ศิษย์เก่าที่สนใจเรียนในหลักสูตรอื่นหรือระดับบัณฑิตศึกษา ผู้เคยได้รับบริการ และผู้รับบริการกลุ่มใหม่ในรูปที่ 3.1-2 ไม่พบผู้รับผิดชอบในกระบวนการที่ 3-6 ของรูปที่ 3 ใน OP และไม่ชัดเจนว่ารองคณบดีและหน.สาขา หรือหน.ศูนย์ เป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมและวิเคราะห์ให้ได้สารสนเทศของกลุ่มลูกค้ำ ตัวอย่างสารสนเทศที่ได้รับในการรับฟังรอบที่ผ่านมาเป็นอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถตอบสนองและทำให้เหนือความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
- 3.1ก(2) ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำในอนาคตอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น ไม่พบการกำหนดลูกค้ำในอนาคตที่พึงมี ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่ชัดเจนถึงเหตุผลในการสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของคู่ความร่วมมือตามที่ระบุในรูปที่ 3.1-2 การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะดำเนินการสร้างหลักสูตรและบริการทางการศึกษา ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้ำ
- 3.1ข(1) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจำแนกและกำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตัวอย่างเช่น วิธีการจำแนกและกำหนด ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ คณะฯ ได้คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันหรือไม่ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์

พันธกิจ สมรรถนะหลัก และค่านิยมของคณะฯ อย่างไรก็ตาม วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

- 3.1ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา วิจัยและการบริการ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้นำเสียงและข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการอย่างไร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ตลาด ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ หรือไม่อย่างไร การจัดการศึกษาและการบริการใหม่ ได้แก่ หลักสูตรใหม่ในรูปแบบ non-degree และ credit bank ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนกลุ่มใหม่ กลุ่มใด หรือตลาดใหม่ และไม่ชัดเจนว่าสอดคล้องกับความต้องการความคาดหวังตามที่ระบุไว้ตามตารางที่ P.1-11 อย่างไรก็ตาม วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันในเรื่อง KC2 Disruption ในวงการการศึกษาและตลาดแรงงาน และ KC4 พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ที่มีขอบเขตกว้างกว่าในมหาวิทยาลัย

3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 3.2ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น กำหนดให้มีทีมกำกับดูแล คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการกิจการนักศึกษา คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาของคณะ และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง นำข้อมูลและสารสนเทศมาสร้างความสัมพันธ์และความพึงพอใจกับผู้เรียนและลูกค้า ติดตามและประเมินผล การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจสนับสนุนให้คณะฯ SO2 การให้บริการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3.2ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย การรวบรวมข้อร้องเรียน การคัดกรองและจำแนกข้อร้องเรียน การประชุมหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข การปรับปรุงทันทีหากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวข้องกับนโยบายของคณะฯ การวิเคราะห์สาเหตุ มอบหมายผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนซ้ำ แนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ได้รับความพึงพอใจจากการจัดการข้อร้องเรียนซึ่งอาจช่วยเพิ่มความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 3.2ก(2) ไม่พบว่าแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น ไม่พบวิธีการค้นหาความต้องการในการสนับสนุนของ

กลุ่มต่าง ๆ การถ่ายทอดความต้องการไปสู่บุคลากรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ไม่ชัดเจนในเรื่องผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและติดตามระบบและกลไกในการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ มีระยะการดำเนินการเป็นอย่างไร หากมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง และยกระดับความพึงพอใจและเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- 3.2ข(1) ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะฯ ใช้ในการค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่พบว่ามีรายงานวิธีการที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งอาจมีความแตกต่างในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน หรือมีความแตกต่างระหว่างการประเมินกลุ่มต่าง ๆ อีกทั้ง ไม่พบมีการประเมินความพึงพอใจตามประเด็นความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่มผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าที่สำคัญตามที่ระบุในตารางที่ P.1-8 รวมถึงการสรุปผลการประเมินและการวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุง เพื่อไปจัดทำแผนกลยุทธ์ และออกแบบกระบวนการทำงาน การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะฯ ทราบถึงระดับความสามารถของสถาบันในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังประเด็นต่าง ๆ ในการบ่งชี้ถึงโอกาสในการปรับปรุง
- 3.2ข(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ที่สะท้อนการเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจระหว่างองค์กรและสถาบันคู่เทียบ รวมถึงความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในแต่ละด้าน และไม่ชัดเจนถึงการคัดเลือกหรือพิจารณาแหล่งข้อมูลการเปรียบเทียบจากระบบ CHE QA 3D ของสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการกับคู่เทียบในประเทศ เนื่องจากคู่เทียบของคณะวิชาเป็นระดับต่างประเทศ การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจทำให้คณะปรับตัวเพื่อเตรียมรับมือกับ KC2) Disruption ในวงการศึกษาและตลาดแรงงาน
- 3.2ค ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด เช่น ไม่พบว่าข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียง 3.1ก คณะได้ดำเนินการนำเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ไปใช้เพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มุ่งเน้นผู้เรียนในมากขึ้นและสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจทำให้คณะตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ได้ดี

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 4.1ก(1) คณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการวัดผลการดำเนินการ โดยมีการรวบรวมตัววัดหรือตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน ด้านวิจัย/สร้างสรรค์ ด้านการบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามตารางที่ 4.1-2 และตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตาม 5 กลยุทธ์ตามตารางที่ 4.1-1 ได้มีการระบุผู้รับผิดชอบ ความถี่ในการติดตาม และการใช้ประโยชน์ การมีแนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามพันธกิจของคณะได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 4.1ก(1) ไม่พบมีการติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบัน เช่น ตัวชี้วัดของ Core Process และ Support Process (ตารางที่ 6.1-1) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด อีกทั้ง ไม่พบมีการติดตามผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการดังรายงานในตารางที่ 2.2-1
- 4.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น ไม่ชัดเจนในวิธีการกำหนดคู่เทียบและประเด็นเปรียบเทียบ การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน การประเมินและติดตามผลข้อมูลเพื่อให้ทันสมัย หากมีการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกลยุทธ์เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
- 4.1ก(3) ไม่พบแนวทางที่คณะฯ ใช้เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของสถาบันสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่พบว่ามี การทบทวนอย่างสม่ำเสมอความเหมาะสมของตัวชี้วัดที่ได้เลือกนำมาใช้ ไม่พบการพิจารณาปรับเปลี่ยนความถี่ในการจัดเก็บตัววัดที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ไม่พบมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการวัดผลการดำเนินการ การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่ทันการณ์ต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงการแข่งขัน
- 4.1ข ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะฯ ใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน เช่น มีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อทำให้มั่นใจว่าผลสรุปนั้นใช้ได้ การทบทวนได้นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้หรือไม่อย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาได้ใช้ขีดความสามารถของคณะฯ อย่างเต็มที่แล้วหรือไม่ การสังเคราะห์ผลการทบทวนให้เป็นสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ (Actionable Information) การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยสะท้อน

ความสามารถในการแข่งขัน บ่งชี้โอกาสในการปรับปรุง และสนับสนุนการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

- 4.1ค(1) ไม่พบวิธีที่ใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น คณะใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการตามตัววัดในตารางที่ 4.1-1 และ 4.1-2 มาวิเคราะห์คาดการณ์แนวโน้มในอนาคตกับเป้าหมายอย่างไร นำไปใช้ในการปรับแผนปฏิบัติและปรับค่าคาดการณ์ใหม่ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างไร แนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อยกระดับการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.1ค(2) คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวน ผลการดำเนินงานไปจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการปรับปรุง กล่าวคือ ไม่ได้แสดงหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ หลังจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็น ตามตารางที่ 4.1-2 ทั้งกรณีที่มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายและค่าสูงกว่าเป้าหมาย ว่าจะมีแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญอย่างไร โดยไม่ชัดเจนว่าการพิจารณาผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจ/วิสัยทัศน์หมายถึงอะไร รวมไปถึงการวางแผนแนวทางในการปรับปรุงเพื่อนำไปพิจารณาว่าเรื่องใด จะดำเนินการวางแผนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเรื่องใดจะต้องวางแผนแนวทางในการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 4.2ข(1) คณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการความรู้ เช่น มี คณะกรรมการวิชาการและ คณะกรรมการวิจัย เป็นผู้รับผิดชอบกำหนดประเด็นการจัดการความรู้ตามพันธกิจ 4 ด้าน และกลุ่มภารกิจแผนและส่งเสริมวิชาการ เป็นผู้ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ ในด้าน CC1) สร้างองค์ความรู้ด้านศิลปะและการออกแบบที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 4.2ก(1)(2) นอกจากได้รายงานการจัดระเบียบข้อมูลสารสนเทศตามลักษณะของการบริหารงาน ไม่พบวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพและพร้อมใช้งาน คือ ไม่พบวิธีการที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความแม่นยำ ถูกต้อง ความคงสภาพ เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน รวมถึง ไม่พบวิธีการที่ทำให้มีข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น พร้อมใช้ในรูปแบบที่ใช้งานง่าย และทันการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานของบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความ

ร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การมีแนวทางอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของคณะฯ ในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

- 4.2ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น การค้นหาความโดดเด่น องค์กรความรู้ที่ฝังลึกของบุคลากรผ่านกระบวนการปฏิบัติประจำวัน เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ตามสายงาน นำไปสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงการนำเข้าองค์ความรู้จากภายนอก การดำเนินการ เรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ จากคณะวิชาชั้นนำ ระดับประเทศไปสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้
- 4.2ข(3) ไม่พบถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้องค์ความรู้ของคณะฯ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของสถาบัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าองค์ความรู้ของคณะฯ มีอะไรบ้าง และได้นำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ปฏิบัติงานประจำวัน หรือมีการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันองค์ ความรู้กันทั่วทั้งองค์กรอย่างไร อีกทั้งไม่พบวิธีที่ทำให้การเรียนรู้การปรับปรุงเป็นกิจวัตรประจำวันของ บุคลากร การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะฯ มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับปรุง เป็น learning organization ที่มีสมรรถนะสูง

หมวดที่ 5

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 5.1ก(2) คณะฯ มีแนวทางในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรใหม่ ตามกระบวนการและข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดคุณสมบัติ การทดสอบความรู้และทัศนคติ มีกลไกในการสร้างโอกาส ให้บุคลากรใหม่ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีการเสริมแรง เช่น การให้ทุนสนับสนุนประเภท ต่าง ๆ กับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การมอบสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัย กำหนด แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร: ภูมิใจในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความ เป็นเลิศได้
- 5.1ข(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ เกื้อหนุนการทำงานและมีประสิทธิผล เช่น มีการรับฟังเสียงประชาคมเพื่อวิเคราะห์ความต้องการด้าน โครงสร้างอาคารและรูปลักษณ์ภายนอก การปรับปรุงสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนและการทำงาน การป้องกันอัคคีภัย และมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อทบทวนการทำงาน การ ดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้คณะฯ ค้นพบปัจจัยความผูกพันของบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุน และส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันได้

- 5.1ข(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากร โดยจัดให้มีบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนงบประมาณภารกิจเชิงนโยบายเพิ่มเติมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนสนับสนุนต่าง ๆ และการยกย่องชมเชย รวมถึงการมอบหมายให้กลุ่มภารกิจแผน และส่งเสริมวิชาการรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย และสรุป ข้อเสนอแนะเสนอที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะ เพื่อการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงาน การดำเนินดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการดำเนินงานของคณะฯ ในการเสริมสร้างปัจจัย ความผูกพันแก่บุคลากร การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 5.1ก(1) ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล นอกจากได้รายงานทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) ตามตารางที่ 5.1-1 เช่น การวางแผนอัตรากำลังที่รับผิดชอบ โดย คณบดี ทีมผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา และประธานหลักสูตรมีการดำเนินการอย่างไร เพื่อให้มี อัตรากำลังเพียงพอทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ ไม่พบความสอดคล้องกับแผนด้านบุคลากรที่ สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามตารางที่ 2.2-1 เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถสอดคล้องกับแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการอย่างไร การประเมินอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องตามทิศทางในอนาคตของคณะฯ อย่างเป็นระบบ การพิจารณาความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันตามที ระบุไว้ใน P.2 ก (2) อาจช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีทักษะตรงตามสมรรถนะหลักอย่างเพียงพอใน การดำเนินพันธกิจ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้
- 5.1ก(3) ไม่พบวิธีการที่ชัดเจนในการเตรียมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้พร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลงในด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อตอบสนองความต้องการของแผนปฏิบัติ การตามตารางที่ 2.2-1 เช่น ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของคณะฯ ที่รายงานตามตารางที่ 5.1-2 เป็นมาตรการที่ควรดำเนินการเชิงรุกเพื่อสร้างความพร้อม มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ จึงไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการ/ขั้นตอน/กรอบเวลาที่เป็นระบบอย่างไร สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการอย่างไร ทั้งนี้ ยังไม่พบมี การเตรียมบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน KC2 Disruption ในวงการศึกษาระดับสูงและตลาดแรงงาน KC3 พัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ KC4 พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ที่มีขอบเขตกว้างขวางในมหาวิทยาลัย การมีแนวทาง ดังกล่าว อาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของคณะฯ ในการก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการ แข่งขัน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับสถาบัน

- 5.1ก(4) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะฯ ใช้ในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น ความสอดคล้องของการกำหนดตัวชี้วัด KPIs ของแผนปฏิบัติการไปยังบุคลากร วิธีการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติงานระดับบุคคลเพื่อให้งานบรรลุผล ไม่ชัดเจนว่าการจัดผังโครงสร้างบริหารตามภาพ P.1-1 จะสนับสนุนให้งานของคณะฯ บรรลุผลอย่างไร สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่คณะฯ ระบุไว้ และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ อย่างเต็มที่อย่างไร อีกทั้ง ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการบริหารบุคลากรของคณะฯ ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียน/ลูกค้า และธุรกิจอย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง
- 5.1ข(1) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร เช่น ไม่พบวิธีหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจสิ่งที่จะต้องปรับปรุง มีผู้รับผิดชอบ มีกรอบระยะเวลา มีการติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการอย่างไร รวมถึงการปรับปรุงดังกล่าว ตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่มหรือไม่อย่างไร (ระหว่างวิทยาเขตวังท่าพระและวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์) การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะฯ มีสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างเสริมปัจจัยความผูกพันแก่บุคลากร ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และส่งผลต่อการดำเนินงานที่โดดเด่นของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 5.2ค(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางการจัดการผลการปฏิบัติการที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี เช่น การกำหนดกรอบการประเมินผลโดยระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (รอบ 6 เดือน) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPIs ที่เหมาะสมตามคุณลักษณะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ และมหาวิทยาลัย การแต่งตั้งกรรมการประเมิน ถ่ายทอดหลักเกณฑ์การประเมิน ผ่านหัวหน้าภาค ประธานหลักสูตร และเลขาธิการคณะ คณะกรรมการประจำคณะฯ ทบทวนผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินเพื่อความถูกต้อง ของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส และเป็นธรรม การดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 5.2ก(1)(2) ไม่พบกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น นอกจากการจัดประชุมและสัมมนาเพื่อพิจารณาค้นหาปัจจัยความผูกพัน และการประเมินความพึง

พอใจและความผูกพันของบุคลากรด้วยแบบสอบถามเป็นรายปีโดยกลุ่มภารกิจบริหารและธุรการแล้ว ไม่พบวิธีการค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มตามที่รายงานในตารางที่ P.1-3 ว่า เหมือนหรือแตกต่างกัน อย่างไร ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างไร และไม่พบการประเมินความผูกพันที่สอดคล้องกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของแต่ละกลุ่มบุคลากร การมีวิธีการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ทราบถึงลำดับความสำคัญ และระดับความสามารถของตนในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร รวมทั้งสามารถนำปัจจัยดังกล่าวมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้สำเร็จตามพันธกิจได้

- 5.2ข ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการสื่อสารที่เปิดกว้าง ส่งผลต่อการดำเนินการที่โดดเด่น บุคลากรมีความผูกพันตามวัฒนธรรมองค์กร “ภูมิใจในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ” ไม่ชัดเจนในการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม “มั่นคงทนศิลป์เพื่อสังคม” ด้วยวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรสู่โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ นั้น ดำเนินการอย่างไร และส่งเสริมให้เกิดเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของบุคลากร ที่เกื้อหนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีได้อย่างไร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างไร การให้ความสำคัญกับบุคลากรแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีผลงานที่สร้างความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจได้อย่างยั่งยืน
- 5.2ค(2) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องต่อความจำเป็นของคณะฯ และมหาวิทยาลัยฯ หรือไม่อย่างไร ในเรื่องใดบ้าง ไม่พบการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการดำเนินการของคณะในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ผ่านแผนพัฒนาบุคลากรของคณะหรือไม่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีการดำเนินการ ติดตามได้อย่างไร สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือไม่ ทำให้เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรของคณะฯ มีสมรรถนะที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้ และอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรในเรื่องความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานได้
- 5.2ค(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในแต่ละสายงานอย่างเป็นระบบ เช่น คณะฯ มีกลไกในการกำกับติดตามประสิทธิผลภายหลังจากการเข้าร่วมอบรมกับทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่มีประสิทธิภาพอย่างไร สามารถนำไปสู่การดำเนินการตามรอบการปรับปรุงการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรได้อย่างไร และไม่พบการรายงานผลลัพธ์การเรียนรู้ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน หรือเข้าอบรมในประเด็นที่สอดคล้องกับ KC ที่กำหนดไว้ใน P.1.2 ก (2) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์

และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในตารางที่ 2.2-1 หากคณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ รับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC2 การเพิ่มจำนวนผลงานสร้างสรรค์ของนักศึกษาและอาจารย์ให้ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ และการจดสิทธิบัตร SC3 การเพิ่มจำนวนบทความวิชาการของนักศึกษาและอาจารย์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่อยู่ฐานข้อมูล SCOPUS

- 5.2ค(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น กระบวนการที่สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการหรือคุณวุฒิที่สูงขึ้น หรือบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญ รวมถึงวิธีการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำในอนาคตของคณะฯ มีการกำหนดนโยบายตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย/คณะฯ การจัดระบบสนับสนุนในด้านต่าง ๆ การติดตามความก้าวหน้า การทบทวนและประเมินผล หรือไม่ อย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน สร้างความผูกพัน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 6.1ก(2) คณะฯ ได้รายงาน 7 กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Core Process) ได้แก่ CP1.การรับนักศึกษา CP2.การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล CP3.การประกันคุณภาพการศึกษา CP4. การบริหารการวิจัย/สร้างสรรค์ CP5.สนับสนุนการนำผลการวิจัย/สร้างสรรค์ไปเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ CP6.การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม CP7. การบริหารงบประมาณและการบริหารความเสี่ยง ในตารางที่ 6.1-1 พร้อมข้อกำหนดของแต่ละกระบวนการ
- 6.1ข(2) คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เช่น การกำหนดกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเรียนการสอน การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการความรู้ การวิจัย/สร้างสรรค์ การจัดการงานคลังและพัสดุ ตามตารางที่ 6.1-1การดำเนินงานดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดและตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 6.1ก(1) ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดทำของกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการ เช่น ในแต่ละด้านมีปัจจัยที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร มีการนำความต้องการ ความคาดหวังของคณะฯ ตามตารางที่ P.1-1 มาใช้เป็นปัจจัยในการทำข้อกำหนด

อย่างไร คณะได้รายงานแต่ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 การระบุข้อกำหนดของกระบวนการ (ภาพที่ 6.1-1) ไม่ชัดเจนวิธีการที่ใช้ในการแปลงปัจจัยนำเข้าเหล่านี้ให้เป็นข้อกำหนดของกระบวนการ อีกทั้งไม่พบวิธีการที่ใช้ในการจัดทำของกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ การขาดวิธีการดังกล่าว อาจเป็นอุปสรรคในการส่งมอบคุณค่าตามที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต้องการและคาดหวัง

- 6.1ก(3) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ไม่พบการนำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา ของการวิจัย/สร้างสรรค์ ของการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และของกระบวนการไปใช้ในขั้นตอนการออกแบบที่สำคัญ คือ การระบุผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ รวมถึง การออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการได้คำนึงถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือแนวคิดในการออกแบบที่เพิ่มคุณค่าในมุมมองของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหรือไม่อย่างไร การมีวิธีการดังกล่าว อาจทำให้มั่นใจได้ว่า หลักสูตร บริการ และกระบวนการของคณะฯ สามารถส่งมอบคุณค่าตามที่ต้องการ
- 6.1ข(1) ไม่พบว่าคณะฯ มีการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น ไม่พบการกำหนดการปฏิบัติในงานประจำวันของกระบวนการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ตัววัดผลที่เป็น Leading & Lagging Indicators มีการถ่ายทอดผู้รับผิดชอบ ตั้งแต่ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ไม่พบการถ่ายทอดสู่ระดับ หัวหน้าส่วนงานหรือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ และแต่ละกระบวนการ ดำเนินการอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ ในการประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ได้แก่ การประชุม ภาควิชา หลักสูตร และการประชุมพนักงาน ในการกำกับติดตาม และประเมินผล ในเป็นรายเดือน/รายไตรมาส และมีการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการอย่างไร ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ หากมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำกับกระบวนการปฏิบัติงานประจำวันให้มีคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสามารถส่งมอบ หลักสูตรและบริการที่ดีให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- 6.1ข(3) ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจ เช่น คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางในการนำ PDSA ไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างไร นำผลการดำเนินงานของแต่ละกระบวนการไปทบทวนเพื่อปรับปรุงอย่างไร (ทั้ง Leading Indicator, Lagging Indicator และผลสัมฤทธิ์ตามตารางที่ 6.1-1) สอดคล้องกับวิธีการทบทวนผลการดำเนินงานตาม 4.1 ข หรือไม่อย่างไร อีกทั้ง คณะฯ แสดงเพียงระบบที่มีการปรับปรุง (ตารางที่ 6.1-2) แต่ไม่ได้แสดงถึงที่มาที่ไปของการปรับปรุง การมีวิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถเพิ่มการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม

- 6.1ค ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ไม่พบมีการติดตามและประเมินประสิทธิผลของคู่ความร่วมมือตาม “บทบาท” ที่ระบุในตารางที่ P.1-9 ที่สอดคล้องกับความต้องการของคณะฯ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ช่องทางการสื่อสาร ตามรูปที่ 1.1-2 ไม่พบวิธีการขับเคลื่อนเพื่อให้คณะฯ และคู่ความร่วมมือบรรลุ “ข้อกำหนด” ที่สำคัญดังที่รายงานด้วย ไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้รวบรวมข้อมูลความต้องการและความคาดหวัง นโยบายในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการส่งมอบคุณค่าของเครือข่ายอุปทานจะมีการดำเนินการได้อย่างไร มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนหรือตัวชี้วัดที่ชัดเจนหรือไม่ การประเมินผลและติดตามการดำเนินการทำอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ได้ใช้จุดแข็ง SA3 การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนการทำงานของคณะวิชาฯ
- 6.1ง ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดการนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนว่ามีขั้นตอนอย่างไรในการนำความเสี่ยงที่ประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านจาก 2.1ก(2) มาสร้างนวัตกรรม ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการประเมินแนวทางการพัฒนานวัตกรรม มีผู้รับผิดชอบดำเนินการตัวชี้วัดเพื่อติดตามการจัดการจัดการนวัตกรรมคืออะไร และนำไปถ่ายทอดหรือดำเนินการอย่างไร แนวทางในการนำระบบปรับปรุง PDSA ไปใช้ในการทบทวนผลการดำเนินงานและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ไม่ชัดเจนวิธีการเตรียมทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรอื่น ๆ ไว้เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันของคณะฯ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 6.2ค(1) คณะมีแนวทางในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย มีการกำหนดคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ติดตาม และรายงานผล ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ปีละ 2 ครั้ง กลุ่มภารกิจบริหารและธุรการเป็นผู้รับผิดชอบควบคุมให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตของบุคลากร นักศึกษา และผู้มาติดต่อ ให้ดูแลความปลอดภัยของอาคารและสถานที่และการเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน เช่น ด้านอัคคีภัย อุทกภัย (ตารางที่ 6.2.1) การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้สถาบันมีความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดำเนินการตามพันธกิจได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 6.2ก ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนตามที่ระบุในตารางที่ 6.1-1 ไม่พบการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานที่สำคัญต่าง ๆ (เช่น การลดรอบเวลาการ

ทำงาน การลดค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ การนำเครื่องมือคุณภาพ เช่น LEAN, KM หรือมาตรฐานต่าง ๆ มาช่วยให้ระบบปฏิบัติการมีประสิทธิภาพมากขึ้น) ไม่ชัดเจนว่ากลุ่มภารกิจแผนและส่งเสริมวิชาการรวบรวมข้อมูลด้านรายรับและรายจ่าย วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในแต่ละประเภทในด้านใดบ้างเพื่อเป็นการดำเนินการไปสู่การลดต้นทุนการดำเนินการ ไม่ชัดเจนในระบบการวิเคราะห์ต้นทุน การควบคุมต้นทุน การวางแผนการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบการปรับปรุงผลการ (P.2 ค) การกำกับติดตามผล การปรับปรุง ป้องกัน ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำ ไม่พบการกำหนดตัวชี้วัดด้านต้นทุนและประสิทธิภาพให้กระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุน ที่คณะฯ สามารถทบทวนประเมินตามวิธีที่ระบุใน 4.1ก(1) การติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบปฏิบัติการ การนำเครื่องมือคุณภาพหรือมาตรฐานหรือการใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้ระบบปฏิบัติการมีประสิทธิภาพมากขึ้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร

- 6.2ข ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่คณะฯ ใช้ในการดูแลความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Cybersecurity) เช่น ฝึกระวังสิ่งคุกคามความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ เพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่อาจกระทบต่อความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ข้อมูลของนักศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา สิทธิบัตรและนวัตกรรมของคณะ การระบุประเภทของข้อมูลที่อ่อนไหว ไม่พบมีผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาในการดำเนินการ การติดตาม การแก้ไขในกรณีเร่งด่วน การกู้คืนข้อมูล ตรวจสอบ และกู้คืนจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์อย่าง Ransomware การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วย คณะฯ ตอบสนองต่อ KC3 การพัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- 6.2ค(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินในอนาคต ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการบ่งชี้โอกาสของความเสี่ยงจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เพื่อกำหนดมาตรการในการรับมือกับภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ไม่พบการคำนึงถึงโอกาสในการพึ่งพาผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านปฏิบัติการและสนับสนุนผลการดำเนินงานในภาวะฉุกเฉิน ไม่ชัดเจนว่ามี การเตรียมพร้อมสำหรับการป้องกันและจัดการความต่อเนื่องของการดำเนินการ การมอบหมายผู้รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ตามที่รายงานในตารางที่ 6.2-1 การเตรียมความพร้อมเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการทุกอย่างจะเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง สามารถทำให้การเรียนการสอนและการให้บริการแก่ผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม การมีวิธีการดังกล่าว อาจทำให้คณะฯ สามารถส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 7.1ก(1) คณะมีรายงานผลลัพธ์ที่ดีด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ร้อยละของบัณฑิต ป.ตรี ที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าเกณฑ์ (7.1ก-1) ระดับผลการประเมินคุณภาพบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิต (7.1ก-2) จำนวนรางวัลระดับชาติที่ นศ. ป.ตรี ได้รับ (7.1ก-4) จำนวนรางวัลระดับชาติที่ นศ.บัณฑิตศึกษาได้รับ (7.1ก-6) จำนวนผลงานของอาจารย์ที่ได้จัดแสดงในต่างประเทศ (7.1ก-9) จำนวนสิทธิบัตรจากผลงานของอาจารย์ (7.1ก-10) จำนวนงานบริการวิชาการที่ชุมชนไปใช้ประโยชน์ (7.1ก-13) จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ต่อยอดในเชิงพาณิชย์ (7.1ก-15) การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนผลการดำเนินงานที่ดีของคณะ
- 7.1ข(1)(2) คณะฯ มีผลลัพธ์ในระดับดีด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย เช่น ด้านการจัดการศึกษา ร้อยละของ นศ.ป.ตรีและบัณฑิตที่รับได้ตามเป้าหมาย (7.1ข-1) ร้อยละการรับ นศ.ป.ตรีและบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (7.1ข-2) ร้อยละของ นศ.ป.ตรีที่เรียนจบภายในระยะเวลาที่กำหนด (7.1ข-5) จำนวนรายวิชาที่มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning (7.1ข-6) จำนวนโครงการพัฒนาทักษะนอกหลักสูตรให้กับนักศึกษา (7.1ข-8) ด้านการวิจัย ร้อยละของโครงการวิจัยที่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด (7.1ข-9) ด้านการบริการวิชาการ ร้อยละของโครงการบริการฯ ที่ทำได้เหนือกว่าข้อกำหนด (7.1ข-10) ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย/ปี (7.1ข-12) การตรวจสอบพร้อมใช้ของลิฟท์, อุปกรณ์ไฟฟ้า/ปี (7.1ข-14) การตรวจสอบพร้อมใช้ของอุปกรณ์ดับเพลิง/ปี (7.1ข-15) ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคณะฯ ในดำเนินการของกระบวนการ
- 7.1ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานมีระดับที่ดีและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละของ นศ. ที่ได้งานจากสถานที่ฝึกงาน (7.1ค-1) ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาจากงานบริการวิชาการ (7.1ค-2) จำนวน MOU กับสถาบันในระดับนานาชาติ (7.1ค-3) จำนวนนศ.ต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา (7.1ค-4) จำนวนประเทศที่นศ.ต่างชาติเข้ามาศึกษาในระดับบัณฑิต (7.1ค-5) การมีผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสนับสนุน SA3 การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งในประเทศและต่างประเทศ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.1ก(1) ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า กล่าวคือ ไม่พบมีรายงานผลลัพธ์ที่แสดงถึงระดับความสามารถของคณะฯ ในการตอบสนองต่อความต้องการความคาดหวังแต่ละด้านของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุในตารางที่ P.1-8 ได้แก่ ผลลัพธ์ด้าน 1)

พัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการออกแบบที่ให้เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพ 2) ทุนการศึกษา 3) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร 5) โอกาสในการได้งานทำ ของ C1 ผู้เรียนปัจจุบันระดับปริญญาตรี ผลลัพธ์ด้าน 1) พัฒนาทักษะด้านการออกแบบขั้นสูงด้วยกระบวนการวิจัย 2) สร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ทุนสนับสนุนการศึกษา/วิจัย 4) การศึกษาดูงานตามความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศ ของ C2 ผู้เรียนปัจจุบันระดับบัณฑิตศึกษา ผลลัพธ์ด้าน 1) ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ 2) สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง ของ C4 ผู้ให้ทุนภายนอก ผลลัพธ์ด้าน 1) การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ของ C5 ผู้รับบริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้าน 1) ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน ค่าใช้จ่าย สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 2) โอกาสในการได้งานทำ ของ C6 ผู้ปกครอง ผลลัพธ์ด้าน 1) ภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ 2) ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สม่ำเสมอ 3) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากคณะ ของ C7 ศิษย์เก่า และผลลัพธ์ด้าน 1) ความเชี่ยวชาญในการออกแบบของบัณฑิตที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ทันที 2) ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 3) การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของ C8 ผู้ใช้บัณฑิต การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างเร่งด่วน

- 7.1ก(1) คณะมีรายงานผลลัพธ์ที่ต่ำกว่าเป้าหมายด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น จำนวนรางวัลระดับนานาชาติที่ นศ. ป.ตรี ได้รับ (7.1ก-5) จำนวนรางวัลระดับนานาชาติที่ นศ.บัณฑิตศึกษาได้รับ (7.1ก-7) จำนวนผลงานนศ.บัณฑิตศึกษาตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS (7.1ก-8) จำนวนผลงานของอาจารย์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS (7.1ก-11) การมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของคณะ
- 7.1ข(1) คณะมีผลลัพธ์ด้านกระบวนการที่มีแนวโน้มไม่ดี เช่น ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของ นศ.ป.ตรี (7.1ข-3) ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของ นศ. บัณฑิตศึกษา (7.1ข-4) ร้อยละของ นศ.ป.ตรีที่เรียนจบภายในระยะเวลาที่กำหนด (7.1ข-5) การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสนับสนุนการดำเนินการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของนักศึกษาป.ตรีและบัณฑิตศึกษา
- 7.1ข(1) คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านกระบวนการ ที่คณะได้กำหนดไว้ เช่น ผลลัพธ์ด้านกระบวนการ (ตารางที่ 6.1-1) อาทิ จำนวนกิจกรรมการประชาสัมพันธ์/ช่องทางการสื่อสารองค์กร วัดประเมิณผลการเรียนตาม AUN-QA การดำเนินการหลักสูตรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA ร้อยละโครงการวิจัยที่ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ตัวชี้วัดที่สะท้อนการปรับปรุงการทำงาน (ตารางที่ 6.1-2) การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจทำให้นักคณะได้นำระบบการปรับปรุง PDSA มาดำเนินการขับเคลื่อน

- 7.1ค ไม่พบการแสดงผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น การตรวจติดตามหรือประเมินผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือตามข้อกำหนดที่สำคัญที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ P.1-9) การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าว อาจบ่งชี้โอกาสในการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอุปทานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ ให้ดีขึ้น

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 7.2ก(1) คณะมีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของกลุ่มผู้เรียนที่มีแนวโน้มดี ได้แก่ ความพึงพอใจของบัณฑิตด้านคุณภาพของอาจารย์ (7.2ก-3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการต่อประโยชน์ที่ได้รับ (7.2ก-4) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม (7.2ก-6) และมีผลลัพธ์ความพึงพอใจในระดับที่ดี ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทำนุฯ ต่อการให้บริการ (7.2ก-5) การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนความต้องการของกลุ่มผู้เรียนได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.2ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างจำกัด ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ไม่พบผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ผู้เรียนตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ P.1-8) ได้แก่ กลุ่มลูกค้าที่รับบริการวิชาการ C4 ผู้ให้ทุนภายนอก C5 ผู้รับบริการวิชาการ ไม่พบผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียน ความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการงานวิจัย/การบริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนการดำเนินการที่ตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้า นำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ
- 7.2ก(2) คณะมีผลลัพธ์ด้านความผูกพันที่มีแนวโน้มไม่ดี เช่น ร้อยละของ นศ. ป.ตรีที่มีการออกกลางคัน (7.2ก-7) ร้อยละของ นศ. บัณฑิตศึกษาที่ออกกลางคัน (7.2ก-8) และคณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนปัจจุบัน (ป.ตรีและบัณฑิตศึกษา) ความผูกพันของกลุ่มวิจัย ความผูกพันของกลุ่มที่รับบริการวิชาการฯ และทำนุฯ การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสนับสนุนให้คณะดำเนินการจัดการความสัมพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2ก(2) ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของตามกลุ่ม/ประเภทผู้เรียน ผู้ให้ทุนวิจัย หรือ ผู้รับบริการวิชาการ (ตารางที่ P.1-8) เช่น ร้อยละผู้รับบริการกลับมาใช้ซ้ำ ในเรื่องงานวิจัย/การบริการวิชาการ /ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการแสดงผลสัมฤทธิ์ที่ครอบคลุม อาจช่วยสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่คณะฯ รายงาน ส่วนใหญ่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่
 - ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร 7.3ก-1 ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีวุฒิ ป.เอก 7.3ก-2 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 7.3ก-3 นศ.เต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ (FTES) 7.3ก-5 สัดส่วนผลงานวิจัย/สร้างสรรค์/สิทธิบัตรต่ออาจารย์ 1 คน แสดงถึงคุณวุฒิที่เหมาะสมของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนและส่งผลดีให้การดำเนินการตามพันธกิจด้านผลิตบัณฑิตบรรลุผลสำเร็จ
 - ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน 7.3ก-6 ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 7.3ก-7 ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคาร 7.3ก-8 ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของห้องเรียน 7.3ก-9 ความพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ สุขภาพ ความปลอดภัย การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสนับสนุนปัจจัยความผูกพันของบุคลากรได้
 - ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร 7.3ก-18 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ 7.3ก-19 ร้อยละของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาชีพ ร้อยละอาจารย์และสายสนับสนุนที่เข้าร่วมการอบรมเกณฑ์ AUN-QA (7.3ก-20 และ 7.3ก-21) การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสนับสนุนให้คณะเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการดำเนินงานตามพันธกิจและกลยุทธ์ของคณะ
- นอกจากนี้ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร มีระดับที่ดีกว่าเป้าหมายในทุกประเด็นความผูกพันทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ 7.3ก-11 ความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงขององค์กร 7.3ก-12 ความต้องการในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า 7.3ก-13 ความมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การงาน 7.3ก-14 การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 7.3ก-15 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความมุ่งมั่นในการให้ความสำคัญด้านบุคลากรของคณะฯ และสะท้อนประสิทธิผลของการดำเนินงานที่ดี

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.3ก ไม่พบผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่สำคัญหลายเรื่อง และบางเรื่องมีผลลัพธ์ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย ดังนี้
 - ไม่พบ ผลลัพธ์ด้านการประเมินอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร ที่สะท้อนจำนวนของบุคลากรและทักษะที่ต้องการทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามตารางที่ 5.1-1 การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจเป็นโอกาสในการปรับปรุงของคณะฯ ตามการดำเนินงาน PDSA
 - ไม่พบ ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จำนวนอุบัติเหตุ ความมีสุขภาวะ อนามัยที่ดีของบุคลากร รวมทั้งการให้บริการและสิทธิประโยชน์

คณะฯ แสดงผลลัพธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างจำกัด เช่น ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร ตามที่คณะฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหาร การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย การทำงานสร้างสรรค์ (7.3ก-16 และ 17)

ไม่พบ ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน ประสิทธิภาพของการอบรมพัฒนาบุคลากร จำนวนบุคลากรที่นำ IDP ไปพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ได้ตอบสนองและสนับสนุนปัจจัยความผูกพันของบุคลากรด้านโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

คณะฯ แสดง ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร ที่มีระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (7.3ก-10) และไม่ชัดเจนว่าคณะฯ แสดงระดับการประเมินปัจจัยความผูกพันในด้านต่าง ๆ ต่อชื่อเสียงขององค์กร ความต้องการในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในกลุ่มวิชาการและสายสนับสนุน ที่มีความสำคัญแตกต่างกันของกลุ่มบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับ โครงสร้างองค์กร (OP) การค้นหาปัจจัยความผูกพันตามที่คณะฯ มีข้อมูลที่แตกต่างกัน อาจทำให้คณะฯ ดำเนินการสนับสนุนโครงการ/กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนปัจจัยความผูกพันที่แตกต่างกันในกลุ่มบุคลากรได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ ไม่พบ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร ที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น อัตราการคงอยู่ ความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อสถาบัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการวิจัย ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะฯ การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ และการติดตามประสิทธิภาพประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ อาจสะท้อนโอกาสในการพัฒนากระบวนการที่มุ่งเน้นบุคลากร ส่งเสริมการบริหารงานด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 7.4ก(1)(2)(3)(4)(5) ผลลัพธ์ที่คณะฯ รายงานใน 7.4 บางข้อมีระดับที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ ด้านการนำองค์กร 7.4ก-1 ผลการประเมินการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม 7.4ก-2 ผลการประเมินด้านการขับเคลื่อนการทำงาน 7.4ก-4 ผลการประเมินด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการกำกับดูแลองค์กร 7.4ก-6 ผลประเมินภาวะผู้นำของคณบดีจากบุคลากร (เต็ม 100) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ 7.4ก-14 ร้อยละของหลักสูตรที่ประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN-QA ด้านจริยธรรม ไม่พบข้อร้องเรียนด้านใดเลย ด้านสังคม 7.4ก-24 จำนวนกิจกรรมบริการที่บูรณาการอนุรักษ์ สืบสานมรดกภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทย สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม 7.4ก-25 กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่อง และเป็นประโยชน์ต่อ

สังคมและประเทศชาติ การบรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการดำเนินการที่ดี และอาจนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.4ก(1)(2)(3)(4)(5) ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคมหลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลการสื่อสารของผู้นำเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อของการกำกับดูแลทางการเงินและด้านอื่น ๆ ทั้งจากหน่วยงานภายนอกและภายใน ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพสอดคล้องตามโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ P.1-5) ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม (เช่น ตัววัดการสนับสนุนให้เกิดความผาสุกของสังคมในภาพใหญ่ ทั้งสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ) และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ (ที่สะท้อนการสร้างความเข้มแข็ง ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน) การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม อาจช่วยสะท้อนโอกาสในการปรับปรุงระบบการนำองค์กร และระบบการกำกับดูแลองค์กร
- 7.4 ผลลัพธ์ที่คณะฯ รายงานใน 7.4 ส่วนมากมีระดับที่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ 7.4ก-3 ผลการประเมินด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา 7.4ก-5 ผลการประเมินด้านการสื่อสารองค์กร 7.4ก-7 ผลประเมินด้านประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลการดำเนินการของคณบดีจากสภามหาวิทยาลัย (เต็ม 100) 7.4ก-8 การประเมินความรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูง 7.4ก-9 การประเมินความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการประจำคณะ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2

STRENGTHS

- 7.5ก(1) ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินที่มีแนวโน้มดี ได้แก่ รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา (7.5ก-4) รายได้การวิจัย/บริการ/อื่นๆ (7.5ก-5) รายได้รวม (7.5ก-6) เงินสนับสนุนกิจกรรม/ วิจัย นศ.บัณฑิต (7.5ก-11) กำไร (7.5ก-14) การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะที่ดี

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- 7.5ก(2), ข ไม่พบมีแสดงผลลัพธ์ด้านตลาดที่สามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของคณะฯ ในการทำตลาด อีกทั้ง ไม่พบมีรายงานผลลัพธ์ด้านกลยุทธ์ ที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ

เป้าประสงค์ที่รายงานไว้ใน 2.1ข(1) และตัววัดผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ ที่ระบุไว้ 2.2ก (5)

จากการพิจารณารายงานการประเมินตนเองและการตรวจเยี่ยมคณะมัณฑนศิลป์ พบว่า

- ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 - 6) = band 1
- ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = band 1

หมายเหตุ : ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) นี้ เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 17 ข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

4. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

หัวข้อ	ข้อมูล
0. Purpose/ Background	<p>คณะมัณฑนศิลป์ ก่อตั้งในปี 2499 เพื่อผลิตบัณฑิตที่ 1) มีสมรรถนะสูงด้านการออกแบบ และ 2) มีความรับผิดชอบต่อสังคม ศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี เป็นคนบดคนแรก ปัจจุบันเป็นคณะที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชาด้านศิลปะและการออกแบบมากที่สุดในประเทศ</p> <p>ควรรายงานผลลัพธ์การผลิตบัณฑิตตามคุณลักษณะ 1) และ 2) ใน 7.1ข กระบวนการผลิตบัณฑิต</p>
1. หลักสูตรและ บริการทาง การศึกษา	<p>ระดับปริญญาตรี 7 หลักสูตร (นศ. คน)</p> <p>เน้น 1) มีสมรรถนะสูงด้านการออกแบบ 2) มีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ที่ประเทศต้องการ เป็นความต้องการ/ความคาดหวังของคณะฯ ควรแปลเป็นข้อกำหนดของกระบวนการผลิตบัณฑิต 6.1ก(1) และรายงานผลลัพธ์ 3 ด้านใน 7.1ข</p> <p>ส่งมอบผ่าน OBE ที่เน้น Active- Practice Based- Problem Based-Learning, การศึกษาดูงานในและต่างประเทศ, การฝึกงาน, การเข้าร่วมประกวดผลงานในระดับชาติและนานาชาติ, การจดสิทธิบัตร</p> <p>ระดับบัณฑิตศึกษา 9 หลักสูตร (นศ. คน)</p> <p>ปริญญาโท 6 หลักสูตร (ไทย 5 นานาชาติ 1)</p> <p>ปริญญาเอก 3 หลักสูตร (ไทย 2 นานาชาติ 1)</p> <p>เน้น 1) ที่มีความรอบรู้ด้านศิลปะและการออกแบบ 2) มีผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>เป็นความต้องการ/ความคาดหวังของคณะฯ ควรแปลเป็นข้อกำหนดของกระบวนการผลิตบัณฑิต 6.1ก(1) และรายงานผลลัพธ์ 2 ด้านใน 7.1ข</p> <p>ส่งมอบผ่าน OBE ที่เน้น Research-Based Learning, การศึกษาดูงานในและต่างประเทศ, การเผยแพร่ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์, การตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ, การจดสิทธิบัตร</p> <p>การวิจัย/สร้างสรรค์ เน้น</p> <p>1) ผลิตผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ด้านศิลปะและการออกแบบ</p> <p>2) สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ก่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม</p> <p>เป็นความต้องการ/ความคาดหวังของคณะฯ ควรแปลเป็นข้อกำหนดของกระบวนการวิจัย/สร้างสรรค์ 6.1ก(1) และรายงานผลลัพธ์ 2 ด้านใน 7.1ข</p> <p>ส่งมอบผ่าน การนำไปใช้ประโยชน์ต่อ (a) ชุมชนและ (b) สังคม การแสดงผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ การตีพิมพ์ใน (c) ระดับชาติและ (d) นานาชาติ (e) การจดสิทธิบัตร (deployment)</p> <p>การบริการวิชาการแบบให้เปล่า [7.4ก(5)] และแบบสร้างรายได้ [7.5ก(1)] เน้น</p> <p>1) ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สนองต่อความต้องการของ (a) ชุมชนและ (b) สังคม (deployment)</p> <p>เป็นความต้องการ/ความคาดหวังของคณะฯ ควรแปลเป็นข้อกำหนดของกระบวนการบริการวิชาการแบบให้เปล่า และกระบวนการบริการวิชาการแบบสร้างรายได้ 6.1ก(1) และรายงานผลลัพธ์ใน 7.1ข</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p><u>ส่งมอบผ่าน</u> การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต, ให้คำปรึกษา, ฝึกอบรม, ประชุมสัมมนา, การประกวด, การจัดนิทรรศการ, การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ, การพัฒนาช่องทางการสื่อสารการตลาด</p> <p>การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เน้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) อ่างไร้ซึ่งการอนุรักษ์ สืบสานและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย 2) การบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย/สร้างสรรค์ และการบริการวิชาการ <p>เป็นความต้องการ/ความคาดหวังของคณะฯ ควรแปลเป็นข้อกำหนดของกระบวนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 6.1ก(1) และรายงานผลลัพธ์ 2 ด้านใน 7.1ข</p> <p><u>ส่งมอบผ่าน</u> ให้คำปรึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การประกวด การจัดนิทรรศการ การวิจัย/สร้างสรรค์, การสร้างสุนทรียสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์ชุมชน, การจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน</p>
2. วิสัยทัศน์	<p>คณะวิชาชั้นนำด้านศิลปะและการออกแบบของภูมิภาคอาเซียน ที่มีมาตรฐานการศึกษาระดับสากล</p> <p>คณะฯ ต้องการบรรลุวิสัยทัศน์เมื่อไหร่? ปีไหน?</p> <p>ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์</p> <p>เป้าหมาย [เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณ] ขอแต่ละตัวชี้วัดได้กำหนดไว้อยู่ในระดับไหนถึงจะเป็นการบรรลุวิสัยทัศน์?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จำนวนสิทธิบัตรของนักศึกษาและอาจารย์ [7.5ข] 2) จำนวนบทความวิชาการของนักศึกษาและอาจารย์ ตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล SCOPUS [7.5ข] 3) จำนวนนักศึกษาต่างชาติ และประเทศที่มาของนักศึกษา [7.5ข]
3. พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตภัณฑ์ที่มีสมรรถนะสูงด้านการออกแบบ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม 2. ผลงานงานวิจัย/สร้างสรรค์ที่เน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม 3. ให้บริการวิชาการที่สามารถสร้างคุณค่า มูลค่า และสนองต่อความต้องการของชุมชน และสังคม 4. อ่างไร้ซึ่งการอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนามรดกภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทยในกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย/สร้างสรรค์ และการบริการวิชาการ
4. ค่านิยมและวัฒนธรรม	<p>ค่านิยม มั่นทนศิลป์เพื่อสังคม</p> <p>สามารถให้บุคลากรนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำอะไรไม่ควรทำในการปฏิบัติหน้าที่?</p> <p>วัฒนธรรม ภูมิใจในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ</p> <p>พฤติกรรมของบุคลากรสอดคล้องกับค่านิยมตัวไหนที่จะทำให้บุคลากรมีความภูมิใจในสถาบัน? และสอดคล้องกับค่านิยมตัวไหนที่จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ?)</p>
5. สมรรถนะหลัก	<p>CC1) สร้างองค์ความรู้ด้านศิลปะและการออกแบบที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>CC2) บริการวิชาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จากภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทย</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
6. บุคลากร	<p>จำแนกเป็น 2 กลุ่ม สายวิชาการ 104 คน สายสนับสนุน 56 คน รวม 160 คน</p> <p><u>ปัจจัยความผูกพัน</u> <u>ไม่มีความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม? ระหว่างบุคลากรที่อยู่วังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์?</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงขององค์กร 1.2ก, 1.2ข 2) ความต้องการในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า 1.1ค(1) 3) ความมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การงาน 5.2ค(2) 4) การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5.2ค(4) 5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 5.1ข(1) 6) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต 5.1ข(2)
7. สินทรัพย์	<p><u>อาคารสถานที่</u> 5.1ข(1) <u>สภาวะแวดล้อมของการทำงาน</u>, 6.2ค <u>ความปลอดภัยวังท่าพระ</u> 2 อาคาร ที่มีห้องบรรยาย ห้องปฏิบัติการเขียนแบบ หอศิลปะและการออกแบบ ศูนย์วิสาทกิจมณฑลศิลป์</p> <p><u>พระราชวังสนามจันทร์</u> 6 อาคาร ที่มีห้องบรรยาย ห้องปฏิบัติการเขียนแบบ ห้องปฏิบัติการศิลปะปฏิบัติ 2 มิติ และ 3 มิติ ห้องปฏิบัติการถ่ายภาพ ห้องปฏิบัติการล้างและอัดขยายภาพ อาคารปฏิบัติงานไม้และโลหะ อาคารปฏิบัติงานเครื่องเคลือบดินเผา อาคารปฏิบัติงานสิ่งทอ ภาพพิมพ์ ประติมากรรม อาคารปฏิบัติงานเครื่องประดับ</p> <p><u>อุปกรณ์เทคโนโลยี</u> 6.2ข 6.1ค <u>ผู้ส่งมอบครุภัณฑ์</u></p> <p>คอมพิวเตอร์ 100 เครื่องที่วังท่าพระ และ 50 เครื่องที่พระราชวังสนามจันทร์ พร้อมซอฟต์แวร์ถูกกฎหมาย</p> <p><u>ไม่มีเทคโนโลยีเครือข่ายไร้สาย ระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ สื่อการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม?</u></p>
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>ด้านการจัดการเรียนการสอน 4 ฉบับ ด้านการวิจัย/สร้างสรรค์ การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5 ฉบับ ด้านการบริหาร 3 ฉบับ <u>ควรรายงานผลการดำเนินการใน 7.4ก(3)</u></p>
9. โครงสร้างองค์กร	<p>คนบดีเป็นผู้นำสูงสุด มี 5 รองคนบดี มี 6 ส่วนงาน 7 ภาควิชา และมี DEC</p> <p>1.2ก 5.1ก(4)</p>
10. ผู้เรียน ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง	<p>C1 ผู้เรียนปัจจุบันระดับปริญญาตรี <u>ต้องการ/คาดหวัง</u> <u>ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการออกแบบที่ให้อัปเดตการประกอบวิชาชีพ 2) ทุนการศึกษา 3) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร 5) โอกาสในการได้งานทำ <p>C2 ผู้เรียนปัจจุบันระดับบัณฑิตศึกษา <u>ต้องการ/คาดหวัง</u> <u>ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาทักษะด้านการออกแบบขั้นสูงด้วยกระบวนการวิจัย

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>2) สร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>3) สนับสนุนการศึกษา/วิจัย</p> <p>4) การศึกษาดูงานตามความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศ</p> <p>C3 ผู้เรียนในอนาคต ต้องการ/คาดหวัง ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</p> <p>1) ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและโอกาสของการประกอบอาชีพ</p> <p>2) ช่องทางการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>3) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้</p> <p>4) ทุนการศึกษา</p> <p>C4 ผู้ให้ทุนภายนอก ต้องการ/คาดหวัง ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</p> <p>1) ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์</p> <p>2) สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p> <p>C5 ผู้รับบริการวิชาการ ต้องการ/คาดหวัง</p> <p>1) การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</p> <p>2) เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>C6 ผู้ปกครอง ต้องการ/คาดหวัง ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</p> <p>1) ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอน ค่าใช้จ่าย สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้</p> <p>2) โอกาสในการได้งานทำ</p> <p>C7 ศิษย์เก่า ต้องการ/คาดหวัง ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</p> <p>1) ภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ</p> <p>2) ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สม่ำเสมอ</p> <p>3) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากคณะ</p> <p>C8 ผู้ใช้บัณฑิต ต้องการ/คาดหวัง ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกปัจจัยใน 7.1ก</p> <p>1) ความเชี่ยวชาญในการออกแบบของบัณฑิตที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ทันที</p> <p>2) ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ</p> <p>3) การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>

หัวข้อ	ข้อมูล					
<p>11. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็น ทางการและไม่เป็น ทางการ</p>	<p>ตารางที่ P.1-9 ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือของคณะมัณฑนศิลป์</p>					
ผู้ส่งมอบและ คู่ความร่วมมือ		บทบาท		กลไกการสื่อสาร	ข้อกำหนด	
ผู้ส่งมอบ		ระบบงาน	ส่งเสริมการแข่งขัน			
คู่ความร่วมมือ	ร.ร.มัธยมศึกษาและ เทียบเท่า ที่มีความร่วม มือทางวิชาการ	ส่งเสริมให้มีการฝึกฝน ทักษะด้านศิลปะและการ ออกแบบตามเกณฑ์การ คัดเลือกที่คณะกำหนด	ขยายฐานผู้เรียนใน อนาคตที่มีคุณสมบัติ พร้อมจะเข้าศึกษา ต่อในคณะ	โทรศัพท์, Email, เว็บไซต์, Social Media การแนะนำ การทำ workshop	นักเรียนและ นักศึกษาที่มี คุณสมบัติผ่าน เกณฑ์คัดเลือก	
	สถาบันและองค์กร ต่างประเทศที่มีความ ร่วมมือ	กิจกรรมวิชาการต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนนักศึกษา และการทำวิจัยร่วมกัน	พัฒนาทักษะสากล ของนักศึกษาและ คณาจารย์	โทรศัพท์, E-mail, เว็บไซต์, Social Media การเยี่ยมชม การทำ workshop	กิจกรรมแลกเปลี่ยนด้าน การศึกษา/ วิจัย	
	บุคคลและองค์กรที่ สนับสนุนทุนการศึกษา	ส่งเสริมและสนับสนุนการ ศึกษา และการพัฒนา เยาวชนของชาติ	ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพด้านการ เรียนของนักศึกษา	โทรศัพท์, E-mail, เว็บไซต์, Social Media	เงื่อนไขในการ สนับสนุน ทุนการศึกษา	
คู่ความร่วมมือ	สถานประกอบการใน การฝึกงานของ นักศึกษา	ฝึกฝนทักษะและ ประสบการณ์การทำงาน จริงแก่นักศึกษา	พัฒนาความสามารถ ของนักศึกษาเพื่อ โอกาสในการได้งาน	โทรศัพท์, E-mail, การนิเทศ การประ เมินผลการฝึกงาน	ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่ กำหนด	
	องค์กรที่สนับสนุนการ เผยแพร่ผลงานของ คณะสู่สาธารณะ	สนับสนุนการใช้สถานที่ เพื่อการเผยแพร่ผลงานของ คณาจารย์และนักศึกษา	เผยแพร่ผลงานของ คณะ ให้เป็นที่ ประจักษ์ต่อสังคม	โทรศัพท์, E-mail, เว็บไซต์, Social Media	ข้อกำหนด และเงื่อนไขใน การใช้สถานที่	
<p>ควรรายงานผลลัพธ์ของทุกข้อกำหนดใน 7.1ค</p>						
13. ลำดับใน การแข่งขัน	<p>คู่เทียบ คือ School of Art & Design, Nanyang Academy of Fine Arts ประเทศสิงคโปร์</p>					
14. การ เปลี่ยนแปลง ความ สามารถ ในการแข่งขัน	<p>KC1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ KC2) Disruption ในวงการศึกษาศิลปะและตลาดแรงงาน KC3) พัฒนาการของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) KC4) พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ที่มีขอบเขตมากกว่าในมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ กระทบถึงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ อย่างไร?</p>					
15. แหล่งข้อมูล เชิงเปรียบเทียบ	<p>ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ 4.1ก(2) เปรียบเทียบเพื่อ? คุณภาพหรือความเป็นเลิศของการดำเนินการ (Performance) อะไร? ประสิทธิภาพ ของกระบวนการอะไร? 1) จำนวนผลงานสร้างสรรค์ของนักศึกษาและอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ 2) จำนวนสิทธิบัตรของนักศึกษาและอาจารย์ 3) จำนวนนักศึกษาต่างชาติและประเทศที่มาของนักศึกษา ไม่ได้รายงานที่มาหรือแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p>					
16. ความ ท้าทายเชิงกลยุทธ์	<p>SC1 การปรับหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย</p>					

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>SC2 การเพิ่มจำนวนผลงานสร้างสรรค์ของนักศึกษาและอาจารย์ให้ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ และการจดสิทธิบัตร</p> <p>SC3 การเพิ่มจำนวนบทความวิชาการของนักศึกษาและอาจารย์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่อยู่ฐานข้อมูล SCOPUS</p> <p>ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่รายงานเป็นสิ่งที่สถาบันต้องการบรรลุหรือสัมฤทธิ์ผล มิใช่เป็นแรงกดดันตามความหมายในเกณฑ์</p>
	<p>STRATEGIC CHALLENGES : ความท้าทายเชิงกลยุทธ์</p> <p>“ความท้าทายเชิงกลยุทธ์” หมายถึง แรงกดดันต่าง ๆ ที่มีผลอย่างชัดเจนต่อความสำเร็จในอนาคตของสถาบัน ความท้าทายดังกล่าวมักเกิดจากแรงผลักดันของบรรยากาศความร่วมมือและ/หรือตำแหน่งการแข่งขันที่สถาบันคาดหวังในอนาคต เมื่อเทียบกับสถาบันอื่นที่มีหลักสูตรและบริการฯ ที่คล้ายคลึงกัน โดยทั่วไปความท้าทายเชิงกลยุทธ์จะมาจากแรงผลักดันภายนอก อย่างไรก็ตาม ในการตอบสนองต่อแรงผลักดันภายนอกดังกล่าว สถาบันอาจต้องเผชิญกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายในสถาบันเองด้วย</p>
<p>17. ความ ได้เปรียบ เชิงกลยุทธ์</p>	<p>SA1 คณาจารย์และนักศึกษามีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะด้านการออกแบบระดับสูงในทุกสาขา</p> <p>SA2 การสนับสนุนงบประมาณ/รางวัลให้นักศึกษา และอาจารย์ได้ทำงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และสิทธิบัตรอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>SA3 การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p>
<p>18. โอกาส เชิงกลยุทธ์</p>	<p>SO1 การจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาต่างชาติในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะภูมิภาคอาเซียน</p> <p>SO2 การให้บริการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นพันธกิจปัจจุบันอยู่แล้ว</p> <p>SO3 คณาจารย์และนักศึกษามีสมรรถนะทางด้านศิลปะและการออกแบบทั้งในเชิงความคิดและทักษะฝีมือเชิงหัตถศิลป์ในการสร้างสรรค์ผลงานต้นแบบ ที่เหนือกว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(AI) ควรเป็นความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์</p> <p>โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่รายงานเป็นการดำเนินการใหม่ของสถาบัน? ไม่ชัดเจนถึงนวัตกรรมที่สถาบันคาดหวัง</p>
	<p>STRATEGIC OPPORTUNITIES : โอกาสเชิงกลยุทธ์</p> <p>“โอกาสเชิงกลยุทธ์” หมายถึง รูปแบบใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงสำหรับการจัดการศึกษา บริการ กระบวนการ รูปแบบการดำเนินธุรกิจ (รวมทั้งคู่ความร่วมมือทางธุรกิจ) หรือตลาดเป้าหมายในอนาคตดังกล่าวเกิดจากการคิดนอกกรอบ การระดมสมอง การใช้ประโยชน์จากความบังเอิญ กระบวนการวิจัยและสร้างนวัตกรรม การประมาณอย่างฉีกแนวจากสภาพปัจจุบัน และแนวทางอื่น ๆ เพื่อมองอนาคตที่แตกต่างออกไป</p>
<p>19. ระบบการ ปรับปรุง ผลการดำเนินงาน</p>	<p>PDSA, EdPEX, AUN-QA</p>

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I: แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I: แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

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

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีมีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้วายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้วว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

<i>Band Score</i>	<i>Band Number</i>	<i>Result Descriptors</i>
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงผลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน