



รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์ EdPEx
(Education Criteria for Performance Excellence)

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ปีการศึกษา 2567 (วันที่ 1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

โดย
คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

คำนำ

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัยกำหนด โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1. นางสาวสุนันทา คเชศะนันท์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจวรรณ อุบลศรี | กรรมการ |
| 3. ดร.ณัฐกิตติ์ ตันสมรส | กรรมการและเลขานุการ |

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ปีการศึกษา 2567 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัยกำหนดรวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของส่วนงานต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- การรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน	1
- ส่วนที่ 1 สารสำคัญ	4
- ส่วนที่ 2 รายละเอียดของจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง	7
- ส่วนที่ 3 รายละเอียดผลการตรวจประเมิน แยกรายหมวดและหัวข้อ	49
- ส่วนที่ 4 วิธีการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ	52
- ส่วนที่ 5 เอกสารแนบ กำหนดการตรวจประเมินฯ ,คำสั่งแต่งตั้ง,ภาพประกอบ	55

การรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในวันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568 และได้เสนอผลการประเมินฯ พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก



ลงชื่อ.....

(นางสาวสุนันทา คเชษะนันท์)

ประธานกรรมการ

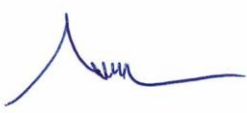
การรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในวันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568 และได้เสนอผลการประเมินฯ พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ลงชื่อ.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจวรรณ อุบลศรี)
 กรรมการ

การรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในวันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568 และได้เสนอผลการประเมินฯ พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ลงชื่อ.....

(ดร.ณัฐกิตติ์ ตันสมรส)

กรรมการและเลขานุการ

**รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx
และตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัยกำหนด**

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ส่วนที่ 1 สารสำคัญ

บทสรุปผู้บริหารในส่วนกระบวนการ

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีของส่วนงานในส่วนกระบวนการการดำเนินงานขององค์กร

Finding: ผู้นำระดับสูงของคณะแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

Evidence:

- ผู้นำระดับสูงแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม และถ่ายทอดสู่บุคลากร-1.1ก(1)
- เริ่มมีแนวทางเพื่อการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ 2.1ก(1), 2.2ก(1)

Potential Impact: แนวทางดังกล่าวอาจสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่จะเป็นคณะที่ดีที่สุดใน 9 ราชมงคล ที่สร้างบัณฑิต ผู้ประกอบการสมรรถนะสูงและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภายในปี พ.ศ.2570

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

Finding: คณะมีโอกาสนในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญให้เป็นระบบในหลายด้าน

Evidence:

- การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับบุคลากรทั่วทั้งคณะ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ -1.1ข
- การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์- 2.1ก(2)
- การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร- 5.1ก(4)
- การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการประเมินปัจจัยความผูกพันเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง- 5.2ก(1,2)
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน- 5.2ข
- การจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ -6.2

Potential Impact: วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุพันธกิจ และส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้า และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

Finding: คณะมีโอกาพัฒนาโดยการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ

Evidence:

- การกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม – 1.1ก(1)
- การวางแผนกลยุทธ์ การถ่ายทอดกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ- 2.1ก(1), 2.2ก(1,2)
- การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น -3.2ก(1)
- การติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ 4.1ก(1)
- การสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความผูกพันและผลการดำเนินงานที่ดี- 5.2

Potential Impact: การพัฒนาแนวทางให้ดีขึ้นโดยการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อาจสนับสนุนการตอบสนองต่อปัจจัยที่มีผลต่อการแข่งขันทั้งการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การเพิ่มการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในฐานข้อมูลนานาชาติ และจำนวนนักศึกษาใหม่ที่ลดลง

บทสรุปผู้บริหารในส่วนผลลัพธ์

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของส่วนงาน

Finding: คณะรายงานผลลัพธ์ในบางเรื่องที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี

Evidence:

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ทุนการศึกษาที่มอบให้นักศึกษา และบัณฑิตที่ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี -7.1ก
- ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา, ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 7.2ก(1)
- ผลการดำเนินงานด้านขีดความสามารถของบุคลากร เช่น ขีดความสามารถของอาจารย์ด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการตีพิมพ์ 7.3ก(1)
- ด้านการเงิน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ และรายรับตามพันธกิจจัดการเรียนการสอน และด้านการตลาดที่มีนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 7.5ก(1,2)

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของส่วนงาน

Finding: คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์หลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามพันธกิจ

Evidence:

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่ระบุตาม OP ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมต่อเหตุฉุกเฉิน- 7.1ก และ ข(1,2) และ ค

- ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน เช่น ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการความไม่พึงพอใจของผู้เรียน ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ; ด้านความผูกพันของผู้เรียนและผู้รับบริการ เช่น ความผูกพันของผู้เรียน ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ-7.2ก(1,2)
- ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในหลายเรื่อง เช่น ผลการประเมินด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง ผลการดำเนินการด้านสุขภาวะตามพ.ร.บ. อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ผลการประเมินปัจจัยความผูกพัน และการพัฒนาผู้นำ และผู้สืบทอดตำแหน่ง- 7.3ก(1-4)
- ด้านการนำองค์กร กำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์แก่สังคม-7.4ก(1-5)
- ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์ที่แสดงความมั่นคงทางการเงิน ผลการดำเนินการด้านการตลาดของหลักสูตร -7.5ก(1,2)

Potential Impact: การติดตามผลลัพธ์เหล่านี้อาจช่วยให้คณะประเมินและปรับปรุงการดำเนินการเพื่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุง

หมวดที่ 1 การนำองค์กร (Leadership) (คะแนนเต็ม 115 คะแนน)

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership): ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร

คะแนนเต็ม 65 คะแนน คะแนนการประเมิน =25.....% คะแนนที่ได้ =16.....

จุดแข็ง

1.1ก(1) ผู้นำระดับสูงแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม และถ่ายทอดสู่บุคลากร

Evidence:

- ผู้นำระดับสูงประกอบด้วย คณบดี รอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ ค่านิยม และทบทวนโดยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำ และทบทวนแผนยุทธศาสตร์ประจำปีตามตารางที่ 2.1ก(1)-1 AI-B
- ถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมไปยัง กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความ ร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้า กลุ่มอื่นตามตารางที่ 1.1 ก(1)-1

1.1ค(1) ผู้นำระดับสูงแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางในการดำเนินการในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

Evidence:

ตารางที่ 1.1 ค(1)-1 แสดงการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

1.1ก(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงปฏิบัติตนอย่างไรใน การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และอย่างมี จริยธรรม

Evidence:

- ไม่พบการปฏิบัติด้วยตนเองของผู้นำระดับสูงเพื่อ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และ ประพฤติปฏิบัติอย่างมี จริยธรรม A-O

Potential Impact:

การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ดังกล่าว อาจส่งเสริมการเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.1ข. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของผู้นำระดับสูงในการ สื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับ บุคลากรทั่วทั้งคณะ คู่ความร่วมมือที่เป็น ทางที่สำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่ สำคัญ

Evidence

- ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการสื่อสาร และเรื่องที่สื่อสาร ตามที่คณะแสดงในตารางที่ 1.1ข-1 จะทำให้ผู้รับสารมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับคณะ AD-B

Potential Impact:

แนวทางการสื่อสารสองทางและส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างไปยัง กลุ่มที่มีความสำคัญ อาจสนับสนุน การมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจจากกลุ่ม เหล่านี้ ซึ่งอาจส่งเสริมความสำเร็จของคณะ

1.1 ค(1,2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของผู้มีระดับสูงในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุ พันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงการปฏิบัติโดยผู้มีระดับสูงเพื่อติดตาม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ทำให้เกิดความเข้าใจต่อ ความสำคัญในการบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัด และ จัดการดำเนินการเพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย A O

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าวโดยผู้นำ ระดับสูง อาจส่งเสริมความสำเร็จ ของพันธกิจและวิสัยทัศน์

หัวข้อ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions):

สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม

คะแนนเต็ม 50 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...20.....% คะแนนที่ได้ =10.....

จุดแข็ง

1.2ก(1) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อกำกับดูแล องค์กรด้วยความรับผิดชอบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อด้าน การเงิน

Evidence:

- รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
- ตารางที่ 1.2ก(1)-1 รับการตรวจสอบภายในของ มทร. และรับการตรวจสอบด้านการเงินจากสทง.
- คณะกรรมการประจำคณะ 24 คน มีทำหน้าที่จัดทำ แผนพัฒนาคณะ วางระเบียบและออกข้อบังคับ ภายในคณะ และ คณะกรรมการ นี้มีองค์ประกอบของ ผู้บริหาร และ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก A-B

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กรในเรื่อง ความซื่อสัตย์

1. 2ก(2) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อการ ประเมินผู้มีระดับสูงและคณะกรรมการประจำคณะ

Evidence:

- ตารางที่ 1.2ข(2)-1 ประเมินผลการดำเนินงานของ คณบดี โดยอธิการบดี โดยคณบดีรายงานผลการ ดำเนินงานของคณะ ในที่ประชุมคกก บริหาร มหาวิทยาลัยเดือนละ 1 ครั้ง
- กรอผลการปฏิบัติงานในระบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ตามรอบการ ประเมินคำตอบแทนปีละ 2 ครั้ง A-O

Potential Impact:

การประเมินผลการดำเนินการของ ผู้มีระดับสูงอย่างมีระบบจะส่งเสริม ให้องค์กร สามารถจัดการศึกษา วิจัย และ ให้บริการวิชาการ ได้ตาม เป้าหมายและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ขององค์กร

1.2ค(1) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อให้ความ ผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่ง ของประเด็น ยุทธศาสตร์

Evidence:

- ตารางพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ในหน้า 31 แสดงพันธกิจข้อที่ 3 ให้บริการความรู้แก่สังคม และ พัฒนาโครงการ บริการสังคมที่ตอบโจทย์และความ ต้องการชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน
- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายปี 66-70 A-B

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

1.2ก(3) ไม่ชัดเจนถึงระบบการกำกับดูแลองค์กร และการ ทบทวนผลการดำเนินงานของคณะในระบบการ กำกับดูแลองค์กร

Evidence:

- ตารางที่ 1.2ก(3)-1 ไม่ชัดเจนถึงการทบทวนผล การดำเนินงานของคณะในระบบการกำกับดูแล องค์กร และไม่ชัดเจนถึง ระบบการกำกับดูแล องค์กรของคณะ A-O

Potential Impact:

แนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ อาจ สนับสนุนความโปร่งใสในการบริหาร จัดการและวัฒนธรรมองค์กร “มุ่งเน้น ผู้เรียน ส่งเสริมความเป็นเลิศ ยึดมั่น หลักจริยธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน”

1.2ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อจัดการกับ ข้อกังวลด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกังวล ของชุมชนใน ปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับข้อกังวลในอนาคตเกี่ยวกับโปรแกรม การศึกษา บริการ และการดำเนินการของคณะ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบเพื่อพัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายให้กับบุคลากร จะส่งเสริมกฎหมายด้านใดให้กับ บุคลากรกลุ่มใด จะดำเนินการเมื่อใด
- ไม่ชัดเจนว่าคณะจัดการกับข้อกังวลด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และความกังวลของชุมชน ในปัจจุบันอย่างไร และทราบข้อกังวลของชุมชน ในปัจจุบันได้อย่างไร
- ไม่พบว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อระบุความ เสี่ยงตามตารางที่ 1.2ข(1)-1 และความเสี่ยงที่ ระบุไว้ไม่ชัดเจนว่าเป็น ประเด็นด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับคณะอย่างไร เกี่ยวข้องกับความกังวลของชุมชนอย่างไร A-O

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าว อาจสนับสนุนการ ดำเนินงานของคณะให้สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ สร้างความ เข้าใจที่ดีกับชุมชน

1.2ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะดำเนินการอย่างไรเพื่อบังคับและ ส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะ เป็นไปอย่างมี จริยธรรม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่า การสื่อสารตามตารางที่ 1.1 ข-1 และการส่งเสริมตามตารางที่ 1.2ข(2)-1 จะทำ ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติ ตนให้ถูกต้องตามพ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรใน มหาวิทยาลัย
- ไม่พบว่าคณะได้กำหนดแนวทางด้านจริยธรรม สำหรับปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะ และทำให้ ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตาม AD-O

Potential Impact:

การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้าน จริยธรรม และการส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรรับทราบและปฏิบัติ อาจ สนับสนุน วัฒนธรรมของคณะ

1.2 ค(1) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้ ความผาสุกและผลประโยชน์ของ สังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ และการปฏิบัติงานประจำวัน และไม่ชัดเจนถึง แนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของ(Basic)

Evidence:

-คณะฯ ระบุถึงมิติยุทธศาสตร์ การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม และเพื่อการพัฒนาตนเองอย่าง ยั่งยืน (ตารางที่ 2.1ก(4)-1) แต่ไม่ได้แสดงถึงวิธีการที่ได้มา รวมถึง ไม่ได้แสดงถึงการบรรจุในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี (A-B)

-คณะฯ ดำเนินกิจกรรมในช่วงที่ผ่านมา แต่ไม่พบการวิเคราะห์ที่ได้มาซึ่ง ข้อเสนอในการเลือกพื้นที่ชุมชนที่สำคัญและความต้องการที่มาจาก โจทย์ของชุมชน

Potential Impact:

การมีแนวทางในการทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วน หนึ่งในกลุ่มกลยุทธ์ และการปฏิบัติงาน ประจำวัน อาจจะช่วยให้องค์กร สามารถตอบสนองโจทย์ความต้องการ ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ประชาชน

1.2ค(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของคณะเพื่อ สนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

Evidence:

-การสนับสนุนชุมชนที่คณะรายงานมีลักษณะเป็น เพียงกิจกรรม ไม่ชัดเจนถึงความเป็นระบบ ไม่พบว่าคณะมีเกณฑ์อย่างไร เพื่อเข้าไปดำเนินการ บริการวิชาการ เช่น การจัดกิจกรรม ณ วิสาหกิจชุมชนตะวันฉาย ไม่ชัดเจนว่าใช้เกณฑ์อะไรในการ ระบุชุมชน และกิจกรรมที่เข้าไปดำเนินการ กับชุมชนดังกล่าว A-O

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบ อาจสนับสนุน การดำเนินการตามพันธกิจในข้อที่ 3

หมวดที่ 2 กลยุทธ์ (Strategy) (คะแนนเต็ม 90 คะแนน)

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน =25.....% คะแนนที่ได้ =11.....

จุดแข็ง

2.1ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางเพื่อการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ

Evidence:

-ผู้บริหารคณะฯ ร่วมกับ คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการร่วมกัน ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ ระยะเวลา 5 ปี (แผนระยะยาว) และ แผนปฏิบัติการประจำปี ระยะเวลา 1 ปี (แผนระยะสั้น) -กระบวนการ มีการ ดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2.1ก

Potential Impact:

วิธีการที่เป็นระบบ อาจส่งเสริมให้ องค์กรดำเนินงานที่บรรลุพันธกิจทั้ง 5 ข้อที่กำหนดไว้

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

2.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการอย่างเป็นระบบใน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ Overall

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการรวบรวมและ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าที่ระบุใน ตารางที่ 2.1ก(2)-1 รวมถึงการใช้ SWOT analysis ในการวิเคราะห์ ข้อมูลในตารางอย่างไร (A-O)
- ไม่ชัดเจนว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ในตารางที่ 2.1ก(2)-1 สามารถ นำไปสู่สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ ในการวางแผน กลยุทธ์ที่ครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์กรได้อย่างไร

Potential Impact:

วิธีการในการรวบรวมข้อมูลที่เป็น ระบบอาจช่วยสนับสนุนให้องค์กร กำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญนำไปสู่การเป็นคณะที่ดีที่สุดใน 9 ราชมงคล ที่สร้างบัณฑิตผู้ประกอบการสมรรถนะสูงและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภายในปี 2570

2.1ก(3) ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้น ให้เกิดการสร้างนวัตกรรม Overall

Evidence:

- คณะฯ กำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน แต่ไม่พบแนวทางที่ใช้ในการคัดเลือกความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะนำไป สร้างนวัตกรรม รวมถึงไม่ชัดเจนถึงแนวทางการพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง และการจัดลำดับ ความสำคัญของโอกาสเชิงกลยุทธ์ ทั้ง ทางด้านวิสัยทัศน์ สมรรถนะ และ ความพร้อมของทรัพยากร
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางเพื่อระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ระบุไว้ ตามตารางในหน้าที่ 28
- ไม่ชัดเจนว่าผู้บริหารประเมินผลงานที่ผ่านมาอย่างไร เพื่อกำหนดแนวทางต่อยอดสู่นวัตกรรม และกำหนดเป็นโอกาส เชิงกลยุทธ์

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบอาจทำให้องค์กร มีโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรมที่ สามารถนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแข่งขัน

2.1ก(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการดำเนินการอย่างไรในการ ตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการ ให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะ และ กระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
Evidence:

- คณะรายงานระบบงานตารางที่ 2.1ก(4)-1 อย่างไรก็ตามในตารางนี้ไม่ได้แสดงกระบวนการของระบบงาน และไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่ตัดสินใจให้ ดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และ/หรือคู่ความร่วมมือที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ
- ไม่พบเกณฑ์ในการตัดสินใจ Outsource กระบวนการ A-O

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบอาจทำให้คณะสามารถเพิ่มสมรรถนะหลัก โดยใช้สมรรถนะของผู้ส่งมอบ หรือ คู่ความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1ข(2) ไม่พบสารสนเทศของคณะที่แสดงให้เห็นว่า วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ/ความจำเป็น ที่หลากหลายและแข่งขันกันเองในคณะ

Evidence:

- ไม่พบว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ (ประเด็น ยุทธศาสตร์) สร้างสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในคณะอย่างไร เช่น ความต้องการของ บุคลากรกลุ่มต่างๆ ชุมชนสังคม ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ฯลฯ ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกัน และบางเรื่องมี ความขัดแย้งกัน A-O

Potential Impact:

การสร้างสมดุลดังกล่าวอาจช่วย ให้คณะสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ และสร้างความร่วมมือในการบรรลุเป้าหมาย

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation): สถาบันนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...20.....% คะแนนที่ได้ =9.....

จุดแข็ง

2.2ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางเพื่อการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- คณะฯ แสดงกระบวนการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ตามตาราง 2.2 ก(1) 1 แต่ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่ใช้เพื่อให้ ได้มาจากการถ่ายทอดจากแผนยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติการระยะยาว) แผนปฏิบัติการระยะสั้น ใน กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์

Potential Impact :

วิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยสร้างความ สอดคล้องของแผนปฏิบัติการในการ ส่งเสริมการบรรลุพันธกิจขององค์กร

2.2ก(2) องค์กรมีวิธีการในการถ่ายทอด แผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ (Basic)

Evidence:

- จัดทำบันทึกข้อความ ส่งแผนยุทธศาสตร์คณะบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. 2566-2570 แก่คณาจารย์ และ หน่วยงานภายในคณะฯ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อให้ผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ นำ แผนยุทธศาสตร์ไปวางแผนการ ปฏิบัติงานของคณะ
- ขั้นตอนที่ 5 และ 6 ตามตารางที่ 2.2 ก(1)-1 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

Potential Impact :

วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้องค์กร นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่าง มีประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

2.2n(6) คณะกรรมการการณของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว**Evidence:**

-ตาราง 2.1 ข(1)-1 แสดงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ

Potential Impact :

การที่องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลดำเนินการที่สำคัญและมอบหมาย ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กร มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นคณะที่ดีที่สุดใน 9 ราชชมงคล

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)**2.2n(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อให้มั่นใจ ว่ามีทรัพยากรการเงินและด้านอื่นๆพร้อมใช้ใน การสนับสนุน แผนปฏิบัติการจนประสบ ความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน****Evidence:**

-ไม่ชัดเจนว่าการประเมินทรัพยากรที่มีอยู่ และการจัดสรรทรัพยากรของคณะ ตามที่รายงานไว้ในหน้าที่ 41-42 จะทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ามีทรัพยากรเพียงพอ กับการดำเนินแผนปฏิบัติการจนสำเร็จ

-ไม่พบวิธีการในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการใช้ทรัพยากร ทางการเงิน และด้านอื่นๆ ในการ สนับสนุน แผนปฏิบัติการ

-ไม่ชัดเจนถึงการพิจารณาความพร้อม ใช้ของทรัพยากรสนับสนุนแผนปฏิบัติ การสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กับ แผนปฏิบัติงานประจำ

-ไม่พบการแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณแต่ละประเภท หลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ ของการใช้ งบประมาณ

Potential Impact :

แนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะ มั่นใจในความเพียงพอของทรัพยากร ในการดำเนินแผนปฏิบัติการให้ประสบ ความสำเร็จ

2.2n(4) คณะไม่ได้รายงานแผนบุคลากรที่สำคัญที่ สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ**Evidence:**

-ไม่พบแผนด้านบุคลากรของคณะที่จะสนับสนุน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ A-O

Potential Impact:

การจัดทำแผนบุคลากรเพื่อรองรับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการ อาจสนับสนุน ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และใช้ ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกล ยุทธ์ด้านบุคลากร SA8

2.2n(5) ไม่พบตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของ แผนปฏิบัติการของคณะ**Evidence:**

ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่คณะรายงานไว้ตามตารางที่ 2.1ข(1)-1 ไม่สามารถใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของ แผนปฏิบัติการ/กลยุทธ์ ตัวชี้วัดส่วนใหญ่แสดงเป็น จำนวนนับ และไม่สะท้อนถึง Outcome ที่เกิดจาก แผนฯ

Potential Impact:

ตัวชี้วัดที่สะท้อนความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้คณะกำกับติดตาม และปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพื่อให้มั่นใจว่าแผนจะประสบความสำเร็จ

2.2ข ไม่พบว่าคณะจะรับรู้และตอบสนองอย่างไร ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยน แผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

Evidence:

-ไม่พบว่าคณะจะรับรู้ได้อย่างไรว่ามีสถานการณ์บังคับ หรือ เหตุให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนว่า คณะจะทำอย่างไรในการปรับแผนปฏิบัติการ ทบทวน ทรัพยากรและอนุมัติแผนใหม่ และนำแผนใหม่ไปสู่การ ปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

Potential Impact:

การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจทำให้ คณะสามารถตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลเพื่อคงความสำเร็จตามเป้าหมาย

หมวดที่ 3 ลูกค้า (Customers) (คะแนนเต็ม 85 คะแนน)

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คะแนนเต็ม 40 คะแนน คะแนนการประเมิน =15.....% คะแนนที่ได้ =6.....

จุดแข็ง

3.1ก(1) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางในการรับฟัง ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ นำไปใช้ได้

Evidence:

- ตารางที่ 3.1ก(1)-1 กลุ่มลูกค้า ช่องทางวิธีรับฟัง ผู้รับผิดชอบ และข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการ โดยมี การรับฟังผู้เรียน ผู้ปกครอง บัณฑิต ศิษย์เก่า ผู้ใช้ บัณฑิต แห่ลงทุน ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการวิชาการ ชุมชน ผู้รับบริการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม A- B

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กร ได้สารสนเทศเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการ/ความ คาดหวังของ นักศึกษา ลูกค้ากลุ่มอื่น และลูกค้าที่พึงมี

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

3.1ก(2) ไม่พบว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีเพื่อให้ได้ข้อมูลและ สารสนเทศที่นำไปใช้ได้

Evidence:

- ตารางที่ 3.1ก(2)-1 ข้อมูลและสารสนเทศ และ ช่องทางรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี
- ลูกค้าที่ระบุในตารางที่ 3.1(2)-1 มีลักษณะเป็นกลุ่ม ลูกค้าที่อยู่ใน Customer Life Cycle ไม่พบการรับ ฟังลูกค้า ที่เป็น ผู้เรียนเดิมที่ลาออกไปศึกษาที่อื่น, ผู้เรียนของคู่แข่ง, ผู้ให้ทุนวิจัยที่ยุติการให้ทุน, ผู้ที่เคยรับบริการที่ไปใช้บริการอื่น เป็นต้น

Potential Impact:

การรับฟังผู้เรียนและลูกค้าที่พึงมี อาจ ช่วยให้คณะได้ทราบถึงสารสนเทศที่ นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร หรือบริการใหม่เพื่อ ดึงดูดให้มาเป็นลูกค้า

3.1ข(1) ไม่พบว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อกำหนด กลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างไร และใช้สารสนเทศอะไรในการจำแนกกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจ และจำแนกย่อยตาม หลักสูตร การเทียบโอน ผู้เรียนนอกเวลา ฯลฯ ตามที่ระบุในหน้าที่ 46

Potential Impact:

การมีแนวทางที่เป็นระบบโดยใช้เสียง จากการรับฟังผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่น อาจทำให้คณะสามารถจำแนกผู้เรียน และลูกค้า กลุ่มใหม่ และส่วนตลาด ใหม่ที่จะนำเสนอหลักสูตรและบริการ เพื่อขยายกลุ่มผู้เรียนและลูกค้า

3.1ข(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะในการจัด การศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ ให้มีความโดดเด่นแตกต่าง จากคู่แข่งหรือ สถาบันการศึกษาอื่นๆ

Evidence:

- แนวทางที่คณะรายงานในหน้าที่ 47 เป็นการออกแบบและจัดทำหลักสูตร ไม่ใช่การกำหนด หลักสูตรและบริการที่นำเสนอ
- ไม่พบแนวทางเพื่อกำหนดหลักสูตรและบริการของ คณะที่จะทำให้หลักสูตรและบริการของคณะมี ความแตกต่างจาก คู่แข่งหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ A-B

Potential Impact:

การใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและตลาด ทั้งอดีต ปัจจุบัน รวมถึงผู้มีโอกาสเป็น ผู้เรียนหรือลูกค้า อาจทำให้คณะ นำเสนอ หลักสูตรหรือบริการ หรือ กำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด เพื่อ ความสำเร็จของคณะในระยะยาว

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์และ เสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...20.....% คะแนนที่ได้ =9.....

จุดแข็ง

3.2ก(1) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางในการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อให้ได้ และรักษาลูกค้า

Evidence:

- ตาราง 3.2ก(1)-1 แสดงกลุ่มลูกค้า วิธีดำเนิน โครงการ ประโยชน์ ความถี่และผู้รับผิดชอบในการ สร้างความสัมพันธ์และ ประชาสัมพันธ์คณะ A-B

Potential Impact:

วิธีการที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ หรือทำให้เหนือความคาดหวังของลูกค้า

3.2ก(2) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อช่วยให้ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นๆ สืบค้นสารสนเทศ และรับการสนับสนุนจากคณะ

Evidence:

- ตาราง 3.2ก(2)-1 ช่องทางการสนับสนุนผู้เรียนและ ผู้สนใจเข้าศึกษาต่อ ชุมชนโดยรอบ และ ผู้ประกอบการ ระบุช่องทาง สนับสนุน ความถี่ และ ผู้รับผิดชอบ A-O

Potential Impact:

วิธีการที่เป็นระบบจะช่วยตอบสนอง ต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้าน เครือข่ายความร่วมมือวิจัยกับองค์กร ภายนอกคณะฯ ยังไม่แข็งแกร่งพอ ทำให้โอกาสในการสร้างนวัตกรรมและ พัฒนางานวิจัยลดลง (SC1)

3.2ก(3) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน

Evidence:

- แนวทางการจัดการข้อร้องเรียน ตามตารางที่ 3.2ก (3)-1 และมีระดับการจัดการข้อร้องเรียนตาม ตาราง 3.2ก(3)-2

Potential Impact:

วิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยตอบสนอง ต่อการบริหารจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

3.2n(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะในการเสริมสร้าง ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น และทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มต่างๆ รวมถึงส่วนตลาดที่ต่างกัน

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงการดำเนินการเพื่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียน กลุ่มผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มอื่น ที่มีความแตกต่างกัน ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ ศาสนา ถิ่นฐาน ความต้องการ สถานะ ฯลฯ
- แนวทางที่คณะรายงานในหน้าที่ 46 เป็นแนวทางไม่ ชัดเจนถึงการนำไปสู่การปฏิบัติ A-O

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะสร้าง ความไว้วางใจกับผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มอื่น และส่งเสริมความผูกพัน

3.2n(3) และ ข การนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติในการเสริมสร้าง ประสบการณ์ของคณะยังไม่ครอบคลุมผู้รับบริการ ในบางพันธกิจ

Evidence:

- ไม่พบแนวทางเพื่อดำเนินการให้ครอบคลุมลูกค้าย ของพันธกิจการวิจัย การบริการวิชาการ เช่น ใน การจัดการข้อร้องเรียน ไม่ครอบคลุมพันธกิจวิจัย และบริการวิชาการ, การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันไม่ครอบคลุมพันธกิจ วิจัย เป็นต้น AD-O

Potential Impact:

แนวทางที่มีการปฏิบัติครอบคลุม ผู้รับบริการที่สำคัญ อาจช่วยให้คณะ บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) (คะแนนเต็ม 90 คะแนน)

หัวข้อ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, Analysis, Review, and Improvement of Organizational Performance): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ ของสถาบัน

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน =20.....% คะแนนที่ได้ =9.....

จุดแข็ง

4.1ก(1) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อติดตาม ข้อมูลและสารสนเทศ

Evidence:

- ตาราง 4.1ก(1)-1 แสดงตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ ความถี่ในการ ติดตาม ค่าเป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- ตัววัดทุกตัวติดตามผลเป็นรายปี A-B

Potential Impact:

การดำเนินการที่มีระบบดังกล่าว อาจ ทำให้ผู้นำระดับสูง สามารถใช้ข้อมูล จริงในการตัดสินใจ วิเคราะห์ทบทวน ปรับปรุงผลการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

4.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการของคณะในการเลือกข้อมูล และสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้ สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางเพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่จะนำไป เปรียบเทียบกับคู่แข่ง จากตาราง 4.1ก(2)-1 ไม่ชัดเจนว่า ตัวชี้วัดที่รายงานในตารางเป็นประเด็นเปรียบเทียบกับ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์อะไร
- ไม่พบการเปรียบเทียบกับ มทร. ราชมงคลอื่นๆ
- ไม่พบการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบตามที่ รายงานไปใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หรือ การปฏิบัติการประจำวัน A-O

Potential Impact:

การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ อย่างเป็นระบบ อาจสนับสนุนการ ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างก้าวกระโดด และส่งเสริมความสามารถใน การแข่งขันของคณะ

4.1ข(1) ไม่พบแนวทางในการวิเคราะห์และทบทวนผล การดำเนินการและขีดความสามารถของคณะ

Evidence:

- คณะไม่ได้รายงานแนวทางการวิเคราะห์ และทบทวนผล การดำเนินงาน (ที่ต้องรายงานใน 4.1ก(1) และขีดความสามารถของคณะ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และตัวชี้วัดใดที่จะต้องนำไปสู่ การแก้ไขและปรับปรุง A-B
- ไม่พบการทบทวนขีดความสามารถของคณะ

Potential Impact:

การวิเคราะห์และทบทวนผลการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจทำให้ คณะสามารถทราบถึงสาเหตุของการ เกิดผลการดำเนินการเหล่านั้น และ นำไปสู่การพิจารณาแก้ไขปรับปรุง หรือ เป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

4.1ข(2) ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างไรเพื่อนำผลการ ทบทวนผลการดำเนินงานไปใช้จัดลำดับ ความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- คณะไม่ได้รายงานแนวทางเพื่อนำผลการทบทวนผลการ ดำเนินงานไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง รวมถึงการระบุโอกาสที่จะนำไปสู่นวัตกรรม A-B

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งเสริม ความสำเร็จของคณะตามวิสัยทัศน์

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management):
สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทาง ความรู้ของสถาบัน

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน =10.....% คะแนนที่ได้ =5.....

จุดแข็ง

4.2ก(3) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อป้องกันภัย ระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต และ คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล

Evidence:

-คณะฯ มีการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึง ตามบทบาทหน้าที่ (แต่ไม่พบการแยก สิทธินักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารและผู้บริหารระดับสูง)

-มีการใช้เทคโนโลยีในการป้องกันไวรัส การสำรองข้อมูล และการอัปเดต ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

- มีการป้องกันระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยการระบุ ตัวตน การใช้ ไฟร์วอลล์ในเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ติดตั้ง Antivirus

- เลือกระบบปฏิบัติการให้เหมาะสมกับ HW มีการ ตรวจสอบตอบสนองและกู้คืนจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์ ติดตั้งระบบกู้คืน และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลบน Cloud

Potential Impact:

การมีระบบดังกล่าว จะช่วยสร้าง ความมั่นใจให้บุคลากร ผู้เรียน และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญว่าข้อมูลและ สินทรัพย์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญจะได้รับการปกป้องจากการ ละเมิดและภัยคุกคามในโลกไซเบอร์

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

4.2ก(1) ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างไรในการทวน สอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ ใช้มีคุณภาพทั้งข้อมูล สารสนเทศในระบบ สารสนเทศ และในสื่ออื่น

Evidence:

- ภาพที่ 4.2ก(1) ไม่ได้แสดงถึงวิธีการทวนสอบและทำให้ สารสนเทศมีคุณภาพ - คณะไม่ได้ระบุวิธีการเพื่อคัดเลือก รวบรวม และ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ เพื่อการดำเนินงาน และตัดสินใจ

- ไม่พบว่าคณะใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศหรือไม่ อย่างไร

- ไม่ชัดเจนถึงการทำให้มั่นใจในความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นปัจจุบัน สำหรับข้อมูลและสารสนเทศจาก ระบบสารสนเทศ และข้อมูลและสารสนเทศที่เก็บ รวบรวม และประมวลผลเอง A-B

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้ คณะมั่นใจได้ในคุณภาพของข้อมูล และสารสนเทศที่ใช้เพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจในระดับกลยุทธ์ และการปฏิบัติงานประจำวัน

4.2ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะมีความ พร้อมใช้

Evidence:

- ภาพที่ 4.2ก(2) ไม่ได้แสดงแนวทางดำเนินการ เช่น ไม่ได้ระบุว่า รวบรวมข้อมูลอย่างไร จัดเก็บอย่างไร เข้าถึงข้อมูลอย่างไร ฯลฯ
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการทำให้บุคลากร และผู้ที่ จำเป็นต้องใช้ข้อมูล และสารสนเทศ สามารถเข้าถึง ข้อมูลและสารสนเทศ เหล่านั้นได้อย่างไร ช่องทาง เข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายและสนับสนุนการใช้งานที่จัด ให้กับบุคลากร และผู้ที่ต้องใช้งานมีอะไรบ้าง
- ไม่ได้ระบุถึงการเตรียม HW/SW ให้กับบุคลากร อย่างไรบ้างเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ A-O4.2ข(1)
- คณะรายงานเพียงหัวข้อของการดำเนินการ ไม่ได้ให้ ข้อมูลของวิธีการดำเนินการ เช่น หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างและจัดการความรู้ การสร้างและ สะสมความรู้มีวิธีการอย่างไร จัดเก็บอย่างไร ทำอย่างไร ให้ผู้ที่ต้องใช้สามารถเข้าถึงความรู้ เป็นต้น A-B

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของคณะให้เป็นไปตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2ข(1)(2) ไม่ชัดเจนในวิธีการที่องค์กรใช้ในการ สร้างและจัดการเรียนรู้ ค้นหาและ แบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Basic)

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าการสร้างและสะสม ความรู้ ผ่านงานวิจัยและนวัตกรรมมี การดำเนินการอย่างไร รับผิดชอบโดย หน่วยงานใด การจัดเก็บข้อมูล ดำเนินการอย่างไร
- ภาพที่ 4.2 ข(2) ภาพรวมของระบบ การจัดการ Best Practices แต่ไม่พบ วิธีการในการคัดเลือก Best Practice ว่าทำอย่างไร มีกลุ่มคนใดเกี่ยวข้องบ้าง วิธีการในการค้นหาทำอย่างไร เพื่อให้ได้ตัวอย่าง คัดเลือก Best Practice เช่น หลักสูตร สหกิจศึกษา (WIL) เป็นต้น

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าวจะสนับสนุน การพัฒนาระบบสร้างและจัดการ ความรู้

4.2ค ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อระบุโอกาส ในการมุ่งสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนให้เกิด เป็นนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าระบบส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมของ คณะมีแนวทางดำเนินการอย่างไรเพื่อระบุโอกาสมุ่ง สร้างนวัตกรรม จากแหล่งต่างๆ เช่น โอกาสเชิงกลยุทธ์ ที่ระบุไว้ในหมวด 2.1 ผลการทบทวนผลการดำเนินการ จากหมวด 4.1 การจัดการความรู้ และอื่นๆ และนำมาดำเนินการต่อเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม A-O

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าว อาจสนับสนุนการ สร้างนวัตกรรมแก่คณะ และส่งเสริม การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

หมวดที่ 5 บุคลากร (Workforce) (คะแนนเต็ม 85 คะแนน)

หัวข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล

คะแนนเต็ม 40 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...20.....% คะแนนที่ได้ =8.....

จุดแข็ง

5.1ก(1) คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อประเมิน อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

Evidence:

- ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการและขีดความสามารถ
- คาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากร สายวิชาการจาก ภาระงานสอน และสายสนับสนุนพิจารณาจากโครงสร้างของคณะ AD-O

5.1ก(2) คณะมีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่

Evidence:

- ใช้ระเบียบของมหาวิทยาลัยในการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างบุคลากร - มีการจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา ส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญในช่วงทดลองงานของ บุคลากร

Potential Impact:

การที่องค์กรมีวิธีการในการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่ที่เป็น ระบบจะส่งผลให้พันธกิจในทุกด้าน ขององค์กร บรรลุผลสำเร็จ

5.1 ข(1) องค์กรมีการดำเนินการเพื่อสร้างความ มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ (Basic)

Evidence:

- รองคณบดีผู้ดูแลด้านบริหารและแผน รองคณบดีผู้ดูแลด้านกิจการศึกษา รับผิดชอบดูแลการจัดการสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย โดยรวมของคณะฯ มุ่งเน้นการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ ปลอดภัยและรักษาสิ่งแวดล้อม
- ประสานงานกับสำนักงานวิทยาเขตฯ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ของคณะ เช่น ระบบประปา ระบบ ไฟฟ้า แสงสว่าง ระบบการจัดการขยะ มูลฝอย การรักษา ความสะอาด และ การจัดการด้านภูมิทัศน์ รวมถึงการ ดำเนินการจัด การพลังงานตาม พรบ. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน นอกจากนี้ คณะฯ ยังมีการดูแลความปลอดภัยให้กับบุคลากรและ นักศึกษา โดยติดตั้งกล้องวงจรปิด

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วย สนับสนุนให้องค์กรมีการบริหาร สภาพแวดล้อมที่ดี สร้างความผูกพัน จากบุคลากรที่มากขึ้น

5.1ข(2).คณะมีแนวทางเพื่อสนับสนุนบุคลากรด้านสิทธิประโยชน์ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

Evidence:

- คณะสนับสนุนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่ บุคลากรตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าวอาจส่งเสริมให้ บุคลากรมีความผูกพันและสามารถ สร้างผลการดำเนินการที่ดี

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

5.1ก(3)ไม่ชัดเจนแนวทางในการเตรียม บุคลากรให้พร้อมรับต่อการ เปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีด ความสามารถและ อัตราค่าจ้าง (Basic)

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่า การเตรียมความพร้อม ของบุคลากร โดย 1.ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล 2.การทำงานแบบรวมศูนย์ บางตำแหน่งงานและการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน หรือการทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของสายสนับสนุน เป็น การ เตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถและอัตราค่าจ้าง อย่างไร
- ไม่พบแนวทางในการเตรียมบุคลากร หลายเรื่อง เช่น การออกแบบหลักสูตร ให้ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน การพัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมที่ใช้ประโยชน์ใน ภาคอุตสาหกรรม มีการวิเคราะห์และ เตรียมการอย่างไร

Potential Impact:

การมีระบบในการเตรียมบุคลากรให้ พร้อมอาจทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น ที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้ ความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มขึ้น

5.1ก(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อจัดระบบงานและ บริหารบุคลากร โดยพิจารณาบุคลากรที่มีอยู่ทั้งขีด ความสามารถและอัตราค่าจ้าง การจัดงานให้เหมาะสมกับประเภทและงานของบุคลากร การทำงานออนไลน์ออฟไลน์ หรือ ทำงานนอกสถานที่ A-O

Evidence:

ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อจัดระบบงานและ บริหารบุคลากร โดยพิจารณาบุคลากรที่มีอยู่ทั้งขีด ความสามารถและ อัตราค่าจ้าง การจัดงานให้เหมาะสมกับประเภทและงานของบุคลากร การทำงานออนไลน์ออฟไลน์ หรือ ทำงานนอกสถานที่ A-O

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้ คณะบริหารจัดการบุคลากรเพื่อการ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริม ความผูกพันของบุคลากร

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างความผูกพัน กับบุคลากร เพื่อให้คงอยู่และมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน =15.....% คะแนนที่ได้ =7.....

จุดแข็ง

5.2.ก(1)(2) องค์กรเริ่มมีวิธีการในการกำหนด ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรและมีการประเมินความ ผูกพันของบุคลากร (Basic)

Evidence:

- คณะฯ ใช้โมเดล “Engagement Excellence Model” ดำเนินการ กำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน ของบุคลากร โดย มอบรองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน สืบรวจและวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากรแล้วนำมา

วิเคราะห์และวางแผน ผ่าน 6 ขั้นตอน -คณะฯ มีการดำเนินการออกแบบ สอบถามในการสำรวจปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้ง บุคลากรฝ่ายวิชาการและบุคลากรฝ่าย สนับสนุน ผ่านระบบ Google form โดยมุ่งเน้นปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพัน

Potential Impact:

การที่องค์กรมีวิธีการในการกำหนด ปัจจัยสำคัญอย่างต่อเนื่องอาจส่งผลให้ ได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ตรงตาม ความต้องการของบุคลากร ที่นำไปสู่ การสร้างความผูกพันกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

5.2ค(1). คณะแสดงถึงการเริ่มมีแนวทางเพื่อจัดการผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรตามข้อตกลงภาระงาน

Evidence:

- คณะมีแนวทางเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามแบบข้อตกลง ภาระงานระดับบุคคลกับผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผ่านระบบ PMSHR AD-O

Potential Impact:

การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยสร้าง ความผูกพันกับองค์กรที่มากขึ้น และ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้สร้าง ผลงานและ ปฏิบัติการสู่ความเป็นเลิศ มีระบบการประเมินผล แต่ไม่พบ ความเชื่อมโยงกับความสำเร็จของ แผนปฏิบัติการหรืองานตามพันธกิจที่ จะส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

5.2ค(2) ไม่พบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่จะ สนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความ ต้องการของคณะ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงระบบการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ คณะ พบเพียงการนำผลประเมินตามข้อตกลงภาระงาน มา วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาตนเอง และ ข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา - ไม่พบการนำความต้องการของบุคลากร และความ ต้องการของคณะมาใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร - ไม่พบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร A-O.

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบ อาจส่งเสริมขีด ความสามารถของบุคลากร และเพิ่ม ความผูกพันกับองค์กร

5.2ค(3) ไม่พบแนวทางเพื่อจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรและผู้นำในอนาคต

Evidence:

- มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร คือ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหารสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน แต่ไม่พบว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อสนับสนุน หรือ พัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว
- พบเพียงการกระตุ้นจากระบบของมหาวิทยาลัยในการบังคับให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการโดยมีเงื่อนไขของการอาจถูกยกเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งไม่ใช่แนวทางการพัฒนาอาชีพการงาน A-O

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมความ ผูกพันของบุคลากร และสร้างความ มั่นใจในความต่อเนื่องของการบริหาร องค์กร

5.2ค(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะที่จะทำให้มั่นใจว่าการ จัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการ จัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาค และการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับบุคลากร กลุ่มและประเภทต่างๆของคณะ

Evidence:

- ไม่พบสารสนเทศที่แสดงถึงการทำให้มั่นใจว่า กระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพการงาน ของคณะ ส่งเสริมความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมสำหรับ บุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้งกลุ่มประเภทการจ้าง เพศ ศาสนา และอื่นๆ

Potential Impact:

การจัดการให้มั่นใจถึงความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นระบบ อาจยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร ซึ่งอาจส่งเสริมการมีผลการดำเนินการที่ดีของคณะ

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ (Operations) (คะแนนเต็ม 85 คะแนน)

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes): สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุง การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร

คะแนนเต็ม 40 คะแนน คะแนนการประเมิน =25.....% คะแนนที่ได้ =10.....

จุดแข็ง

6.1ก (1,2) คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำ ข้อกำหนดของหลักสูตร และออกแบบหลักสูตร ตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร 2565 และ AUN QA

Evidence:

- คณะจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตร โดยใช้ข้อมูลความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า ข้อกำหนดกฎระเบียบ นโยบายของ มหาวิทยาลัย และอื่นๆตามเกณฑ์ของอว. และ AUN-QA นำมา จัดทำเป็น PLOs (ข้อกำหนดของหลักสูตร) A-O

- คณะใช้แนวทางของ Outcome Based Education, OBE ในการออกแบบหลักสูตรให้ตอบสนองข้อกำหนดของ หลักสูตร (PLOs) A B

Potential Impact:

การที่องค์กรมีการออกแบบ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบทำให้ สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ ที่ตรงตามความ คาดหวังของลูกค้าและ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

6.1ก (3,4) คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบ กระบวนการทำงานที่สำคัญโดยใช้ข้อกำหนดของ หลักสูตรในการ ออกแบบกระบวนการ คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และ กระบวนการวัดและประเมินผล

Evidence:

- คณะใช้ข้อกำหนดของหลักสูตร (PLOs) ในการออกแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการวัด ประเมินผล เพื่อให้นักศึกษา/บัณฑิตมีคุณสมบัติตาม PLOs ซึ่งเป็นข้อกำหนด ของหลักสูตร A-B - การออกแบบ กระบวนการดังกล่าวใช้หลักการของ OBE ตาม ข้อกำหนดของเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรฯ และ เกณฑ์ AUN-QA A B

6.1ข (1) คณะมีการดำเนินการที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่า การปฏิบัติงานประจำวันของการจัดการเรียน การ สอน และการ วัดประเมินผลเป็นไปตาม ข้อกำหนดที่สำคัญ

Evidence:

- คณะนำการจัดการเรียนสอนไปสู่การปฏิบัติ โดยออกแบบรายวิชา ข้อกำหนดของรายวิชา (CLOs) การวัดประเมินผลของ รายวิชาให้ สอดคล้องกับ PLOs และนำไปจัดการเรียนการสอนโดยจัดทำ เอกสารแผนการสอน (มคอ.3/4) ที่ผ่านการ ทบทวนโดยอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผู้สอน
- ภายหลังการสอนในแต่ละรายวิชา อาจารย์ผู้สอนจัดทำ การประเมิน การสอน(มคอ.5/6) เพื่อทบทวนความสอดคล้องของ แผนการสอน การดำเนินการสอนและการวัดประเมินผลให้บรรลุ CLOs และทวน สอบโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
- มีการทวนสอบการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลตาม ระบบของคณะกรรมการมาตรฐานหลักสูตรของอว. ทุกปีการศึกษา A-B

Potential Impact:

การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ประจำวันอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้ องค์กรบรรลุผลการดำเนินงานตาม พันธกิจ

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

6.1ก (1,2) ไม่ชัดเจนถึงการจัดทำข้อกำหนดของการวิจัย บริการวิชาการ และไม่พบแนวทางในการ ออกแบบการวิจัย และการบริการวิชาการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการกำหนดข้อกำหนดของการวิจัย และการบริการของคณะ
 - รูปที่ 6.2 ไม่ได้แสดงการจัดทำข้อกำหนด และไม่ชัดเจนว่า 01-05 เป็นข้อกำหนดของอะไร (หลักสูตร วิจัย หรือ บริการ)
- A-O
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อออกแบบการวิจัย และการ บริการ A-B

Potential Impact:

การจัดทำข้อกำหนด และการออกแบบ เพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนด อาจสนับสนุนให้การวิจัย และการบริการ วิชาการของ คณะ ตอบสนองต่อความ ต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่สำคัญ

6.1ก (3,4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางเพื่อกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญที่นอกเหนือจากการจัดการ เรียนการสอน และการวัดประเมินผล (การเรียนรู้ การสอน)

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการระบุข้อกำหนดที่สำคัญของ กระบวนการวิจัย และการบริการอื่นๆ และไม่พบข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
- ภาพที่ 6.1 ไม่ชัดเจนถึงระบบงาน และกระบวนการของระบบงาน ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการในระบบงานมีอะไรบ้าง และ กระบวนการใดเป็นกระบวนการหลัก และกระบวนการใดเป็นกระบวนการสนับสนุน และตารางที่ 6.1ข(2)-2 ไม่ได้แสดง กระบวนการสนับสนุนของระบบงาน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างไรในการออกแบบกระบวนการวิจัย และการบริการ รวมถึงกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญอื่นๆ A-B

Potential Impact:

การกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญทั้ง กระบวนการหลักและกระบวนการ สนับสนุน รวมถึงแสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่าง กระบวนการต่างๆ อาจสนับสนุนการออกแบบกระบวนการ และการตอบสนองความต้องการและความ คาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่างๆ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1ข (1) ไม่พบว่าคณะทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าการ ปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญที่ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนและการ วัดประเมินผล จะเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่พบว่าคณะนำกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลไปสู่การปฏิบัติอย่างไร A-B

Potential Impact:

การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้คณะ ตอบสนองต่อความต้องการและความ คาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1ข (2) ไม่พบว่าคณะมีแนวทางอย่างไรในการปรับปรุง กระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญ เพื่อปรับปรุงหลักสูตร/บริการ และผลการดำเนินการของกระบวนการ

Evidence:

- ไม่พบว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยใช้ เครื่องมือที่รายงาน ไว้ในระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน เช่น PDCA A-B

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบ อาจส่งเสริมการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของ คณะด้านการจัดการศึกษา วิจัย และ บริการ

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness) : สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติการ ขององค์กรมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

คะแนนเต็ม 45 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...10.....% คะแนนที่ได้ =5.....

จุดแข็ง

6.2ค(1) คณะเริ่มมีแนวทางในบางเรื่องที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยใน สถานที่ทำงาน

Evidence:

- มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด บำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ป้องกันภัยทางไซเบอร์ และมีระบบการกู้คืนข้อมูล

Potential Impact:

การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติการที่ปลอดภัยจะทำให้ บุคลากรมีความมั่นใจในสุขภาพและ ความปลอดภัย สามารถ มุ่งเน้นการ ดำเนินงานเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มี คุณค่าและเหนือความคาดหมายให้แก่ ลูกค้า

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

6.2ก. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของ คณะเพื่อจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ การปฏิบัติการ

Evidence:

- ไม่พบการดำเนินการเพื่อจัดการประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ กระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญที่ทำให้เกิดผลผลิตตามพันธกิจของคณะ A-B

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วย ให้คณะตอบสนองต่อคามท้าทาย เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ ภายใต้อำนาจจำกัด ของงบประมาณ

6.2ข. ไม่พบว่าคณะมีแนวทางอย่างไรเพื่อ จัดการเครือข่ายอุปทานให้ ดำเนินการสอดคล้องกับข้อกำหนด

Evidence:

- ภาพ 6.2 ข-1 ไม่ชัดเจนถึงการจัดการเครือข่ายอุปทานของคณะ

- ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการจะดำเนินการได้ตาม ข้อกำหนดที่ระบุไว้ในตาราง OP1ข(3)ข1

Potential Impact:

แนวทางดังกล่าว อาจสนับสนุนการ ประสานงานร่วมกันในระหว่างคณะ และเครือข่ายอุปทาน ซึ่งจะช่วยเพิ่ม ชีต ความสามารถในการแข่งขันของ คณะ

6.2ค2,3 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อ จัดการให้ดำเนินการตามพันธกิจได้ อย่างต่อเนื่อง และฟื้นตัวได้หากเกิด อุบัติภัย รวมถึงไม่พบว่าแนวทาง โดยรวมของคณะในการบริหาร ความเสี่ยงคืออะไร

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และมั่นคง จากอุบัติเหตุ หรือ อุบัติภัยต่างๆ ทั้งสำหรับบุคลากร และบุคคลอื่นที่อยู่ในพื้นที่ AD-O
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางของคณะเพื่อให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และ เตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้น รวมถึง การฟื้นฟู A-O
- ไม่พบว่าแนวทางการบริหารความเสี่ยงของคณะคืออะไร A

Potential Impact:

แนวทางที่เป็นระบบ อาจทำคณะ มั่นใจได้ถึงความสามารถในการส่ง มอบบริการต่างๆตามพันธกิจ แลสร้าง ความเชื่อมั่น แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ (Results) (คะแนนเต็ม 450 คะแนน) (คะแนนเต็มเกณฑ์มหาวิทยาลัย 65 คะแนน)

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ (Student Learning and Process Results):
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินการ ของกระบวนการเป็นอย่างไร

คะแนนเต็ม 120 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...15.....% คะแนนที่ได้ =18.....

จุดแข็ง

7.1ก. คณะรายงานผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าใน บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น
ทุนการศึกษาที่มอบให้นักศึกษา และ บัณฑิตที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพ อิสระภายใน 1 ปี

Evidence:

ก. ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ผลลัพธ์ที่มีระดับดี และแนวโน้มดี

- 7.1ก-4 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้ทุนการศึกษา

- 7.4ก(2)-3 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี

Potential Impact:

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

7.1ก และ ข(1,2) และ ค คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่มีความสำคัญต่อพันธกิจในหลายเรื่อง เช่น ด้านการ
เรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่เกี่ยวข้อง

Evidence:

- Missing Results

ก. ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง ของผู้เรียนและผู้รับบริการที่รายงานไว้ใน OP

ข(1) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการที่ระบุไว้ในหมวด 6.1

ข(2) ด้านความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมต่อเหตุฉุกเฉิน ผลลัพธ์ของการซ้อมอพยพหนีไฟ / ซ้อมรับเหตุฉุกเฉิน

ค.ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการดำเนินการตามข้อกำหนดของผู้ส่งมอบ/คู่ความ ร่วมมือที่ระบุไว้ใน
OP

Potential Impact:

การติดตามผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะทราบถึง ความสามารถในการ ตอบสนองผู้เรียน ผู้รับบริการตลอดจน
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการที่ สำคัญของการดำเนินงานตาม พันธกิจ

7.1ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่คณะ รายงานมีอย่างจำกัด และมีระดับไม่ดี และ
แนวโน้มไม่ดี เช่น กระบวนการรับ นักศึกษา, กระบวนการวิจัยด้าน ผลงานวิจัยที่ได้รับ Citation และบาง รายการมี
แนวโน้มที่ผันผวน เช่น ผลลัพธ์ของกระบวนการ Roadshow, ต้นทุนต่อหน่วยการผลิต

Evidence:

- ข(1) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ระดับไม่ดี และแนวโน้มไม่ดี

- ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-7 ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเทียบกับแผนการรับ

- ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-11 จำนวนครั้ง Citation ของบทความวิจัยในฐาน Scopus แนวโน้มผันผวน

- ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-4 ร้อยละของโรงเรียนที่ไป Roadshow และกลับมาสมัครเรียน

- ตัวชี้วัดที่ 7.5ข(1)-4 ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (FTES) เฉลี่ยรวมทุกหลักสูตร

Potential Impact:

คณะอาจต้องทบทวนและ ปรับปรุงกระบวนการเหล่านี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของกระบวนการดีขึ้น

7.1ข(2) ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการ เตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่ คณะรายงานมีระดับที่ไม่ดี และแสดง ถึง การที่ยังมีเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย เกิดขึ้น เช่น การเกิดเหตุเพลิงไหม้ และ การติดลิฟท์

Evidence:

- ผลลัพธ์ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน มีระดับที่ไม่ดี และแสดงถึงการยังมีเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย เกิดขึ้น

- ตัวชี้วัดที่ 7.1 ข(2)-3 อัตราการเกิดเหตุเพลิงไหม้ภายในมหาวิทยาลัย 7.1ข(2)-4 จำนวนครั้งของการติดลิฟท์

Potential Impact:

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึง ความจำเป็นที่ต้องทบทวน กระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อ ป้องกันการเกิดเหตุ

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results): ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นอย่างไร

คะแนนเต็ม 80 คะแนน คะแนนการประเมิน =15.....% คะแนนที่ได้ =12.....

จุดแข็ง

7.2ก (1) คณะรายงานผลลัพธ์ความพึงพอใจของ ผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิตในบางเรื่องที่ แสดงระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น ความ พึงพอใจของผู้เรียนต่อกิจกรรม/ โครงการพัฒนานักศึกษา, ความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิต และรายงานผลลัพธ์ที่ แสดงระดับที่ดีในบางเรื่อง เช่น ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และความพึงพอใจ ของ นายจ้างที่มีต่อนักศึกษา ฝึกงาน

Evidence:

- ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต ระดับ และแนวโน้มที่ดี
 - ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-4 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกิจการนักศึกษา/กิจกรรม/ โครงการพัฒนานักศึกษา
 - ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-7 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ผู้เรียน มีระดับที่ดี
 - ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-2 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา ต่อการสอน/ผู้สอน
 - ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-3 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา ต่อสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้และการบริการต่างๆจำแนก ตาม หลักสูตร (แสดงผลลัพธ์ รวมไม่ได้จำแนกหลักสูตร) 7.2ก(1)-6 ค่าเฉลี่ยการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างระหว่าง การสหกิจศึกษาและฝึกงาน

Potential Impact:

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงถึง ความสามารถขององค์กรในการจัด การศึกษาที่เป็นไปตามความคาดหวัง ของผู้เรียน

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

7.2ก (1,2) คณะรายงานผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้น ลูกค้าที่จำกัด และผลลัพธ์ที่รายงาน แสดงแนวโน้มที่ผันผวน เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานคณบดี ความผูกพันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ไม่สามารถประเมินผลของข้อมูล

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้รับบริการสำนักงานคณบดี แนวโน้มผันผวน
- ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานคณบดี ฯ

- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่ได้รายงานอัตราการคงอยู่ แต่รายงานเป็นจำนวนนักศึกษา ไม่สามารถประเมินข้อมูล
- ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-5 อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเมื่อสิ้นสุดปี 1 (ไม่ใช่อัตราแต่เป็นจำนวน)

Potential Impact:

ผลลัพธ์เหล่านี้อาจสะท้อนถึงประเด็นที่ คณะต้องทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข กระบวนการให้เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี แก่ ผู้รับบริการ

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results): ผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้น บุคลากรมีอะไรบ้าง

คะแนนเต็ม 80 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...20.....% คะแนนที่ได้ =16.....

จุดแข็ง

7.3ก(1) ผลการดำเนินงานด้านขีดความสามารถ ของบุคลากรที่รายงานมีระดับดี แนวโน้มดี และบางผลลัพธ์ดีกว่า เป้าหมาย เช่น ขีดความสามารถของอาจารย์ด้านคุณวุฒิและ ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการตีพิมพ์ และ การได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน ตามเกณฑ์ IQA

Evidence:

- 7.3 ผลลัพธ์บุคลากร ก(1) ขีดความสามารถของบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ระดับดี และแนวโน้มดี
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิ เอก ต่ออาจารย์ทั้งหมด
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ ทั้งหมด
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีผลงานได้รับการตีพิมพ์ ระดับชาติและนานาชาติ
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ ประเมินตามเกณฑ์ IQA ของมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเป้าหมาย
 - ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-12 H-Index สะสมรวมของอาจารย์และนักวิจัยในฐาน Scopus
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินประกันคุณภาพระดับสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

7.3ก(2,3,4) ผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศการทำงาน ความผูกพันของบุคลากร หลายรายการมีข้อมูลเพียงปีเดียว และมีระดับที่ ดีกว่าเป้าหมาย เช่น ความพึงพอใจของบุคลากร การเข้ารับการตรวจสอบคุณภาพ และมีผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับ และแนวโน้มที่ดี เช่น การพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนา

Evidence:

- 7.3 ผลลัพธ์บุคลากร ก(2) บรรยากาศการทำงาน ผลลัพธ์มีข้อมูลเพียงปีเดียว และดีกว่าเป้าหมาย
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(2)-1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร (ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อม)
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(2)-3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี
 - ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-2 คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบแรงจูงใจ
- 7.3 ผลลัพธ์บุคลากร ก(3) ความผูกพันและการรักษาบุคลากร ผลลัพธ์มีข้อมูลเพียงปีเดียว และดีกว่าเป้าหมาย
 - ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(3)-1 ค่าเฉลี่ยความผูกพันและยังคงปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานปัจจุบัน
- 7.3 ผลลัพธ์บุคลากร ก(4) การพัฒนาบุคลากร มีระดับและแนวโน้มที่ดี
 - ตัวชี้วัด 7.3ก(4)-1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

7.3ก(1 4) คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในหลายเรื่อง เช่น ผลการประเมินด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง ผลการดำเนินการด้านสุขภาวะตาม พ.ร.บ. อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ผลการประเมินปัจจัยความผูกพัน และการพัฒนาผู้นำและผู้สืบทอดตำแหน่ง

Evidence:

-Missing Results

ก(1). **ขีดความสามารถและอัตรากำลัง** ผลการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ที่ต้องมี ผลการดำเนินการด้านอัตรากำลังของบุคลากร

ก(2). **บรรยากาศการทำงาน**

ผลการดำเนินการด้านสุขภาวะของสถานที่ทำงาน/ การดำเนินการ ตามพ.ร.บ.อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ก(3). **ความผูกพันและการรักษาบุคลากร**

ผลลัพธ์ความผูกพันตามปัจจัยความผูกพันที่รายงานไว้ในโครงสร้างองค์กร

ก(4). **การพัฒนาบุคลากร** การพัฒนาผู้นำ ผู้สืบทอดตำแหน่ง

Potential Impact:

ผลลัพธ์เหล่านี้อาจสะท้อนให้คณะทราบ ถึงประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุงเพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานของคณะตาม พันธกิจ และเสริมสร้างความผูกพันกับบุคลากร

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

คะแนนเต็ม 80 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...10.....% คะแนนที่ได้ =8.....

จุดแข็ง

7.4ก(3,5) คณะรายงานผลลัพธ์ด้านการนำและกำกับดูแลองค์กรในบางเรื่องที่มีระดับดี และ/หรือ แนวโน้มที่ดี เช่น กฎหมาย และกฎระเบียบ ด้านคุณภาพการจัด การศึกษา และ การสร้างความพึงพอใจของชุมชน

Evidence:

-ก(3) กฎหมายและกฎระเบียบ มีระดับดี

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-1 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะตามเกณฑ์ IQAระดับดีมากตลอด 64-66

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-2 ผลคะแนนเฉลี่ยประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับ หลักสูตรตามเกณฑ์ IQA ระดับดี และแนวโน้มดี

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-3 ผลประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสายสนับสนุน

-ก(5) สังคม ระดับดี แนวโน้มดี

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(5)-2 ร้อยละคะแนนความพึงพอใจของชุมชน

7.4ก(2,3) ผลลัพธ์การกำกับดูแลองค์กร และ ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพส่วนใหญ่มี ระดับที่ดีเทียบกับปีที่ผ่านมาและมี แนวโน้มที่ดี (O)

Evidence:

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก (2)-3 ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งาน ทำหรือประกอบวิชาชีพอิสระภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(3)-1 ผลประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในระดับคณะ ตาม เกณฑ์ IQA -7.4ก(3)-2 ผลคะแนนเฉลี่ยประเมิน คุณภาพการศึกษาภายในระดับ หลักสูตร ตามเกณฑ์ IQA

Potential Impact:

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะสนับสนุนวัฒนธรรม องค์กร ด้านมุ่งเน้นผู้เรียน ส่งเสริม ความเป็นเลิศ

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

7.4ก(1-5) คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์จำนวนมาก ด้านการนำองค์กร กำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้าง ประโยชน์แก่สังคม

Evidence:

-Missing Results

(1) การนำองค์กร

การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของผู้มีระดับสูงกับ บุคลากร, พันธมิตร, และลูกค้า

(2) การกำกับดูแลองค์กร

ผลการประเมินผู้มีระดับสูง, ผลการตรวจสอบจาก Audit ของ มหาวิทยาลัย, สตง

(3) กฎหมายและกฎระเบียบ ผลการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบที่รายงานไว้ใน OP**(4) จริยธรรม** การละเมิดจริยธรรมในองค์กร, ผลการส่งเสริมด้านจริยธรรม**(5) สังคม** ผลการดำเนินการด้านการบริการวิชาการ และการสนับสนุนชุมชน**Potential Impact:**

การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วย ให้องค์กรทราบถึงสิ่งที่ต้องปรับปรุง แก้ไข หรือ พัฒนาการดำเนินการด้าน การนำและ กำกับดูแลองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสะท้อนถึงความโปร่งใสในการ ดำเนินงานและการคำนึงถึง ผลประโยชน์ของชุมชนสังคม

7.4ก(2) ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ แสดงการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน มีแนวโน้มที่ ผันผวน

Evidence:

-(2) การกำกับดูแลองค์กร แนวโน้มผันผวน

-ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-5 คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA

Potential Impact:

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงความ จำเป็นในการประเมินประสิทธิผลของ กระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผลการ ดำเนินการดีขึ้น

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Leadership and Governance Results):

ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เป็นอย่างไร

คะแนนเต็ม 90 คะแนน คะแนนการประเมิน = ...15.....% คะแนนที่ได้ =14.....

จุดแข็ง

7.5ก(1,2) คณะรายงานผลลัพธ์ด้านการเงิน ที่มีระดับและ แนวโน้มดี เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ และ รายรับตามพันธ กิจการจัดการเรียนการสอน และด้านการตลาดที่มีนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง

Evidence:

-ก(1) ด้านการเงิน ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเป้าหมาย และแนวโน้มดี

-ตัวชี้วัด7.4ก(2)-7 ร้อยละของผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายงบ ดำเนินงานของ งบประมาณเงินรายได้

-ตัวชี้วัด7.5ก(1)-1 รายรับตามพันธกิจการจัดการเรียนการสอน มีผลลัพธ์ปีเดียว และดีกว่าเป้าหมาย

-ตัวชี้วัด7.5ก(1)-3 รายรับตามพันธกิจบริการวิชาการ

-ก(2) ด้านการตลาด ระดับและแนวโน้มดี

-ตัวชี้วัด7.5(2)-2 ร้อยละของนักศึกษาต่างชาติต่อนักศึกษาทั้งหมด

Potential Impact:

ผลลัพธ์ด้านการเงินที่มีระดับและ แนวโน้มที่สูงขึ้น จะช่วยทำให้องค์กร สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขัน

ผลลัพธ์ด้านการตลาดที่มีระดับและ แนวโน้มที่สูงขึ้น จะช่วยทำให้องค์กร สามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถใน การแข่งขัน ด้านจำนวนนักศึกษาใหม่ทีลดลง

โอกาสในการปรับปรุง (OFI)

7.5ก(1,2) คณะรายงานผลลัพธ์ด้านการเงิน และด้าน การตลาด และไม่พบการรายงานหลายผลลัพธ์ ที่สำคัญ

Evidence:

-Missing Results

ก(1) ด้านการเงิน ผลลัพธ์ความมั่นคงทางการเงิน และสภาพคล่อง

ก(2) ด้านการตลาด

ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการตลาดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ

-ไม่พบการรายงานผลตาม ตาราง 4.1 ก(1)-1 เช่น -งปม แหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการ สร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่

-งบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยและ นวัตกรรมจากหน่วยงานภายนอกทั้ง ในและต่างประเทศ -ร้อยละของนักศึกษาที่ได้ ทุนการศึกษา (ใน/นอก)

Potential Impact:

การติดตามผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะทราบถึงสถานะของ การดำเนินการและผล ประสิทธิภาพที่สำคัญ เพื่อนำไป ทบทวนและแก้ไขปรับปรุง กระบวนการที่เกี่ยวข้อง

7.5ก(1) ข_ผลลัพธ์ด้านการเงินและด้านการบรรลุ กลยุทธ์มีระดับและแนวโน้มที่ลดลง

Evidence:

-ตัวชี้วัดที่7.5ข(1)-4 ต้นทุนต่อหน่วยผลิต (FTES) เฉลี่ยรวมทุกหลักสูตร

-ตัวชี้วัดที่7.5ข(1)-1 ร้อยละความสำเร็จของ ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์

-ตัวชี้วัดที่7.5ข(1)-2 ร้อยละความสำเร็จของ ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ

Potential Impact:

การแสดงผลลัพธ์ที่มีระดับและ แนวโน้มที่ดีขึ้นอาจบ่งชี้โอกาสในการ พัฒนาการดำเนินการให้บรรลุพันธกิจ ได้

7.5ข ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของคณะยัง มีระดับและแนวโน้มที่ไม่ดี เช่น ความสำเร็จ ตามแผนกลยุทธ์ โครงการ และแผนปฏิบัติการ

Evidence:

-ข. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับไม่ดี แนวโน้มไม่ดี

- ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-1 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์
- ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-4 ร้อยละของโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน
- ตัวชี้วัดที่ 7.5ข(1)-1 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์
- ตัวชี้วัดที่ 7.5ข(1)-2 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ

Potential Impact:

คณะอาจต้องพิจารณาทบทวน ผลลัพธ์ดังกล่าว และความสามารถในการดำเนินการตามแผนเพื่อให้สนับสนุนการบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์

หมวดที่ 7.6 ตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย (ระดับคณะ)

หัวข้อ 7.6.1 ผลรวมคะแนนประเมินนักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 0.21 คะแนนที่ได้ = 0

จุดแข็ง

- มีแบบฟอร์ม/แบบสอบถามประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการที่ใช้จริงในบางหลักสูตร
- เริ่มมีการรวบรวมข้อมูลเป็นระบบ

Evidence:

- รายงานผลเฉลี่ย 0.21 จากการประเมิน 3 หลักสูตร จากทั้งหมด 14 หลักสูตร

Potential Impact:

- ทำให้เกิด baseline ของสมรรถนะผู้ประกอบการเพื่อนำไปวางแผนเป้าหมายการพัฒนา
- เชื่อมต่อการยกระดับผลลัพธ์ 7.6.12 (สัดส่วนผู้ประกอบการ)

โอกาสในการปรับปรุง

- ขยายการประเมินให้ครอบคลุมทุกหลักสูตร
- บูรณาการผลประเมินกับรายวิชาโครงงาน/สหกิจศึกษา

Evidence:

- ยังไม่ครอบคลุมทุกหลักสูตร
- ไม่พบแนวโน้ม

Potential Impact:

- เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและกำหนดยุทธศาสตร์รายสาขาวิชา

หัวข้อ 7.6.2 บุคลากรคณะแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (Talent/ Academic Mobility Consultation)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 44.30 คะแนนที่ได้ = 5

จุดแข็ง

- บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับภาคธุรกิจ
- มีเครือข่ายภาคอุตสาหกรรม

Evidence:

- อัตราการดำเนินกิจกรรม 44.30%

Potential Impact:

- เสริมศักยภาพการพัฒนาหลักสูตร/บริการวิชาการตามความต้องการจริงของอุตสาหกรรม

โอกาสในการปรับปรุง

- เพิ่มสัดส่วนกิจกรรมกับภาคธุรกิจขนาดกลาง/SMEs ในพื้นที่ยุทธศาสตร์

Evidence:

- ยังไม่พบตัวชี้วัดผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (outputs/outcomes)

Potential Impact:

- เพิ่ม Conversion ไปสู่สัญญาร่วมวิจัย/บริการวิชาการและสร้างรายได้อย่างเป็นรูปธรรม

หัวข้อ 7.6.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ (Startup Co-Investment Funding)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 0 คะแนนที่ได้ = 0

จุดแข็ง

- เริ่มมีเครือข่ายความร่วมมือเบื้องต้นกับ

Evidence:

- มีรายการโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้ประกอบการภายในคณะ

Potential Impact:

- หากมีการพูดคุยร่วมทุนได้ จะพัฒนาสู่เชิงพาณิชย์ได้

โอกาสในการปรับปรุง

- จัดทีมเขียนข้อเสนอเพื่อหางบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกเพื่อสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่
- เปิดช่องทางทุนร่วมกับ EECi/BOI/อุทยานวิทยาศาสตร์และกองทุนเอกชน

Evidence:

- ไม่มีเม็ดเงินร่วมลงทุนจากภายนอกในรอบปี (0 บาท)

Potential Impact:

- เมื่อเกิดทุนร่วม จะยกระดับ 7.6.10 (รายได้บริการวิชาการ) และคุณค่าจากนวัตกรรมเชิงพาณิชย์

หัวข้อ 7.6.4 หลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Technological/ Innovation-Driven Entrepreneurial Education)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 100 คะแนนที่ได้ = 5

จุดแข็ง

- ครอบคลุมหลักสูตร/โปรแกรมผู้ประกอบการ 100%
- บูรณาการแนวคิดเทคโนโลยี/นวัตกรรมในแผนการสอนและกิจกรรมเสริม

Evidence:

- แผน/โครงสร้างหลักสูตรและโปรแกรมเสริมผู้ประกอบการของคณะ
- รายวิชาที่มีโครงงาน

Potential Impact:

- สร้างฐานบัณฑิตผู้ประกอบการและเพิ่มผล 7.6.1 และ 7.6.12 ในระยะ 1-2 ปี

โอกาสในการปรับปรุง

- วัดผลด้วยมาตรฐานสมรรถนะผู้ประกอบการ (rubrics กลาง) และติดตามผลหลังสำเร็จการศึกษา 12-24 เดือน
- เสริมวิชา/เวิร์กช็อปด้านการเงินสตาร์ทอัพ ทดสอบตลาด และ IP/กฎหมาย

Evidence:

- ยังขาดการเชื่อมโยงผลการเรียนรู้กับเส้นทาง startup pipeline อย่างเป็นระบบ

Potential Impact:

- เพิ่มประสิทธิภาพการเปลี่ยนจาก ‘การเรียนรู้’ ไปเป็น ‘การเริ่มธุรกิจจริง’

หัวข้อ 7.6.5 ระบบนิเวศน์ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการในคณะ (Technological/Innovation -Driven Entrepreneurial Ecosystem)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 4 คะแนนที่ได้ = 4

จุดแข็ง

- มีองค์ประกอบระบบนิเวศ ข้อ A-D

Evidence:

- เอกสารแสดงองค์ประกอบ/บริการสนับสนุนและการเข้าถึงของนักศึกษา/อาจารย์

Potential Impact:

- ทำให้ time-to-market ของโครงการลดลง และเพิ่มโอกาสสำเร็จเชิงพาณิชย์

โอกาสในการปรับปรุง

- พัฒนา Platform กลางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

Evidence:

- ยังไม่มี Platform กลางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ

Potential Impact:

- เมื่อองค์ประกอบครบ จะสามารถบูรณาการ pipeline ทั้งคณะและเพิ่ม conversion ไปสู่ co-investment

หัวข้อ 7.6.6 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของคณะ (Technological/Innovative Development Funding)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 9.42 คะแนนที่ได้ = 1

จุดแข็ง

- เริ่มมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม
- มีข้อมูลสัดส่วนงบประมาณเทียบงบรวมเพื่อกำกับติดตาม

Evidence:

- สัดส่วน 9.42% ของงบรวม 45,573,100 บาท

Potential Impact:

- เป็นฐานสำหรับลงทุนในงานนวัตกรรม/บริการวิชาการที่มีศักยภาพสร้างรายได้

โอกาสในการปรับปรุง

- กำหนดเพดานขั้นต่ำ (เช่น $\geq 15\%$) และกั้นแบบ program-based เพื่อผลักดันผลงานเชิงพาณิชย์
- ผูกงบประมาณกับ milestone/OKRs ของโครงการและผลลัพธ์ปลายทาง (รายได้ สิทธิบัตร สัญญาวิจัย)

Evidence:

- สัดส่วนยังอยู่ระดับน้อย

Potential Impact:

- เพิ่มอัตราเกิดนวัตกรรม/สัญญาอุตสาหกรรมและผลตอบแทนจากการลงทุนของคณะ

หัวข้อ 7.6.7 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/ อุตสาหกรรมของคณะ (University - Industry Linkage)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 56.25 คะแนนที่ได้ 5

จุดแข็ง

- ความร่วมมือกับอุตสาหกรรม 56.25% สะท้อนความไว้วางใจและการเข้าถึงโจทย์จริง
- มีพันธมิตรหลากหลาย ทำให้เกิดโอกาสโครงการข้ามสาขา

Evidence:

- รายการกิจกรรม U-I Linkage และบันทึกข้อตกลง/กิจกรรมร่วม

Potential Impact:

- ยกระดับคุณภาพบัณฑิต งานวิจัย และบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการตลาด

โอกาสในการปรับปรุง

- วัด conversion ไปสู่สัญญา R&D/consulting และรายได้ (เชื่อม 7.6.10)
- พัฒนาแพ็คเกจบริการแบบ productized (หลักสูตรสั้น/บริการปรึกษา)

Evidence:

- ยังไม่พบตัวชี้วัด conversion/รายได้หลังร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ

Potential Impact:

- ทำให้การร่วมมือสร้างมูลค่าจริงและยั่งยืนต่อคณะ

หัวข้อ 7.6.8 อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ (Citation/Publication)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 2.50 คะแนนที่ได้ = 1

จุดแข็ง

- มีฐานการตีพิมพ์และการอ้างอิงระดับหนึ่ง (index = 2.50)
- เริ่มมีทีม/เครือข่ายวิจัยร่วมภายในคณะ

Evidence:

- ดัชนี Citation/Publication = 2.50 (ฐานข้อมูลภายใน/แหล่งอ้างอิงภายนอก)

Potential Impact:

- สร้างชื่อเสียงทางวิชาการและโอกาสรับทุน และความร่วมมือ

โอกาสในการปรับปรุง

- จัดทำแผนกลยุทธ์การตีพิมพ์
- ตั้งเป้าหมายต่อภาควิชา/สาขา และเผยแพร่เพื่อเพิ่มการอ้างอิง

Evidence:

- แนวโน้ม/เปรียบเทียบภายนอกยังไม่ชัดเจน

Potential Impact:

- เพิ่มคุณภาพและปริมาณผลงานตีพิมพ์และดัชนีการอ้างอิงโดยรวมของคณะ

หัวข้อ 7.6.9 ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ (Active International Research Collaboration)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 0 คะแนนที่ได้ = 0

จุดแข็ง

- มีฐานเครือข่ายนานาชาติที่สามารถขยายได้ในอนาคต

Evidence:

- รายชื่อเครือข่ายวิชาการ (เบื้องต้น)

Potential Impact:

- รองรับการยกระดับคุณภาพผลงานและการตีพิมพ์ร่วมระดับนานาชาติ

โอกาสในการปรับปรุง

- กำหนดแผน MoU รายปี พร้อมเป้าหมาย ผู้เขียนร่วม หรือที่ปรึกษาร่วม
- ตั้งตัวชี้วัดจำนวนโครงการ/บทความ/ทุนที่เกิดขึ้นจริงจากความร่วมมือ

Evidence:

- ยังไม่มีความร่วมมือวิจัยนานาชาติในรอบปี

Potential Impact:

- เมื่อมีความร่วมมือจะเพิ่มศักยภาพงานวิจัยและโอกาสรับทุน/ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

หัวข้อ 7.6.10 รายได้จากการบริการวิชาการ(ถ่ายทอดความรู้) สู่ภาคอุตสาหกรรม

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 3.28.86 คะแนนที่ได้ = 0

- มีทีมและความเชี่ยวชาญสำหรับบริการวิชาการหลายสาขา

Evidence:

- รายได้บริการวิชาการสู่ภาคอุตสาหกรรม 328.86 บาท/คน

Potential Impact:

- เป็นฐานพัฒนาความสัมพันธ์กับอุตสาหกรรม

โอกาสในการปรับปรุง

- จัดทำผลิตภัณฑ์บริการแบบชุด หรือหลักสูตรสั้น
- กำหนดราคา ต้นทุน ช่องทางตลาดและแผนการขาย พร้อมตัวชี้วัด
- เชื่อมระบบการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อบริหารลูกค้าและโอกาส

Evidence:

- รายได้รวมยังต่ำเมื่อเทียบความสามารถคณะและจำนวนเครือข่าย

Potential Impact:

- เพิ่มรายได้/ความยั่งยืนทางการเงิน และฐานข้อมูลลูกค้าของคณะ

หัวข้อ 7.6.11 การสำรวจชื่อเสียงด้านการเรียนการสอนของหลักสูตร

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 8.92 คะแนนที่ได้ = 1.11

จุดแข็ง

- เริ่มมีระบบเก็บข้อมูลรางวัล/ความเชื่อถือด้านการสอนของอาจารย์

Evidence:

- ดัชนีชื่อเสียงด้านการเรียนการสอน

Potential Impact:

- เมื่อมีการสื่อสาร/ยกระดับรางวัล จะช่วยสร้างภาพลักษณ์หลักสูตรและคณะ

โอกาสในการปรับปรุง

- จัดทำโครงการรางวัลอาจารย์/หลักสูตรภายในและเข้าร่วมเวทีภายนอก
- รวบรวม/ยืนยันหลักฐานรางวัล/ผลงานและสื่อสารอย่างเป็นระบบ

Evidence:

- คะแนน 1.11 สะท้อนฐานข้อมูล

Potential Impact:

- เพิ่มการรับรู้คุณภาพหลักสูตร/อาจารย์และการยอมรับในวงวิชาชีพ

หัวข้อ 7.6.12 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 0.56 คะแนนที่ได้ = 0

จุดแข็ง

- มีการนับสัดส่วน นศ./บัณฑิตผู้ประกอบการในระยะ 5 ปี

Evidence:

- 0.56% (8 ราย จาก 1,440 ราย) ตามฐานข้อมูลศิษย์เก่า/นักศึกษา

Potential Impact:

- เป็น baseline สำหรับวางแผนเป้าหมายและมาตรการเร่งรัดเชิงระบบ

โอกาสในการปรับปรุง

- สร้าง One-Stop Entrepreneur Pipeline
- ติดตามผลหลังจบการศึกษา 12-24 เดือน และเชื่อมกับการบ่มเพาะ
- ร่วมมือกับอุตสาหกรรม/แหล่งทุนเพื่อ ร่วมก่อตั้ง/ร่วมลงทุน

Evidence:

- สัดส่วนยังต่ำและไม่พบแนวโน้มหลายปีในเอกสาร

Potential Impact:

- เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการรุ่นใหม่และยกระดับภาพลักษณ์เชิงผู้ประกอบการของคณะ

หัวข้อ 7.6.13 รางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards)

คะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนการประเมิน = 0 คะแนนที่ได้ = 0

จุดแข็ง

- มีการจัดกิจกรรมผู้ประกอบการในคณะซึ่งสามารถยกระดับเป็นเวทีรางวัลได้

Evidence:

- ตารางกิจกรรม/บันทึกกิจกรรมภายใน (ใช้เป็นฐานข้อมูล)

Potential Impact:

- เมื่อมีรางวัล จะสร้างแรงจูงใจและการยอมรับต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โอกาสในการปรับปรุง

- จัดตั้ง 'Startup Awards' ระดับคณะ/มหาวิทยาลัย พร้อมเกณฑ์และกรรมการจากภาคอุตสาหกรรม
- เชื่อมเวทีระดับชาติ/นานาชาติและสนับสนุนค่าลงสมัคร/ฝึกซ้อม pitching

Evidence:

- ยังไม่มีผลรางวัลที่ได้รับการยืนยันในรอบปี

Potential Impact:

- สร้างการรับรู้ ความภาคภูมิใจ และยกระดับแบรนด์ของคณะ/มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ
สรุปผลการประเมิน ตามเกณฑ์ EdPEx

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนนเต็ม	%ที่ได้	คะแนนที่ได้
1	การนำองค์กร	115		26
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	25	16
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10
2	กลยุทธ์	90		20
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	25	11
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	20	9
3	ลูกค้า	85		15
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	90		14
	4.1 การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	20	9
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	10	5
5	บุคลากร	85		15
	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7
6	การปฏิบัติการ	85		15
	6.1 กระบวนการทำงาน	40	25	10
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	10	5
	คะแนนรวม (หมวด 1-6)	550		104
7	ผลลัพธ์	450		
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	120	15	18
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	20	16
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	90	15	14
	คะแนนรวมหมวด 7			68
	คะแนนรวม (หมวด 1-7)	1,000		172

คะแนนรวมของคณะ/มหาวิทยาลัยในหมวดกระบวนการ (หมวด 1-6) ได้.....104.....คะแนน

คะแนนรวมของคณะ/มหาวิทยาลัยในหมวดกระบวนการ (หมวด 1-7) ได้.....172.....คะแนน

แบบฟอร์มใช้สำหรับระดับคณะ

สรุปผลการประเมิน ตามเกณฑ์ EdPEx + ตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ			คะแนนเต็ม	%ที่ได้	คะแนนที่ได้
1	การนำองค์กร		115		26
	1.1	การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	25	16
	1.2	การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10
2	กลยุทธ์		90		20
	2.1	การจัดทำกลยุทธ์	45	25	11
	2.2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	20	9
3	ลูกค้า		85		15
	3.1	ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6
	3.2	ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้		90		14
	4.1	การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	20	9
	4.2	การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	10	5
5	บุคลากร		85		15
	5.1	สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8
	5.2	ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7
6	การปฏิบัติการ		85		15
	6.1	กระบวนการทำงาน	40	25	10
	6.2	ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	45	10	5
คะแนนรวม (หมวด 1-6)			550		104
7	ผลลัพธ์		450		
	7.1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	120	15	18
	7.2	ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12
	7.3	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	20	16
	7.4	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8
	7.5	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	90	15	14
คะแนนรวม (หมวด 1-7)			1,000		68
	7.6 ตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย		65		22.11
	7.6.1	ผลรวมคะแนนประเมินนักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur)	5	0.21	0
	7.6.2	บุคลากรคณะแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (Talent/ Academic Mobility Consultation)	5	44.30	5
	7.6.3	งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้าง	5	0	0

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ			คะแนนเต็ม	%ที่ได้	คะแนนที่ได้
		ผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ (Startup Co-Investment Funding)			
7.6.4		หลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Technological/Innovation-Driven Entrepreneurial Education)	5	100	5
7.6.5		ระบบนิเวศด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการในคณะ (Technological/Innovation - Driven Entrepreneurial Ecosystem)	5	4	4
7.6.6		งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของคณะ (Technological/Innovative Development Funding)	5	9.42	1
7.6.7		ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/ อุตสาหกรรมของคณะ (University - Industry Linkage)	5	56.25	5
7.6.8		อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ (Citation/Publication)	5	2.50	1
7.6.9		ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ (Active International Research Collaboration)	5	0	0
7.6.10		รายได้จากการบริการวิชาการ(ถ่ายทอดความรู้) สู่ภาคอุตสาหกรรม	5	328.86	0
7.6.11		การสำรวจข้อเสียด้านการเรียนการสอนของหลักสูตร	5	8.92	1.11
7.6.12		นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ (Student and Graduate Entrepreneur)	5	0.56	0
7.6.13		รางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards)	5	0	0
คะแนนรวม (หมวด 1-7) + ตัวชี้วัด 7.6 ตัวชี้วัดเพิ่มเติม มหาวิทยาลัยกำหนด			1,065		194.11

คะแนนรวมของคณะ/มหาวิทยาลัยในหมวดกระบวนการ (หมวด 1-6) ได้.....104.....คะแนน

คะแนนรวมของคณะ/มหาวิทยาลัยในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) ได้.....68.....คะแนน

คะแนนรวมของคณะ/มหาวิทยาลัยในหมวดตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย (หมวด 7 ตัวชี้วัดที่ 7.6) ได้.....22.11.....คะแนน

ส่วนที่ 4 วิธีการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ

ลำดับการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อ มีดังนี้

1. พิจารณาแนวทางการให้คะแนน

2. เลือกช่วงคะแนนใด (เช่น 30–45% 50–65% หรือ 70–85%) ที่สามารถอธิบาย “ระดับความสำเร็จของสถาบันได้ใกล้เคียงที่สุด” ดังที่รายงานไว้ในคำตอบในหัวข้อนั้น

การเลือกช่วงคะแนนให้พิจารณาจากภาพรวมของปัจจัยทั้ง 4 ของการประเมินกระบวนการ (ADLI) หรือปัจจัยการประเมินทั้ง 4 ของผลลัพธ์ (LeTCI) ช่วงคะแนนที่จะเป็นช่วงคะแนนที่สะท้อน การตอบรายงานในภาพรวมได้ดีที่สุด โดยไม่เป็นการนับจำนวนคะแนนที่ให้หรือการเฉลี่ยผลของ การตรวจประเมินทีละปัจจัย และที่สำคัญคือ จะไม่ใช่ปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดเป็น “ตัวกัน (Gate)” การขยับไปยังช่วงคะแนนที่สูงขึ้น

ช่วงคะแนนที่ให้ ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ (perfect fit) เพราะใช้อธิบายระดับพัฒนาการ ของสถาบันที่ใกล้เคียงที่สุด ซึ่งอาจมีความต่างในบางปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการตรวจประเมินในหมวด 1-6 (ADLI) หรือในหมวด 7 (LeTCI) ก็ได้

ขั้นตอนต่อไป ให้อ่านช่วงคะแนนถัดไปที่สูงขึ้นหรือต่ำลงมา การตัดสินใจให้คะแนน (เช่น 35% หรือ 40%) ภายในช่วงคะแนนที่เลือกไว้ ต้องประเมินว่าภาพรวมของคำตอบในหัวข้อนั้น ๆ ใกล้เคียง กับเนื้อหาที่อธิบายในช่วงคะแนนที่สูงขึ้นไปหรือต่ำลงมาเพียงใด

แนวทางการประเมินหมวด 1 - 6	
90% , 95% หรือ 100 %	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดี ขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล I: มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำ เป็นที่สถาบันต้องทำ /มีทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%,75%,80% หรือ 85%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันโดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I: มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ

แนวทางการประเมินหมวด 1 - 6	
50% , 55%,60% หรือ 65%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก I: แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
30% , 35%,40% หรือ 45%	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
10% , 15%,20% หรือ 25%	A: ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ อยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
0% หรือ 5%	A: ไม่ ปรากฏ แนวทาง อย่าง เป็น ระบบ มี สาร สน เท ศ เพี ยง ผิ ว เผิ น D: ไม่ มี หรือ แท บ ไม่ ปรากฏ หลักฐาน การ ถ่าย อด สู่ การ ปฏิ บัติ L: ไม่ แสดง ให้ เห็น ว่า มี แนว คิ ด ใน การ ปรับ ปรุง มี การ ปรับ ปรุง เมื่ อ เกิด ปัญ หา I: ไม่ แสดง ให้ เห็น ว่า มี ความ สอด คล้อง ไป ใน แนว ทาง เดียว กัน ใน ระดับ สถาบัน แต่ ละ ส่วน หรือ หน่วยงาน ดำ เนิน การ อย่าง เอก เท ศ

แนวทางการประเมินหมวด 7	
90% , 95% หรือ 100 %	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำ ในวงการและเป็นผู้นำสำหรับการเทียบเคียงในหลายด้าน I: มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
70%,75%,80% หรือ 85%	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่
50% , 55%,60% หรือ 65%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นบุคลากรตลาดและกระบวนการที่สำคัญ
30% , 35%,40% หรือ 45%	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10% , 15%,20% หรือ 25%	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
0% หรือ 5%	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ส่วนที่ 5 เอกสารที่แนบ
กำหนดการตรวจประเมินฯ

วันที่	กิจกรรม	หมายเหตุ
31 กค 2025	รับเล่ม SAR	
1 สค.	ส่ง KF	Team Lead
15 สค.	ส่ง IR (ผ่านทาง Line/ E-mail)	All
16 สค	เลขา+ผู้ประสานงาน จัดทำและส่ง Consolidate IR ให้กับทีมตรวจ (ผ่านทาง Line/ E-mail)	เจ้าหน้าที่
18 สค	Item Lead ส่ง V1 (ผ่านทาง Line/ E-mail) Back up ช่วยดู และ Note comment เพื่อนำมาคุยกันใน Consensus	Item Lead/ Back up
20 สค	Consensus (Online) และทำ SV	All+เจ้าหน้าที่
วันที่ 22 สค. 2025	Site visit Online	All+เจ้าหน้าที่

ตารางแบ่งหมวดการประเมิน

คณะผู้ประเมิน	Item lead	Item backup
อ. สุนันทา	Item 1,6 และ 7.4,7.1	Item 3, 5 และ 7.2,7.3
ผศ เบญจวรรณ อุบลศรี	Item 2, 4 และ 7.5	Item 1,6 และ 7.4,7.1
ดร. ญัฐกิตติ์ ตันสมรส	Item 3, 5 และ 7.2,7.3	Item 2, 4 และ 7.5

แนวทางการประเมินก่อน consensus

- เกณฑ์ประเมิน EdPEx 2567-2570
- เขียนรายงานแบบ FREP
- ข้ามขั้นตอนการทำ VB โดยใช้ comment ของทีมเป็น Back up ไปเลย
- IR ทำทุกหมวด แต่หากอาจารย์มีเวลาจำกัด ขอให้ทำหมวดที่ตนเองเป็น Item Lead และ Item back up ให้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างน้อยค่ะ

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567
คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
วันที่ 22 สิงหาคม 2568

เวลา	กิจกรรม																					
8:30-11:00	กรรมการประชุม Consensus Review เตรียมการสัมภาษณ์ (ย้ายมาจากวันที่ 20)																					
13:00-15:00	คณบดีนำเสนอภาพรวมของคณะ และการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX ที่ผ่านมา (ไม่เกิน 20 นาที) กรรมการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมิน สัมภาษณ์คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าสำนักงานคณบดี																					
	ชื่อ-สกุล																					
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ละอองศรี เหนียงแจ่ม คณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ																					
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรจน์ ไวยคงคา รองคณบดี																					
	นางสาวสุภาวดี มีนาภา รองคณบดี																					
	นางสาวศनिया พันธุ์ศรี รองคณบดี																					
	นางสาวฉันทชนก กิมแก้ว หัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะบริหารธุรกิจฯ																					
15:00-15:30	สัมภาษณ์อาจารย์ และ Process owner 6-7 ท่าน คละอายุงาน																					
	<table><tr><th>ชื่อ-สกุล</th><th>ตำแหน่ง</th><th>อายุงาน</th></tr><tr><td>1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องใจ แยมผกา</td><td>หัวหน้าสาขา วิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ และประธานหลักสูตร</td><td>12 ปี</td></tr><tr><td>2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์นุกูล</td><td>หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ</td><td>14 ปี</td></tr><tr><td>3.อาจารย์ธนสร กิรัมย์</td><td>ประธานหลักสูตร บริหารธุรกิจดุขภูิบัณฑิต หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563</td><td>12 ปี</td></tr><tr><td>4.อาจารย์จิตาภา อยู่รับสุข</td><td>อาจารย์ประจำสาขาวิชา เทคโนโลยีมีลติมีเดีย</td><td>2 ปี</td></tr><tr><td>5.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาภัทร ปิยวาจานุสรณ์</td><td>อาจารย์ประจำสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์</td><td>19 ปี</td></tr><tr><td>6. อาจารย์ปรีนดา ลากเจริญวงศ์</td><td>อาจารย์ประจำสาขาวิชา วิทยาการคอมพิวเตอร์</td><td>9 ปี</td></tr></table>	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อายุงาน	1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องใจ แยมผกา	หัวหน้าสาขา วิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ และประธานหลักสูตร	12 ปี	2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์นุกูล	หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ	14 ปี	3.อาจารย์ธนสร กิรัมย์	ประธานหลักสูตร บริหารธุรกิจดุขภูิบัณฑิต หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563	12 ปี	4.อาจารย์จิตาภา อยู่รับสุข	อาจารย์ประจำสาขาวิชา เทคโนโลยีมีลติมีเดีย	2 ปี	5.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาภัทร ปิยวาจานุสรณ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์	19 ปี	6. อาจารย์ปรีนดา ลากเจริญวงศ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชา วิทยาการคอมพิวเตอร์	9 ปี
ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อายุงาน																				
1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องใจ แยมผกา	หัวหน้าสาขา วิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ และประธานหลักสูตร	12 ปี																				
2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์นุกูล	หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ	14 ปี																				
3.อาจารย์ธนสร กิรัมย์	ประธานหลักสูตร บริหารธุรกิจดุขภูิบัณฑิต หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563	12 ปี																				
4.อาจารย์จิตาภา อยู่รับสุข	อาจารย์ประจำสาขาวิชา เทคโนโลยีมีลติมีเดีย	2 ปี																				
5.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาภัทร ปิยวาจานุสรณ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์	19 ปี																				
6. อาจารย์ปรีนดา ลากเจริญวงศ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชา วิทยาการคอมพิวเตอร์	9 ปี																				

เวลา	กิจกรรม																								
15:30-16:00	สัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุน 6-7 ท่าน คณะอายุงาน (ระดับหัวหน้างาน, ผู้ปฏิบัติงาน) <table><tr><th>ชื่อ-สกุล</th><th>ตำแหน่ง</th><th>อายุงาน</th></tr><tr><td>นางสาวฉันทชนก กิมแก้ว</td><td>หัวหน้าสำนักงานคนบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ</td><td>12 ปี</td></tr><tr><td>นางสาวสุพัตรา ช่วยนุกูล</td><td>เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</td><td>13 ปี</td></tr><tr><td>นายเวนีส บรรพตา</td><td>เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</td><td>12 ปี</td></tr><tr><td>นายปฐมพงษ์ रिณพัฒน์</td><td>เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</td><td>5 ปี</td></tr><tr><td>นายอัยการ แก้วล้อม</td><td>นักวิชาการศึกษา</td><td>5 เดือน</td></tr><tr><td>นางสาวกุสุมา สงวนกลาง</td><td>นักวิชาการศึกษา</td><td>5 เดือน</td></tr><tr><td>นายวรวิทย์ เรืองพงษ์</td><td>นักปฏิบัติการอุดมศึกษา</td><td>4 เดือน</td></tr></table>	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อายุงาน	นางสาวฉันทชนก กิมแก้ว	หัวหน้าสำนักงานคนบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	12 ปี	นางสาวสุพัตรา ช่วยนุกูล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	13 ปี	นายเวนีส บรรพตา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	12 ปี	นายปฐมพงษ์ रिณพัฒน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5 ปี	นายอัยการ แก้วล้อม	นักวิชาการศึกษา	5 เดือน	นางสาวกุสุมา สงวนกลาง	นักวิชาการศึกษา	5 เดือน	นายวรวิทย์ เรืองพงษ์	นักปฏิบัติการอุดมศึกษา	4 เดือน
ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อายุงาน																							
นางสาวฉันทชนก กิมแก้ว	หัวหน้าสำนักงานคนบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	12 ปี																							
นางสาวสุพัตรา ช่วยนุกูล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	13 ปี																							
นายเวนีส บรรพตา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	12 ปี																							
นายปฐมพงษ์ रिณพัฒน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	5 ปี																							
นายอัยการ แก้วล้อม	นักวิชาการศึกษา	5 เดือน																							
นางสาวกุสุมา สงวนกลาง	นักวิชาการศึกษา	5 เดือน																							
นายวรวิทย์ เรืองพงษ์	นักปฏิบัติการอุดมศึกษา	4 เดือน																							
16:00-16:30	คณะกรรมการประชุมสรุปการตรวจประเมินและเตรียมนำเสนอด้วยวาจา																								
16:30-17:00	คณะกรรมการนำเสนอผลด้วยวาจา, Q&A																								

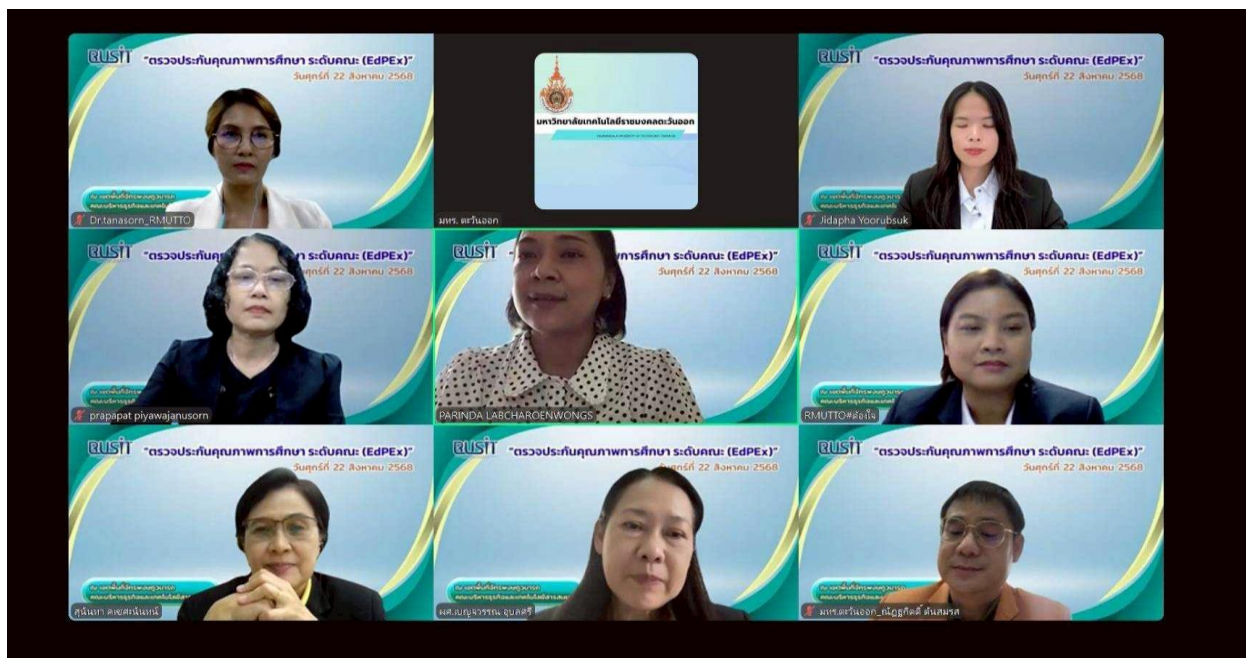
หมายเหตุ คณะกรรมการประเมินอาจเปลี่ยนแปลงกำหนดการได้ตามความเหมาะสม
รับประทานอาหารว่าง เวลา 10.30 น. และ 14.30 น.

ภาพประกอบการตรวจประเมินฯ

การตรวจประเมินประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ

วันที่ 22 สิงหาคม 2568

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567



zoom Workplace

Recording 03:01:29 View

Participants: 27

Audio Video Participants Chat React Share Meeting info Apps Record More Leave

14:58 22/8/2568

zoom Workplace

Recording 03:01:23 View

Participants: 27

Audio Video Participants Chat React Share Meeting info Apps Record More Leave

14:58 22/8/2568



คำสั่งคณะกรรมการธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

เขตพื้นที่จักรพงษ์ภูวนารถ

ที่ ๑๕๔ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้กำกับดูแล และหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

ตามที่ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการเรียนการสอน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการเสริมสร้างนวัตกรรม ค่านิยมใหม่ให้แก่คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีส่วนร่วมสร้างสรรค์กิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑) (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้กำกับดูแล และหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังรายชื่อต่อไปนี้

คณะกรรมการดำเนินงาน หมวดที่ ๑ การนำองค์กร

- | | |
|---|--|
| ๑. คณะบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจฯ (นางสาวสุภาวดี มีนาภา) | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางสาวสุพัตรา | ช่วยนุกุล เป็น กรรมการ |
| ๔. นางสาวชนิสรา | อ่ำสอาด เป็น กรรมการ |
| ๕. นายกันตินันท์ | ภูทอง เป็น กรรมการ |
| ๕. นายกมลศักดิ์ | ภาโสเม เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นายปิยะพันธ์ | วิวัฒน์ทิพย์ เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการดำเนินงาน หมวดที่ ๒ กลยุทธ์

- | | |
|---|---|
| ๑. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจฯ (นางสาวสุภาวดี มีนาภา) | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาภัทร ปิยะวานุสรณ์ | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางสาวสุพัตรา | ช่วยนุกุล เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นางสาวชนิสรา | อ่ำสอาด เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการดำเนินงาน หมวดที่ ๓ ลูกค้า

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจฯ (นางสาวศนียา พันธุ์ศรี) | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวสุพัตรา | ช่วยนุกุล เป็น กรรมการ |

/๓. นางสาวชนิสรา...

๓. นางสาวชนิสรา	อ่ำอาด	เป็น กรรมการ
๔. นายเวนิส	บรรพตา	เป็น กรรมการ
๕. นางสาวมนัสสิกัญญา	มะลิวัลย์	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวรัตนกร	ชาญชลยุทธ	เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินงาน หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๑. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ (ผศ.สาโรจน์ ไวยคงคา)		เป็น ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุพัตรา	ช่วยนุกูล	เป็น กรรมการ
๓. นางสาวชนิสรา	อ่ำอาด	เป็น กรรมการ
๔. นายอัยการ	แก้วล้อม	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๕. นายปฐมพงษ์	ริณพัฒน์	เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินงาน หมวดที่ ๕ บุคลากร

๑. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ (นางสาวสุภาวดี มีนาภา)		เป็น ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุพัตรา	ช่วยนุกูล	เป็น กรรมการ
๓. นางสาวชนิสรา	อ่ำอาด	เป็น กรรมการ
๔. นางสาวฉันทชนก	กิมแก้ว	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๕. นางสาวเจนจิรา	ไตรพันธุ์	เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินงาน หมวดที่ ๖ การปฏิบัติการ

๑. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ (ผศ.สาโรจน์ ไวยคงคา)		เป็น ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุพัตรา	ช่วยนุกูล	เป็น กรรมการ
๓. นางสาวชนิสรา	อ่ำอาด	เป็น กรรมการ
๔. นางสาวรุ่งรจี	ไช้มาลี	เป็น กรรมการ
๕. นางสาวธิดิยา	ไกรบุตร	เป็น กรรมการ
๖. นางสาวอรยา	ไตรพันธุ์	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวกุสุมา	สงวนกลาง	เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ ๗.๖ ตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย

๑. รองคณบดี คณะบริหารธุรกิจ (นางสาวสุภาวดี มีนาภา)		เป็น ประธานกรรมการ
๒. นางสาวมนัสสิกัญญา	มะลิวัลย์	เป็น กรรมการ
๓. นางสาวสุรีพร	ทำนุ	เป็น กรรมการ
๔. นางสาวรัตนกร	ชาญชลยุทธ	เป็น กรรมการ
๕. นายปฐมพงษ์	ริณพัฒน์	เป็น กรรมการ
๖. นางสาวกุสุมา	สงวนกลาง	เป็น กรรมการ
๗. นางสาวสุพัตรา	ช่วยนุกูล	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวชนิสรา	อ่ำอาด	เป็น กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดเตรียมข้อมูลและดำเนินการในหมวดที่ได้รับมอบหมายและตัวชี้วัดเพิ่มเติมของมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์การบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)
๒. จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามหมวดที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดของผลลัพธ์และค่าเป้าหมาย
๓. นำเสนอผลการดำเนินงานตามหมวดที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งผลลัพธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ต่อผู้กำกับดูแลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๔. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้กำกับดูแลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวละอองศรี เหนียงแจ่ม)

รักษาราชการแทนคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก



ที่ อว ๐๖๕๑.๑๐๔(๒)/๔๕๘๒

ถึง สำนักงานประกันคุณภาพ

พร้อมหนังสือนี้ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ขอส่งสำเนา คำสั่งมหาวิทยาลัยฯ ที่ ๓๕๐๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน ระดับคณะ (เกณฑ์ EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

๑ สิงหาคม ๒๕๖๘



กองบริหารงานบุคคล

แผนกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

โทร. ๐ ๓๘๓๕ ๘๑๔๕

โทรสาร ๐ ๓๘๓๕ ๘๑๔๕



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ที่ ๓๕๐๔/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน ระดับคณะ (เกณฑ์ EdPEX)

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

ตามที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ได้กำหนดนโยบายให้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาใช้ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายใน ระดับคณะ ระดับสำนัก สถาบัน หรือหน่วยงานเทียบเท่าคณะ และระดับมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศ ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

เพื่อให้การดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล รองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และข้อ ๒๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน ระดับคณะ (เกณฑ์ EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์แก้วตา	ชาวเหลียง	เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑.๑ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก		เป็น ประธานกรรมการ
๑.๒ รองอธิการบดี		เป็น กรรมการ
๑.๓ ผู้ช่วยอธิการบดี		เป็น กรรมการ
๑.๔ คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ		เป็น กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ		เป็น กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต/เขตพื้นที่		เป็น กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี		เป็น กรรมการ
๑.๘ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/กอง/ศูนย์		เป็น กรรมการ
๑.๙ ผู้อำนวยการสำนักงานประกันคุณภาพ		เป็น กรรมการและ
		เลขานุการ

๒. คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน ระดับคณะ (เกณฑ์ EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

๒.๑ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ และวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๑ รองศาสตราจารย์ชูติมา...

๒.๑.๑	รองศาสตราจารย์ชุตินา	ธรรมรักษา	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๑.๒	นางสาววิดาพร	ตันติวัฒนกุล	เป็น กรรมการ
๒.๑.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจวรรณ	อุบลศรี	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๒	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		
	วันที่ ๖ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘		
๒.๒.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สันต์ชัย	รัตนนันท	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๒.๒	นางสาววิดาพร	ตันติวัฒนกุล	เป็น กรรมการ
๒.๒.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนิชยา	พุทธิ	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๓	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
	วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๘		
๒.๓.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิรมล	ปัญญาบุญกุล	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๓.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณีกานต์	น้ำสอาด	เป็น กรรมการ
๒.๓.๓	อาจารย์รัชตธรรมรงค์	พชรมนต์ชัย	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๔	คณะสัตวแพทยศาสตร์		
	วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘		
๒.๔.๑	รองศาสตราจารย์รัชพล	สันติวรกร	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๔.๒	รองศาสตราจารย์คณิดา	ตั้งคณานุรักษ์	เป็น กรรมการ
๒.๔.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาภรณ์	เอี่ยมแข่ง	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๕	สถาบันเทคโนโลยีการบินและอวกาศ		
	วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๘		
๒.๕.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระยุทธ	พิมพ์ภรณ์	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๕.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์ศักดิ์	บานชื่น	เป็น กรรมการ
๒.๕.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางคณา	สุขเลิศ	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๖	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และนวัตกรรม		
	วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘		
๒.๖.๑	รองศาสตราจารย์รัชพล	สันติวรกร	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๖.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย	โพธิ์หอม	เป็น กรรมการ
๒.๖.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำฝน	ใจดี	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๗	สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
	วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๘		
๒.๗.๑	อาจารย์สุนันทา...		

๒.๗.๑	อาจารย์สุนันทา	คเชศะนันท์	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๗.๒	นางสาววิดาพร	ตันติวัฒนกุล	เป็น กรรมการ
๒.๗.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร	สรรพอคำ	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๘ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ			
วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘			
๒.๘.๑	อาจารย์สุนันทา	คเชศะนันท์	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๘.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจวรรณ	อุบลศรี	เป็น กรรมการ
๒.๘.๓	อาจารย์ณัฐกิตติ์	ตันสมรส	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๙ คณะศิลปศาสตร์			
วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘			
๒.๙.๑	รองศาสตราจารย์คณิดา	ตั้งคณานุรักษ์	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๙.๒	รองศาสตราจารย์ณัฏฐรงค์	จตุรัส	เป็น กรรมการ
๒.๙.๓	อาจารย์กฤษฎา	ดาวเรือง	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๑๐ วิทยาลัยสหวิทยาการนานาชาติจักรพงษ์ภูวนารถ			
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘			
๒.๑๐.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมบุญ	รัศมีมาสเมือง	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๑๐.๒	อาจารย์อลงกต	สุวรรณมณี	เป็น กรรมการ
๒.๑๐.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้ำฝน	ใจดี	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๑๑ คณะเทคโนโลยีสังคม			
วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘			
๒.๑๑.๑	อาจารย์สุนันทา	คเชศะนันท์	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๑๑.๒	อาจารย์ณัฐภูมิ	ว่องทรัพย์ทวี	เป็น กรรมการ
๒.๑๑.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณศิริ	หิรัญเกิด	เป็น กรรมการและ เลขานุการ
๒.๑๒ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการเกษตร			
วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘			
๒.๑๒.๑	รองศาสตราจารย์สุพินดา	คุณมี	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๑๒.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ	ธนวิรุฬห์	เป็น กรรมการ
๒.๑๒.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางคณา	สุขเลิศ	เป็น กรรมการและ เลขานุการ

๒.๑๓ คณะวิศวกรรมศาสตร์บูรณาการและเทคโนโลยี

วันที่ ๒๕ - ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๑๓.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย โพธิ์หอม	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๑๓.๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรุวรรณ ธนวิรุฬห์	เป็น กรรมการ
๒.๑๓.๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฐมาภรณ์ ทิลาธิราช	เป็น กรรมการและ เลขานุการ

๒.๑๔ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๒.๑๔.๑ อาจารย์สุนันทา	คเชศะนันท์	เป็น ประธานกรรมการ
๒.๑๔.๒ นางสาววิดาพร	ตันติวัฒน์กุล	เป็น กรรมการ
๒.๑๔.๓ อาจารย์ศनिया	พันธ์ศรี	เป็น กรรมการและ เลขานุการ

อำนาจหน้าที่คณะกรรมการประเมินคุณภาพ ดังนี้

- (๑) ศึกษาเอกสารรายงานการประเมินตนเอง ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
- (๒) ประชุมหารือกับคณะกรรมการตรวจประเมินฯ เพื่อเตรียมการตรวจประเมินฯ
- (๓) ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
- (๔) สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการตรวจประเมินฯ เสนอต่อคณะและมหาวิทยาลัย ให้แล้วเสร็จภายใน ๑ สัปดาห์ หลังจากวันที่ระบุในการตรวจประเมิน
- (๕) ตรวจสอบรายงานผลการตรวจประเมินฯ ผ่านระบบกำกับติดตามฯ (SAR Rmutto Go Inter)
- (๖) ตรวจสอบรายงานผลการตรวจประเมินฯ ผ่านระบบฐานข้อมูลประกันคุณภาพ (Cheqa Online)

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์ฤกษ์ชัย พุประทีปศิริ)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก