

รายงานการประเมินตนเอง

(Self Assessments Report : SAR)

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

(EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE : EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2554

(มิถุนายน 2554 - พฤษภาคม 2555)

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำนำ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE : EdPEX) ประจำปีการศึกษา 2554 (1 มิถุนายน 2554 – 31 พฤษภาคม 2555) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ริเริ่มนำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภายใน คณะ/หน่วยงาน ภายใต้สังกัด เมื่อปีการศึกษา 2549 – 2551 ในปีการศึกษา 2553 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ได้ทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE : EdPEX) โดยได้รวบรวมข้อมูลจากรายงานการประเมินคุณภาพภายใน (IQA) 42 ตัวชี้วัด ประจำปีการศึกษา 2553 และข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และพยายามอย่างเต็มที่ในการจัดทำรายงานฉบับนี้ให้สามารถนำเสนอข้อมูลที่สมบูรณ์และครบถ้วนมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ ด้วยการพัฒนาการดำเนินงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงยศ วีระทวีมาศ

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์การ	1
ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานรายหมวด	14
หมวดที่ 1 การนำองค์การ	14
หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	26
หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน	36
หมวดที่ 4 การวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้	44
หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	50
หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ	58
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	65
ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง	72

บทนำ

โครงสร้างองค์กร

Organisation Profile

P.1 ลักษณะองค์การ : คุณลักษณะที่สำคัญของคณะคืออะไร

- สภาพแวดล้อมในการดำเนินการของคณะ
- ความสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ ฯลฯ

(1) หลักสูตรและบริการทางการศึกษาสำหรับนักศึกษา (หรือบริการด้านอื่นๆ เช่น วิจัย)

ก. สภาพแวดล้อมของคณะ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีหลักสูตรและบริการทางการศึกษาหลักๆ ได้แก่

หลักสูตรและบริการทางการศึกษาที่สำคัญ (main education programs and services)	รูปแบบการจัดการ (delivery mechanism)
สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรม	ปริญญาตรี (วิชาชีพ)
สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาออกแบบอุตสาหกรรม	ปริญญาตรี
การวางแผนภาคและเมืองมหาบัณฑิต	ปริญญาโท (โครงการพิเศษ)
สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอาคาร	ปริญญาโท (โครงการพิเศษ)
สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาโท
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรม	ปริญญาเอก

บริการทางการศึกษาอื่นๆ ได้แก่

- การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานักศึกษา

- การฝึกงานและประสบการณ์วิชาชีพ

นอกจากนี้ยังมีบริการอื่นๆ แก่บุคคลทั่วไป เช่น

- การอบรม-ปฏิบัติการ ให้ความรู้ทางด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบแก่ชุมชนและสังคม
- การให้คำปรึกษา เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ

(2) วัฒนธรรมในองค์การ เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ สมรรถนะหลัก (เกี่ยวข้องกับพันธกิจอย่างไร)

วัตถุประสงค์	
	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตสถาปนิกและนักออกแบบที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ • ผลิตนักวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น • ให้บริการทางวิชาการและช่วยแก้ปัญหาด้านสถาปัตยกรรม สภาพแวดล้อมกายภาพ ชุมชน เมือง ชนบท การออกแบบ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้แก่ภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ • ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทางสถาปัตยกรรม การออกแบบ และสาขาที่เกี่ยวข้อง • เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้าน

	สถาปัตยกรรมพื้นถิ่น ศิลปะและหัตถกรรม ในภูมิภาค
วิสัยทัศน์	เป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศและเป็นผู้นำทางวิชาการในการบูรณาการ อนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรม การออกแบบ สถาปัตยกรรม ในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลุ่มน้ำโขง และอาเซียน
พันธกิจ	<p>คณะดำเนินการภายใต้กรอบพันธกิจหลัก 4 ด้านของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ด้วยกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ของคณะ ทำให้นำไปสู่การบูรณาการพันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าไปในพันธกิจด้านอื่นๆ ทุกด้าน และเกิดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผลิตบัณฑิตโดยมีหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับสถาปัตยกรรมพื้นถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กับบริบทของท้องถิ่น • วิจัยสร้างองค์ความรู้ด้านสถาปัตยกรรม วัสดุ เมือง ชุมชน ศิลปะหัตถกรรม และวัฒนธรรมพื้นถิ่น และ • ให้บริการวิชาการและช่วยแก้ปัญหาแก่สังคมในภูมิภาค บนพื้นฐานของศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ค่านิยม	การเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น
วัฒนธรรมองค์กร	ความใกล้ชิดผูกพันเป็นกันเองระหว่างบุคลากร และระหว่างคณาจารย์กับศิษย์ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
สมรรถนะหลัก	<ul style="list-style-type: none"> • มีพื้นฐานที่เข้มแข็งในการวิจัยด้านสถาปัตยกรรมพื้นถิ่นของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ • การบูรณาการ การเรียนการสอนกับการวิจัยและบริการวิชาการ • มีบุคลากร สายผู้สอนที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางด้านสถาปัตยกรรมและเทคโนโลยีอาคารค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นๆ ในระดับภูมิภาค

(3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะโดยรวม การแบ่งกลุ่ม-

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในคณะ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มหลักๆ ได้แก่บุคลากรสายผู้สอน 51

ประเภท แรงจูงใจ
ข้อกำหนดพิเศษ ที่มีผลต่อ
การบรรลุพันธกิจของคณะ

คนและสายสนับสนุน 47 คน บุคลากรของคณะมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับพันธกิจลักษณะต่างๆ ดังนี้ สายผู้สอนมีคุณวุฒิสูง มีสัดส่วนอาจารย์ระดับปริญญาเอก 25% มีตำแหน่งวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป 35 % สายสนับสนุนประกอบด้วยบุคลากรที่มีประสบการณ์การและคนรุ่นใหม่ที่มีความคล่องตัวสูง ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป 64% เป็นบุคลากรระดับชำนาญการ 20%

ความคาดหวังหลักของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความเสมอภาคและเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานในคณะ บรรยากาศการทำงานที่ดี และความพร้อมของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สายผู้สอนยังมีความคาดหวังเพิ่มเติมเรื่องความเป็นอิสระในการกำหนดภาระงาน สัดส่วนภาระงานที่เหมาะสม และการลดงานเอกสารที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ในขณะที่สายสนับสนุนต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การชื่นชม การให้กำลังใจ และการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร

ตาราง 1.1. จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภท

	สายผู้สอน	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	25	15	40
พนักงานมหาวิทยาลัย	21	13	34
พนักงานราชการ	-	1	1
ลูกจ้างประจำ	-	11	11
ลูกจ้างชั่วคราว	5	7	12
รวม	51	47	98

ตาราง 1.2. จำนวนบุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งวิชาการ

	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	รวม
ปริญญาตรี	4	-	-	4
ปริญญาโท	24	10	-	34
ปริญญาเอก	5	7	1	13
รวม	33	17	1	51

ตาราง 1.3. ข้อกำหนดเฉพาะและแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	ข้อกำหนด	แรงจูงใจ
--------------------	----------	----------

<p>สายผู้สอน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก • มีตำแหน่งวิชาการ โดยเฉพาะระดับ รศ. ขึ้นไป (กลุ่ม ง) • มีผลงานวิชาการ/วิจัยอย่างต่อเนื่อง • เกณฑ์ภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ มข. 	<ul style="list-style-type: none"> • ความพร้อมของทรัพยากรพื้นฐานในการปฏิบัติงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ การเรียนการสอน การวิจัย • โอกาสและการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง การอบรม การศึกษาต่อ • การให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญของบุคลากร
<p>สายสนับสนุน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เกณฑ์ภาระงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ มข. • ไม่มีข้อกำหนดเฉพาะเพิ่มเติม 	<ul style="list-style-type: none"> • การสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง • ความมั่นคงในงาน (ลูกจ้าง) • สวัสดิการ การตอบแทน (พนักงานราชการ) • การชื่นชม ให้กำลังใจ และการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร

(4) ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่สำคัญ

ทรัพยากรกายภาพ ที่สำคัญในการดำเนินการด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัยของคณะ ได้แก่ ห้องสตูดิโอ อาคารปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีอาคาร อาคารปฏิบัติการและทดลองด้านออกแบบอุตสาหกรรม ห้องปฏิบัติการงานไม้ สิ่งทอ และเครื่องปั้นดินเผา ห้องปฏิบัติการระดับบัณฑิตศึกษา

ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และ hardware ที่สำคัญได้แก่ เครื่องจักรเครื่องกล และเครื่องมือต่างๆ ในห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องปฏิบัติการงานไม้ เครื่องปั้นดินเผา สิ่งทอ ห้องทดลองและปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีอาคาร อุปกรณ์ตรวจวัดและเก็บข้อมูลด้านเทคโนโลยีอาคาร อุปกรณ์รังวัดและสำรวจ GIS เป็นต้น ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้เป็นทรัพยากรส่วนกลางของคณะที่ใช้ร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจทุกด้าน

เทคโนโลยีที่สำคัญ ที่คณะใช้สนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมและ software เฉพาะทางด้านผังเมืองและเทคโนโลยีอาคาร ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การ เทคโนโลยีที่สำคัญได้แก่ระบบอินเทอร์เน็ตไร้สาย ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ภายในคณะ เพื่อความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการ และคณะยังมีหนังสืออ้างอิงเฉพาะทางจำนวนมากในห้องสมุด เพื่อสนับสนุนการเรียน

การสอน วิจัย และผลิตผลงานวิชาการ และเป็นแหล่งให้บริการทางการศึกษาแก่
สาธารณชน นอกจากนี้ยังมีระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้วย

	อาคารสถานที่	Hardware Software	ทรัพยากรสนับสนุน การเรียนรู้
การเรียนการสอน การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • สตูดิโอ • ห้องปฏิบัติการ ออกแบบแยกตาม สาขาวิชา • พื้นที่ทดลอง • ห้องสมุด ห้อง ค้นคว้า ห้อง บัณฑิตศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • เครื่องกลใน ห้องปฏิบัติการ • อุปกรณ์ตรวจวัด และเก็บข้อมูล • อุปกรณ์รังวัดและ สำรวจ • โปรแกรม สนับสนุนการ ออกแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • หนังสือและ เอกสารอ้างอิง เฉพาะทาง • ฐานข้อมูลดิจิทัล
การบริหารจัดการ	• -	• ระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหาร จัดการ	• -

(5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ	ผู้ออกระเบียบ	ประเด็นที่ได้รับ ผลกระทบ
ด้านการผลิตบัณฑิต		
<ul style="list-style-type: none"> • ข้อบังคับสภาสถาปนิก ว่า ด้วยการรับรองปริญญา อนุปริญญาและ ประกาศนียบัตรในการ ประกอบวิชาชีพ สถาปัตยกรรมควบคุม • ระเบียบคณะกรรมการสภา สถาปนิก ว่าด้วยการกำหนด วัตถุประสงค์และขอบเขต หมวดวิชาของมาตรฐาน วิชาการในสาขา สถาปัตยกรรมควบคุม • ข้อบังคับสภาสถาปนิก ว่า ด้วยการออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ 	สภาสถาปนิก	<ul style="list-style-type: none"> • มาตรฐานหลักสูตร และการรับรอง ปริญญาหลักสูตร สถาปัตยกรรมศา สตรบัณฑิต (สถ.บ.) • คุณสมบัติของบัณฑิต หลักสูตร สถ.บ. เพื่อ การสอบเพื่อรับ ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ สถาปัตยกรรม ควบคุม

<p>สถาปัตยกรรมควบคุม สาขา สถาปัตยกรรมหลัก สถาปัตยกรรมภายใน สถาปัตยกรรมผังเมือง และ ภูมิสถาปัตยกรรม</p>		
<p>ด้านการวิจัย ผลิตผลงานวิชาการ และงานสร้างสรรค์</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • พรบ.ทรัพย์สินทางปัญญา • จรรยาบรรณการวิจัยใน มนุษย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • กรมทรัพย์สินทาง ปัญญา • มหาวิทยาลัยขอนแก่น 	<ul style="list-style-type: none"> • การผลิตงาน สร้างสรรค์และ นวัตกรรม • เฉพาะกรณีที่มีการ ทดลองที่อาจส่งผล ต่อสุขภาพและความ ปลอดภัยของผู้มีส่วน ร่วมในการทดลอง
<p>ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • พรบ.วิชาชีพสถาปัตยกรรม พ.ศ. 2508 • พรบ.สถาปนิก พ.ศ. 2543 • ข้อบังคับสภาสถาปนิก ว่า ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ • ข้อบังคับสภาสถาปนิก ว่า ด้วยการออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ สถาปัตยกรรมควบคุม 	<p>สภาสถาปนิก</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การให้บริการวิชาชีพ สถาปัตยกรรม ควบคุมสาขา สถาปัตยกรรมหลัก สถาปัตยกรรม ภายใน สถาปัตยกรรมผัง เมือง และภูมิ สถาปัตยกรรม

ข. ความสัมพันธ์ระดับคณะ

(1) โครงสร้างและระบบธรรมาภิบาล การรายงานระหว่างผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการบริหารของคณะ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์มีโครงสร้างการบริหารที่แบ่งบทบาทหน้าที่ออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 เป็นระดับนโยบาย ได้แก่ คณะผู้บริหารสูงสุด ประกอบด้วย คณบดีและรองคณบดีทุกฝ่าย มีคณะกรรมการคณะเป็นที่ปรึกษาและกำกับดูแลการบริหารจัดการของคณะผู้บริหาร ระดับที่ 2 ได้แก่ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วยสายวิชาและสำนักงานคณบดี มีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้แก่หัวหน้าสายวิชาและเลขานุการคณะ ในการแบ่งส่วนงานในระดับปฏิบัติยังแบ่งย่อยออกเป็นหลักสูตรและกลุ่มงาน รับผิดชอบโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและหัวหน้ากลุ่มงาน¹

ระบบธรรมาภิบาลภายในคณะประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความโปร่งใสในการดำเนินการ และการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม + ธรรมาภิบาล 10 ด้านตามเกณฑ์ QA 7.1 (ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ การตอบสนอง รับผิดชอบต่อสังคม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ นิติธรรม ความเสมอภาค เน้นฉันทามติ)

คณะกรรมการประจำคณะ ติดตามการบริหารจัดการของคณะผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์

และเชิญประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรเข้าร่วมประชุมในการตัดสินใจเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงต่อหลักสูตร

ระบบการรายงาน ระหว่างผู้นำสูงสุดกับคณะกรรมการประจำคณะ กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการประจำคณะอย่างน้อยปีงบประมาณละ 3 ครั้ง ตามรอบการรายงานผลตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รวมถึงการรายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในประจำปีการศึกษาด้วย

(2) ส่วนตลาด ประเภทผู้เรียน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคาดหวังและความต้องการต่อหลักสูตร บริการทางการศึกษา และการดำเนินการของคณะ

ส่วนตลาด ประเภทผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ มาจากกลุ่มประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นหลัก ประเภทผู้เรียนมาจากนักเรียนชั้นมัธยมปลาย โดยมีวิธีการรับเข้าที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะที่ตอบสนองต่อการพัฒนาในระดับภูมิภาค

ตาราง 1.4. การจำแนกส่วนตลาดและความคาดหวัง

ประเภท	ส่วนตลาด	ความคาดหวัง
ผู้เรียน ระดับปริญญาตรี	นักเรียนชั้นมัธยมปลายและ อาชีวศึกษา จากภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> โอกาสในการศึกษา องค์ความรู้ที่ได้มาตรฐาน คุณวุฒิสำหรับวิชาชีพ

¹ แผนผังโครงสร้างการบริหารและการแบ่งส่วนงานในคณะ

	กว่า 50%	
ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา	สถาปนิก นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติด้านการผังเมือง เทศบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	<ul style="list-style-type: none"> องค์ความรู้ที่ได้มาตรฐาน ความรู้สำหรับใช้งานจริง ทักษะด้านการวิจัย คุณสมบัติสำหรับวิชาชีพ โอกาสความก้าวหน้าในงาน
ผู้รับบริการวิชาชีพ/งานออกแบบ	บุคคล หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา ศาสนา ส่วนใหญ่ในจังหวัดขอนแก่น-จังหวัดใกล้เคียง และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	<ul style="list-style-type: none"> ผลงานออกแบบที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานทางวิชาชีพ ความอนุเคราะห์ในการให้บริการ (โดยเฉพาะในกรณีองค์กรการกุศลหรือศาสนา)
ผู้รับบริการวิชาการ การให้ความรู้ อบรม สัมมนา	บุคคล หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการ กลุ่มวิสาหกิจ ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ในจังหวัดขอนแก่นและใกล้เคียง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	<ul style="list-style-type: none"> องค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ ศักยภาพในการพัฒนาต่อยอดงาน/ผลิตภัณฑ์

(3) คู่ความร่วมมือ บทบาท กลไกการสื่อสารและความสัมพันธ์ ข้อกำหนดระหว่างกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท ลักษณะความร่วมมือ	กลไกการสื่อสาร ความสัมพันธ์ ข้อกำหนด
ทางวิชาการ การเรียนการสอน ผลิตบัณฑิต วิจัย		
<ul style="list-style-type: none"> สภาคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย สถาบันที่มี MOU ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 	แลกเปลี่ยนอาจารย์ นักศึกษา จัดกิจกรรมวิชาการร่วมกัน เช่น workshop นิทรรศการ การประชุมวิชาการ	การทำข้อตกลงความร่วมมือ การร่วมประชุม ทำกิจกรรมร่วมกัน ร่วมสนับสนุนงบประมาณและบุคลากร
<ul style="list-style-type: none"> สมาคมสถาปนิกฯ สมาคมนักออกแบบ สภาสถาปนิก TCDC 	จัดกิจกรรมวิชาการร่วมกัน เช่น workshop นิทรรศการ การบรรยายพิเศษ	การร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม การเข้าร่วมเป็นสมาชิก ภาควิชาความร่วมมือ
<ul style="list-style-type: none"> ศูนย์วิจัยเฉพาะทาง เช่น ศูนย์วิจัยพหุลักษณะฯ ศูนย์ท่องเที่ยว สนพ. 	ผลิตผลงานวิจัย ตำรา	การสนับสนุนทุนวิจัย ร่วมเป็นกรรมการศูนย์
การให้บริการวิชาการ วิชาชีพ		

<ul style="list-style-type: none"> • สมาคมสถาปนิกฯ สมาคมนักออกแบบ • สถาปนิก 	<p>การประชาสัมพันธ์ผลงาน การเผยแพร่ข้อมูลและอบรม ให้ความรู้ทางวิชาชีพ</p>	<p>การร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม การเข้าร่วมเป็นสมาชิก ร่วม ดำเนินโครงการ/กิจกรรม</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ศูนย์อุตสาหกรรมภาค 5 	<p>การให้บริการด้านการ ออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ สร้างและดำเนินโครงการ/ กิจกรรมด้านการบริการ วิชาชีพ</p>	<p>การแต่งตั้งเป็นกรรมการ ที่ ปรึกษาทางวิชาชีพ การ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ร่วมกัน</p>

P.2 สภาพการณ์ของคณะ : สภาพการณ์เชิงกลยุทธ์ของคณะเป็นอย่างไร

- ความท้าทาย ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะ

(1) จำนวนและประเภทของกลุ่มสถาบันอื่นที่มีหลักสูตรและบริการในลักษณะเดียวกันหรือเป็นคู่แข่งระดับ ลำดับ ขนาดและการเติบโตของคณะเมื่อเทียบกับสถาบันอื่นๆ

ก. สภาพด้านการแข่งขัน

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็น 1 ใน 21 ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ที่มีชื่อปรากฏในฐานข้อมูลของสภาสถาปนิก และเป็น 1 ใน 7 ของสถาบันในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดอยู่ในกลุ่มสถาบันขนาดกลางเมื่อดูจากจำนวนบุคลากรและนักศึกษา เป็นสถาบันในระดับภูมิภาคเพียงแห่งเดียวที่เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาเอกในสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์โดยตรง

ตาราง 1.5. จำนวนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ในประเทศไทย

ระดับ	จำนวน	รายชื่อ
ประเทศ	21	(จากฐานข้อมูลสภาสถาปนิก)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (นครราชสีมา) มหาวิทยาลัยสุรนารี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

สภาพการแข่งขันเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นพบว่า ในภาพรวมคณะมีความเข้มแข็งอยู่ในอันดับต้นของภูมิภาค คู่เทียบที่สำคัญได้แก่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง และนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งมีขนาดและบริบทในการให้บริการใกล้เคียงกับคณะ มีความเข้มแข็งในบางประเด็นสูงกว่าคณะ เช่น

- จำนวนหลักสูตรทั้งหมดที่เปิดสอนทั้งหมด 8 หลักสูตร เป็นหลักสูตรทางวิชาชีพ 5 หลักสูตร ทำให้มีความหลากหลายมากกว่า (แต่เป็นระดับบัณฑิตศึกษาเพียง 2 หลักสูตร)
- ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำ 100%
- ค่าน้ำหนักผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ สูงกว่าคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเล็กน้อย (มมส. 5.75 เทียบกับ มข. 5.13)

(2) ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของคณะเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะกระทบสภาพการแข่งขัน

ปัจจัยกำหนดความสำเร็จ	ข้อได้เปรียบ	ปัจจัยความเปลี่ยนแปลง
<ul style="list-style-type: none"> • คุณวุฒิอาจารย์ • ความเข้มแข็งในระดับบัณฑิตศึกษาและการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> • สัดส่วน/จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก + ตำแหน่งวิชาการ • หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท 3 หลักสูตร ปริญญาเอก 1 หลักสูตร) 	<ul style="list-style-type: none"> • การเปิดเสรีอาเซียน จะกระทบต่อกรอบวิสัยทัศน์ การดำเนินการ และภาวะการแข่งขัน

(3) แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกภาควิชาการ ข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบที่สำคัญได้มาจากการลงนามข้อตกลงความร่วมมือเป็นเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมกับสถาบันอื่นในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกำหนดข้อตกลงในการแลกเปลี่ยนข้อมูลพื้นฐานและผลการดำเนินการระหว่างกัน นอกจากนี้ คณะยังใช้ข้อมูลจากสภาวิชาชีพ สภาคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย เป็นข้อมูลเพิ่มเติม แต่ในส่วนหลังนี้ยังมีข้อจำกัดเนื่องจากไม่ได้มีการเก็บและปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอและไม่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้เข้าถึงได้ง่าย

ข. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

(1) อะไรคือความท้าทายและความได้เปรียบของคณะ ด้านการศึกษา การดำเนินการ ทรัพยากรบุคคล ชุมชน อะไรคือความท้าทายและความได้เปรียบที่สอดคล้องกับความยั่งยืนของคณะ

	ประเด็นความท้าทาย
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • สัดส่วนอาจารย์/นักศึกษาตามเกณฑ์ • เงื่อนไขคุณสมบัติการรับสมัครอาจารย์
ด้านกระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> • การต่อยอดงานบริการวิชาการให้เป็นงานวิจัย-ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพได้ • การปรับสมดุลภาระงานอาจารย์ให้เกิดผลงานวิชาการและงานวิจัยเพิ่มขึ้น
ด้านงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณจำกัด
ด้านผลการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> • ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ และ SCOPUS • การเป็นที่รู้จักและยอมรับระดับอาเซียน

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ส่วนประกอบที่สำคัญของระบบการปรับปรุงผลการ

ระบบการประเมินผลที่สำคัญเป็นส่วนหนึ่งของวงจร การจัดทำยุทธศาสตร์และ

ดำเนินการ

- การประเมินผล
- การเรียนรู้ระดับคณะ
- การสร้างนวัตกรรมในการดำเนินการ

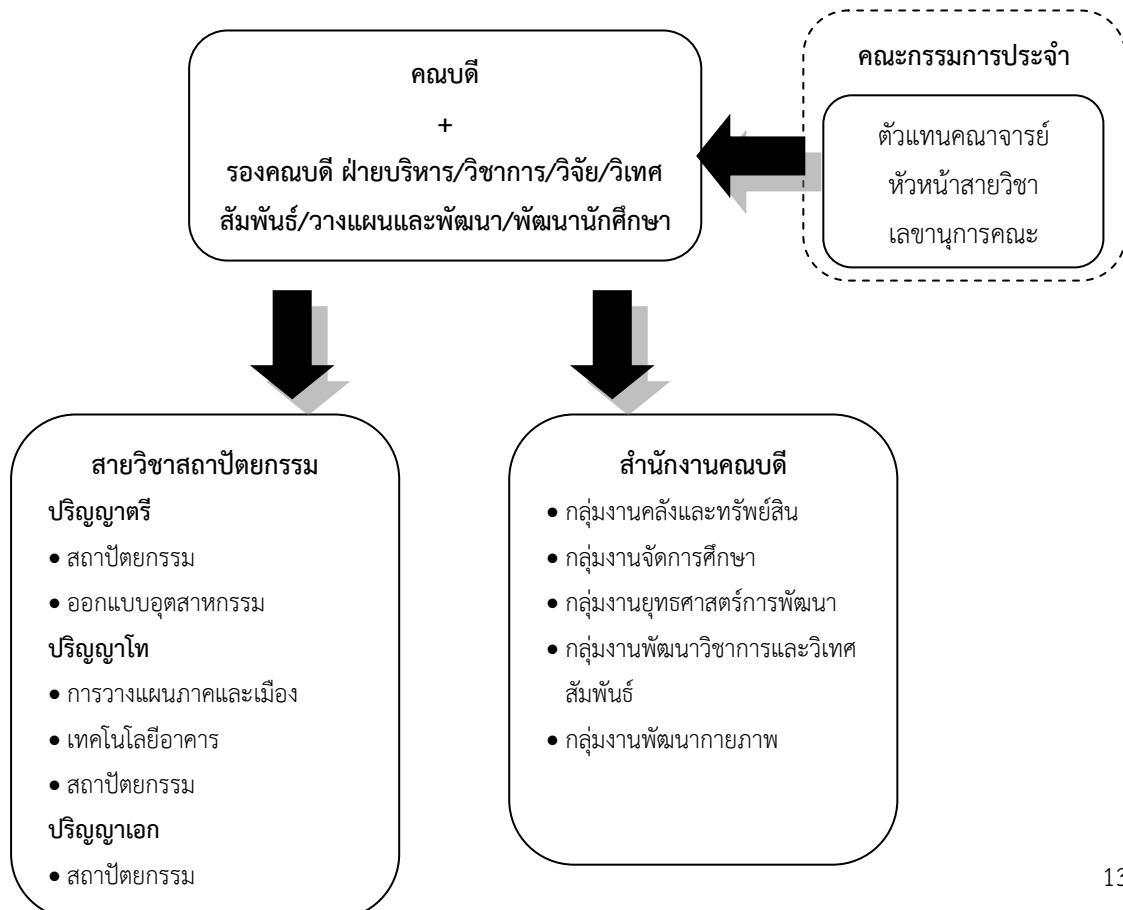
วางแผนกลยุทธ์ของคณะ ซึ่งประกอบด้วย

- การตรวจประเมินคุณภาพภายใน
- การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงผลการดำเนินการโดยให้ความสำคัญกับจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา
- การถ่ายทอดและประเมินผลการดำเนินการ
 - การติดตามโครงการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยคณะผู้บริหารและคณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศ
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
- การสรุปและทบทวนผลการดำเนินการและจัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปีตามโครงสร้างของ EdPEX

กระบวนการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมระดับองค์กร ได้แก่

- การสัมมนาหลักสูตรประจำปี
- โครงการวิจัยสถาบันและพัฒนางาน
- โครงการ Arch KKU Show & Share ประจำปี การประกวด good practice

ตาราง 1.6. แผนผังโครงสร้างการบริหารและการแบ่งส่วนงานในคณะ



หมวด 1

การนำองค์การ

Leadership

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง : ผู้นำระดับสูงนำสถาบันอย่างไร

- การกระทำโดยผู้นำระดับสูงในการชี้แนะและทำให้คณะมีความยั่งยืน
- วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีผลการดำเนินการที่ดีขึ้น

(1) ผู้นำระดับสูงกำหนด
วิสัยทัศน์และค่านิยมของ
สถาบัน และถ่ายทอด
วิสัยทัศน์และค่านิยมของ
คณะ (ผ่าน leadership
system*) อย่างไร และมี
การปฏิบัติตนที่แสดงความ
มุ่งมั่นต่อค่านิยมของคณะ
อย่างไร

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีผู้นำระดับสูงได้แก่คณบดีและรองคณบดีแต่ละฝ่าย ทำหน้าที่บริหารคณะ และมีคณะกรรมการประจำคณะเป็นคณะกรรมการสูงสุดในกำกับดูแลการทำงานของผู้บริหาร รวมถึงให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อมติและนโยบายที่สำคัญของคณะ

ในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2555 คณะผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะได้ร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์ของคณะโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความต่อเนื่องของเจตนารมณ์ในการก่อตั้งคณะแต่ในขณะเดียวกันก็ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยจากการทบทวนวิสัยทัศน์คณะกรรมการประจำคณะได้มีมติให้ระบุประเด็นที่มีความสำคัญเพิ่มเติมจากวิสัยทัศน์เดิม เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตเนื้อหาของสาขาวิชาที่มีการเปิดเพิ่มเติม เช่น สาขาออกแบบอุตสาหกรรม หลักสูตรเทคโนโลยี อาคาร การวางแผนภาคและเมือง และให้มีความครอบคลุมกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นในการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติและการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียนที่จะมีผลกระทบต่อวิชาชีพสถาปัตยกรรม ผลการทบทวนวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ถูกนำไปเผยแพร่ต่อบุคลากรในการประชุมสัมมนาบุคลากรทั้งคณะเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ปี 2555-2558 ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2554¹

คณะผู้บริหารได้พยายามสร้างค่านิยมของสถาบันเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมควบคู่ไปกับการรักษาภูมิปัญญา ท้องถิ่นและความเป็นพื้นถิ่น การแสดงออกของคณะผู้บริหารระดับสูงที่เป็นการแสดงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมดังกล่าวได้แก่การให้ความสำคัญต่อโครงการและกิจกรรมที่มีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาอย่างเหมาะสมในการแก้ปัญหาแทนการพึ่งพาเทคโนโลยีระดับสูงเพียงอย่างเดียว เช่น การกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ตัดสินการประกวดแนวปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้ยังมีส่วนในการร่วมกำหนดแนวทางของเนื้อหาในกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การเชิญวิทยากรบรรยายพิเศษในโอกาสต่างๆ การปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เน้นมิติทางด้านภูมิปัญญาพื้นถิ่น การให้ความสำคัญกับท้องถิ่นและชุมชน

¹ แผนภูมิแสดงกระบวนการ / ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะ ปี 55

- (2) ผู้นำระดับสูงประพฤติตนเป็นตัวอย่างและสร้างสภาพแวดล้อมในคณะให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างไร

ตลอดจนการมีส่วนร่วมด้วยตนเองในกิจกรรมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของภูมิภาค

ผู้นำระดับสูง ได้แก่ คณะผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างในการยึดมั่นในกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด โดยพยายามไม่ให้เกิดทัศนใจระดับนโยบายใดๆ มีข้อกังขาด้านจริยธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีความเสี่ยงด้านกฎหมาย จริยธรรม และจรรยาบรรณ

ผู้นำระดับสูงของคณะมีส่วนกระตุ้นจิตสำนึกและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมโดยพยายามสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการให้การกระทำและการตัดสินใจต่างๆ มีการตรวจสอบได้ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย มีกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินการต่างๆ ทั้งด้วยกลไกที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการดำเนินการทางด้านจรรยาบรรณต่อกรณี ที่อาจจะมีความเสี่ยงต่อประเด็นด้านกฎหมายหรือจริยธรรมโดยไม่เพิกเฉย

- (3) ผู้นำระดับสูงทำอะไรให้คณะมีความยั่งยืน และดำเนินการอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้
- สร้างบรรยากาศให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการให้บรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ ฯลฯ
 - สร้างวัฒนธรรมของบุคลากรเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปสู่ความผูกพันต่อคณะ
 - สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ทั้งระดับคณะและระดับบุคคลและมีส่วนร่วมโดยตรงในการเรียนรู้ภายในคณะ
 - การพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างผู้นำในอนาคต

ในการสร้างความยั่งยืนให้แก่คณะ คณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนากระบวนการและกระบวนการงานในสายสนับสนุนเนื่องจากเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ของคณะให้เป็นไปอย่างราบรื่น ในการดำเนินการเพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมดังกล่าว ผู้นำระดับสูงได้ผลักดันและส่งเสริมให้มีการทำวิจัยสถาบันในระดับกลุ่มงาน มีการอบรมบุคลากรสายสนับสนุนด้านการวิจัย การกำหนดโครงการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา งานของบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงกิจกรรมการนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี (good practice) ในงาน Arch.KKU Show & Share ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง และจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการข้างต้นไว้อย่างเพียงพอด้วย และในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ คณบดีและรองคณบดีฝ่ายต่างๆ ได้มีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมเป็น active participants เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ และเป็นวิทยากรในการอบรมด้านการกำหนดหัวข้อการวิจัยสถาบัน เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยสถาบัน เป็นกรรมการตัดสินรางวัลแนวปฏิบัติที่ดี เป็นต้น

ในการพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างผู้นำในอนาคต คณะได้ใช้โครงสร้างการบริหารในระดับหลักสูตรเป็นกลไกให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถในด้านการบริหารและการนำองค์การ และคณะได้อาศัยกลไกนี้เป็นช่องทางให้บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรแต่ละหลักสูตรได้มีโอกาสเรียนรู้ระเบียบ แนวปฏิบัติ และเครื่องมือต่างๆ ในบริบทการบริหารในปัจจุบัน อาทิเช่น การจัดทำแผน การเงิน และงบประมาณ เกณฑ์การประเมิน และการประกันคุณภาพ

- (1) ผู้นำระดับสูงสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานอย่างไร
- ให้มีการสื่อสารแบบสองทิศทางอย่างตรงไปตรงมา
 - แจ้งผลการตัดสินใจที่สำคัญ
 - ให้รางวัลและยกย่องชมเชย
 - ให้ความสำคัญกับสถาบันผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการของคณะ

ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารหลากหลายรูปแบบในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำระดับสูงกับบุคลากรกลุ่มต่างๆ ภายในคณะ ช่องทางหลักสำหรับการสื่อสารอย่างเป็นทางการที่ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการโดยตรงได้แก่

- การประชุมสัมมนาบุคลากรประจำปี เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา ชี้แจงประเด็นที่สำคัญและสถานการณ์ปัจจุบัน จัดทำยุทธศาสตร์ระดับคณะ พร้อมกับรับฟังความคิดเห็นสำหรับแนวทางการดำเนินการในอนาคตจากบุคลากรทุกส่วน
- การประชุมบุคลากรทั้งคณะ เพื่อแจ้งข่าวสารที่สำคัญที่จำเป็นต้องชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจหรือรับทราบโดยทั่วกัน เช่น ชี้แจงนโยบายจากมหาวิทยาลัยที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรและต่อคณะ การปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบประเมิน อย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง
- การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล และการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนประจำปีเพื่อรับฟังประเด็นปัญหาส่วนบุคคลและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อประกอบเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและระบบงานต่อไป

นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารและนโยบายที่สำคัญผ่านทางหน่วยงานย่อยภายในคณะตามโครงสร้างการบริหาร ได้แก่

- การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมเป็นคณะกรรมการในแต่ละชุด
- การประชุมกลุ่มงานสายสนับสนุนประจำเดือน
- การประชุมหลักสูตรประจำเดือน
- การสัมมนาหลักสูตรประจำปี

และยังมีการสื่อสารแบบทางเดียวสำหรับเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร นโยบาย ฯลฯ ให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกันทางระบบสารบรรณ ทั้งในรูปแบบของจดหมายเวียน e-mail และการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์คณะ ได้แก่

- การเผยแพร่รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำคณะในแต่ละเดือน
- การแจ้งเวียนมติคณะกรรมการประจำคณะ

นอกจากนี้ยังมีช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยเป็นรายบุคคล การพบปะอย่างไม่เป็นทางการตามโอกาสและเทศกาลต่างๆ การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในคณะ ตลอดจนการใช้ช่องทางสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์

(2) ผู้นำระดับสูงทำอะไร

- ให้เกิดการมุ่งเน้นการปรับปรุงผลการดำเนินการและการบรรลุวัตถุประสงค์
- ติดตามตัวชี้วัดอะไรเป็นประจำเพื่อกำหนดสิ่งที่จำเป็นต้องทำ
- นำเรื่องการสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุลมาพิจารณาในการกำหนดความคาดหวังต่อผลการดำเนินการอย่างไร

โทรนิกส์ เช่น e-mail และ social network เป็นต้น

ผู้นำระดับสูงอาศัยระบบการนำองค์การได้แก่กลไกของคณะกรรมการชุดต่างๆ อาทิ กรรมการวิชาการ กรรมการบริหาร กรรมการวางแผนและสารสนเทศ ในการถ่ายทอดนโยบายและถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติให้แก่ส่วนงานต่างๆ เป็นลำดับ เพื่อให้ตระหนักในความสำคัญของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

ในการติดตามผลการดำเนินการ คณะผู้บริหารติดตามระดับความก้าวหน้าของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นโครงการที่ตอบสนองกลยุทธ์ที่สำคัญในทุกมิติ โดยติดตามควบคู่กับอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณที่จัดสรรในแต่ละหมวดเพื่อให้มั่นใจว่าทุกโครงการมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม : คณะดำเนินการอย่างไรในการ กำกับดูแลและทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

- ระบบธรรมาภิบาลและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำองค์การ
- วิธีการที่คณะสร้างความมั่นใจว่าดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านการรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

- (1) ระบบธรรมาภิบาล – คณะดำเนินการอย่างไรให้ประสบความสำเร็จในเรื่องต่อไปนี้
- การรับผิดชอบต่อกรรมการของผู้บริหาร
 - ความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน
 - ความโปร่งใสในกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการประจำคณะ
 - การตรวจประเมินภายในและภายนอกที่เป็นอิสระ
 - การปกป้องประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ก. ระบบธรรมาภิบาลของคณะ

องค์ประกอบสำคัญในระบบธรรมาภิบาลของคณะได้แก่คณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1. คณะผู้บริหาร ได้แก่ คณบดีและรองคณบดีทุกฝ่าย 2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ หัวหน้าสายวิชาและเลขานุการคณะ และ 3. ตัวแทนจากคณาจารย์ประจำโดยไม่จำกัดหลักสูตร ซึ่งการได้มาของคณะกรรมการฯ เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย โดยมีที่มาดังนี้

1. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสายวิชา และเลขานุการคณะ
2. ตัวแทนคณาจารย์จากอาจารย์ประจำที่ได้รับการเสนอชื่อโดยบุคลากรตามกระบวนการสรรหา (ตามประกาศ มข.)

ในการกำกับดูแลให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี คณะกำหนดให้คณะกรรมการประจำคณะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจรรยาบรรณประจำคณะด้วย โดยระบบธรรมาภิบาลของคณะกำหนดให้แผนและนโยบายที่สำคัญต่างๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะเพื่อเป็นการกำกับดูแลการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงของคณะมิให้เป็นไปโดยพลการ นอกจากนี้จะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการพร้อมทั้งรายงานสถานะทางการเงินระหว่างปีงบประมาณ และเนื่องจากคณะกรรมการประจำคณะมีองค์ประกอบที่มาจากตัวแทนคณาจารย์ ผู้แทนคณาจารย์ในคณะกรรมการประจำคณะจึงเป็นช่องทางที่บุคลากรจะสามารถร่วมตรวจสอบและยื่นข้อร้องเรียนต่อการกระทำของฝ่ายบริหารได้ นอกจากนี้คณะยังมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคณะกรรมการระดับสูง ทำให้เกิดการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารทั้งหมดของคณะได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในการตรวจประเมิน (audit) ประจำปี ในมิติต่างๆ ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบบัญชีหลักสูตรโครงการพิเศษทุกหลักสูตร โดยผู้ตรวจสอบบัญชีจากภายนอก เป็นไปตามระเบียบการจัดการหลักสูตรโครงการพิเศษของมหาวิทยาลัย
2. การตรวจประเมินคุณภาพภายในระดับคณะ ตามกลไกของ

- (2) คณะประเมินผลการดำเนินการของผู้นำสูงสุด ผู้นำระดับสูง และ คณะกรรมการประจำคณะ อย่างไรก็ตาม ใช้ผลประเมินไปพัฒนาภาวะผู้นำ วิทยุบุคคลและของ คณะกรรมการและปรับปรุง ระบบการนำองค์การ อย่างไร

มหาวิทยาลัย

3. ในปีการศึกษา 2554 คณะเริ่มมีการตรวจประเมินคุณภาพภายในระดับ หลักสูตรเป็นปีแรก

คณะมีระบบประเมินผลการดำเนินการของผู้มีตำแหน่งบริหารทุกตำแหน่ง รวมถึงคณะกรรมการประจำคณะ เป็นประจำทุกๆ 6 เดือน โดยบูรณาการให้เป็นส่วน หนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จ ของโครงการตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีการประเมิน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำทุกปี ซึ่ง การประเมินทั้งสองส่วนมีการรายงานผลและแจ้งผลให้ผู้ได้รับการประเมินทราบเพื่อ จะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินการต่อไป การปรับปรุงระบบการนำองค์การที่ เป็นผลจากการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการประจำ คณะในปีงบประมาณที่ผ่านมาได้แก่การปรับเพิ่มบทบาทของคณะกรรมการคณะใน การร่วมกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ของคณะให้มีส่วนร่วมโดยตรงและใกล้ชิดกับ คณะผู้บริหารมากขึ้นในการกำหนดกรอบทิศทางตั้งแต่ต้น ซึ่งเป็นไปตามผลการ ประเมินความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะในการกำหนด นโยบายระดับคณะ

- (1) คณะดำเนินการอย่างไรใน กรณีที่การดำเนินการของ คณะมีผลกระทบต่อ สังคม
- คณะได้คาดการณ์ ล่วงหน้าถึงความกังวล ของสังคมต่อหลักสูตร บริการ และการ ดำเนินการต่างๆ ของ คณะอย่างไร
 - คณะดำเนินการในเชิงรุก ในเรื่องดังกล่าวอย่างไร

ข. การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

การดำเนินการตามพันธกิจของคณะที่จะเกิดผลกระทบต่อสังคมโดยตรงใน วงกว้าง ได้แก่ การให้บริการทางวิชาชีพด้านการออกแบบและสถาปัตยกรรม ซึ่งคณะ มีการแต่งตั้งและมอบหมายให้คณะกรรมการประจำคณะซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหาร สูงสุด ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจรรยาบรรณประจำคณะเพื่อกำกับดูแลการ ดำเนินการด้านต่างๆ ของคณะและบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบจรรยาบรรณ ข้าราชการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และหลักจริยธรรม สำหรับการดำเนินการ ตามพันธกิจที่อาจมีประเด็นที่ทำให้เกิดความกังวลต่อการดำเนินการของคณะ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรวิชาชีพ สถาปัตยกรรมควบคุม ซึ่งคณะใช้ผลการประเมินความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตเป็น เครื่องมือในการสะท้อนผล และได้กำกับดูแลให้ทุกหลักสูตรมีการประชุมสัมมนา หลักสูตรประจำปีและให้มีการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลาที่กำหนด และใน การประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาชีพหรือตัวแทนจากสภา วิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

นอกจากนี้ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อ

- (2) คณะอย่างไรให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม คณะใช้กระบวนการหรือตัวบ่งชี้หลักอะไรในการกำกับดูแลการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ต่อผู้รับบริการ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ คณะกรรมการประจำคณะก็ได้ทำหน้าที่กำกับดูแลและกำหนดมาตรการต่างๆ ในการป้องกันและแก้ไขผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมและโครงการของคณะโดยการกำหนดแนวปฏิบัติต่างๆ เช่น แนวปฏิบัติในการนำนักศึกษาไปทัศนศึกษาดูงานนอกสถาบัน แนวปฏิบัติในการขอความอนุเคราะห์สถานที่ฝึกงานและการส่งตัวนักศึกษาเข้าฝึกงาน แนวปฏิบัติเรื่องการแจ้งผลการเรียนระหว่างภาคการศึกษาและการขอแก้ไขระดับผลการเรียน เป็นต้น และเมื่อเกิดผลกระทบทางลบขึ้น คณะกรรมการประจำคณะจะแต่งตั้งตัวแทนจากคณะกรรมการฯ เป็นคณะทำงานเพื่อหาข้อเท็จจริงก่อนจะพิจารณาแนวทางการแก้ไขและประกาศเป็นแนวปฏิบัติให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป²

ผู้นำระดับสูงประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติตามมาตรการด้านกฎหมายและจริยธรรมข้างต้นจากการไม่มีข้อร้องเรียนหรือการฟ้องร้องต่อการดำเนินการของคณะ

ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

- (1) กลยุทธ์และการปฏิบัติงานของคณะคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมอย่างไร

ปณิธานนับตั้งแต่การก่อตั้งคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ในปี พ.ศ. 2531 ได้วางบทบาทคณะในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพด้านการออกแบบและสถาปัตยกรรม ซึ่งทางคณะถือเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการของคณะในการตอบสนองความต้องการ แก้ปัญหา พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบัน คณะได้กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนเอกลักษณ์ของคณะในข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพิ่มเติม 2 ตัวชี้วัดคือ 1. โครงการวิจัยและบริการที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับสังคมและชุมชน และ 2. โครงการหรือกิจกรรมนักศึกษาที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับสังคมและชุมชน จากตัวชี้วัดทั้งสองตัวนี้จะเห็นได้ว่าคณะให้ความสำคัญต่อความผาสุกและประโยชน์ทางสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนในภูมิภาคในระดับกลยุทธ์และดำเนินการในระดับปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างโครงการวิจัย บริการวิชาการ-วิชาชีพ และผลงานวิชาการที่ผ่านมา อาทิเช่น โครงการออกแบบและปรับปรุงศูนย์ดูแลเด็กเล็กบ้านโนนม่วง โครงการ

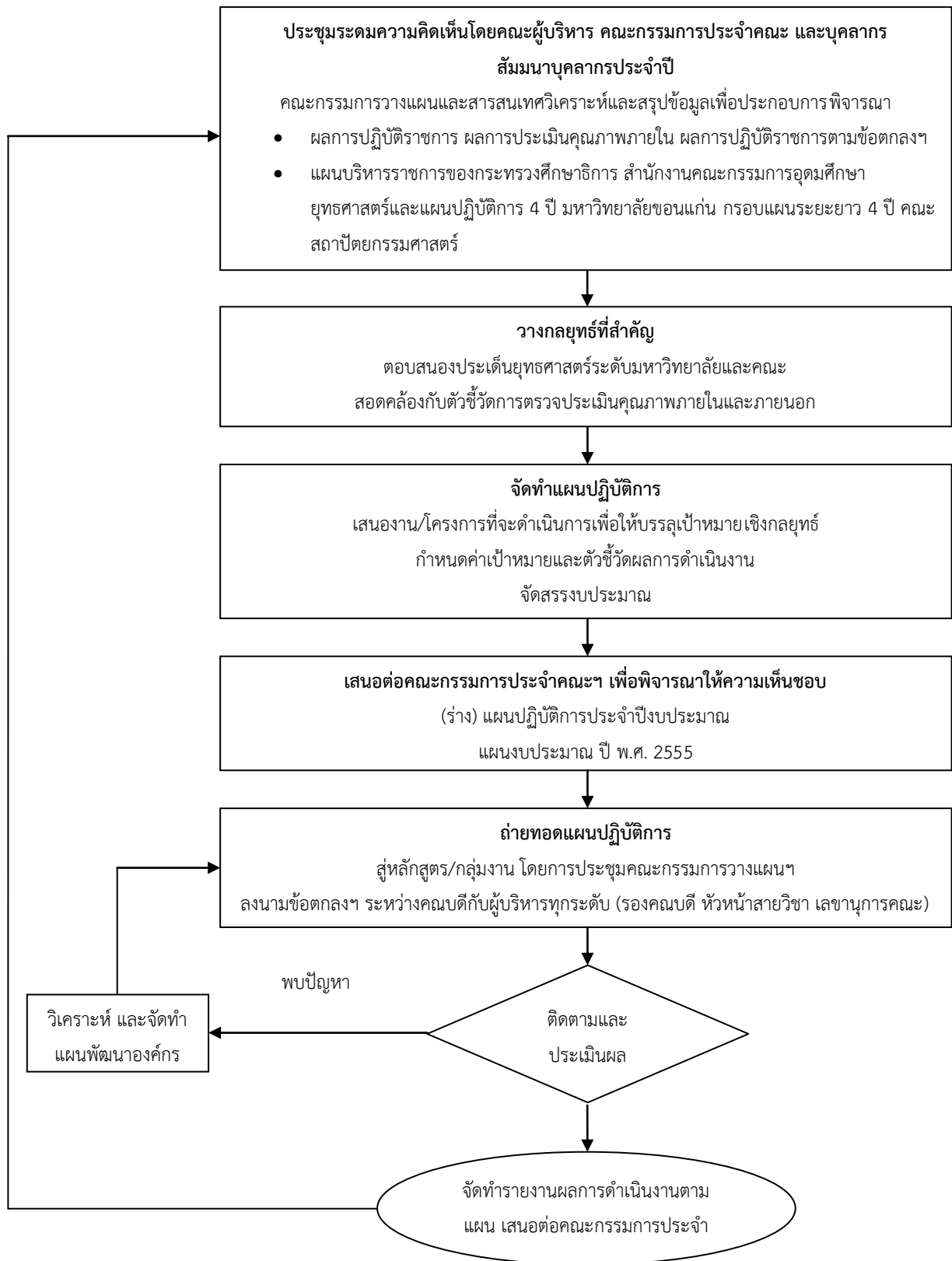
² แผนภูมิแสดงขั้นตอนการพิจารณาจัดการผลกระทบเชิงลบ

ออกแบบและปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชนรถไฟ โครงการสำรวจรังวัดสถาปัตยกรรมพื้นถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จ.เลย และ จ.นครพนม) โครงการวิจัยและออกแบบเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาไฟดำอีสาน และบทความวิจัย-วิชาการอีกจำนวนมาก

- (2) ชุมชนที่สำคัญสำหรับคณะ คืออะไร มีวิธีกำหนดอย่างไร คณะสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนดังกล่าวอย่างไร มีวิธีการกำหนดเรื่องและการมีส่วนร่วมอย่างไร

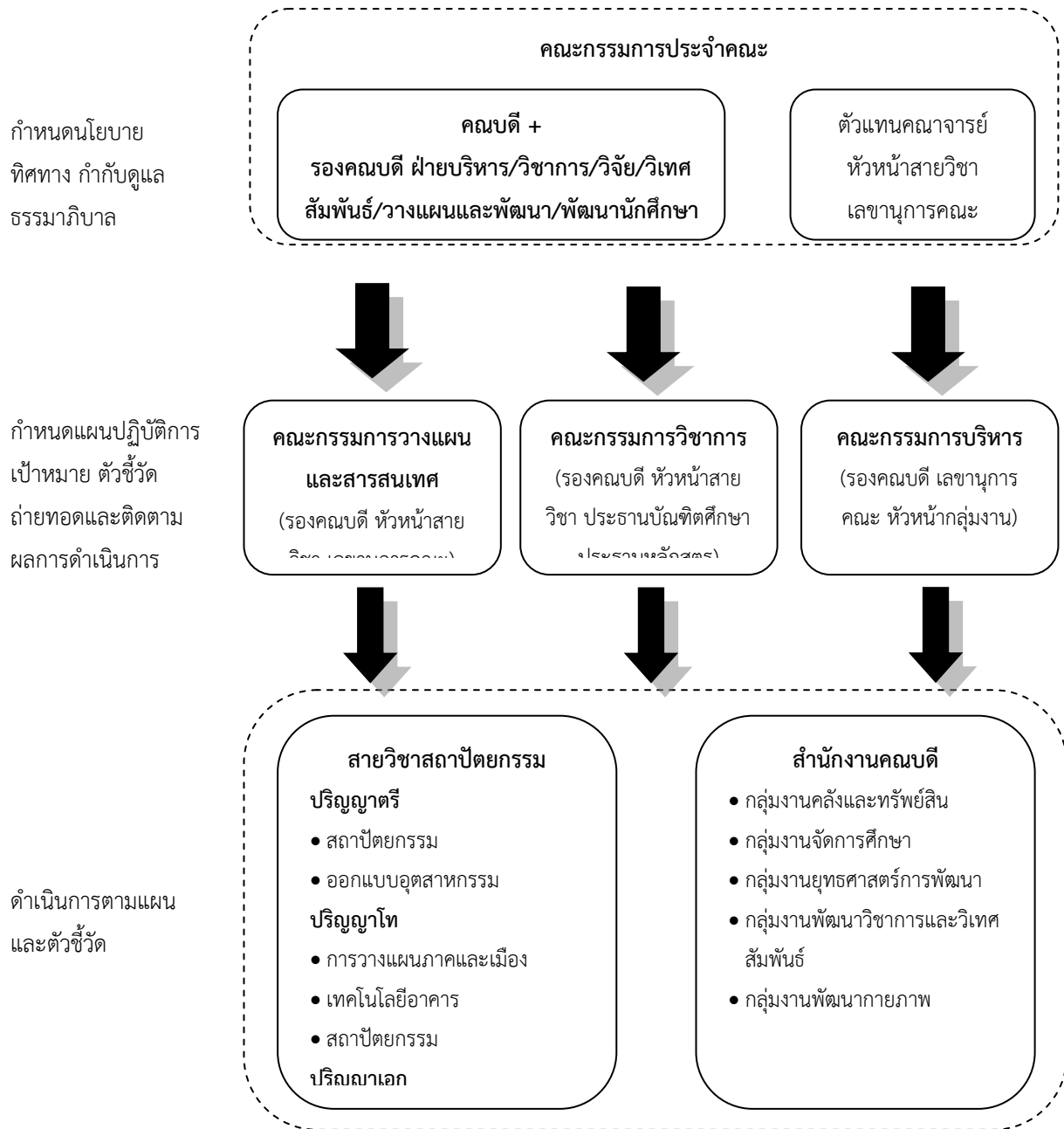
ชุมชนที่สำคัญสำหรับคณะ หมายถึง ชุมชนที่มีความคาดหวังทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินการของคณะ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความคาบเกี่ยวกับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ชุมชน หน่วยงานราชการ กลุ่มผู้ประกอบการและองค์กรเอกชนต่างๆ ในจังหวัดขอนแก่นที่คาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะกำหนดชุมชนเหล่านี้จากกรอบความเชี่ยวชาญตามพันธกิจของคณะและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนเหล่านี้ด้วยการให้บริการทางวิชาการลักษณะต่างๆ เช่น การบรรยายพิเศษ การจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ การดำเนินโครงการออกแบบต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน เป็นต้น

แผนภูมิ 1.1. กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำและถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์



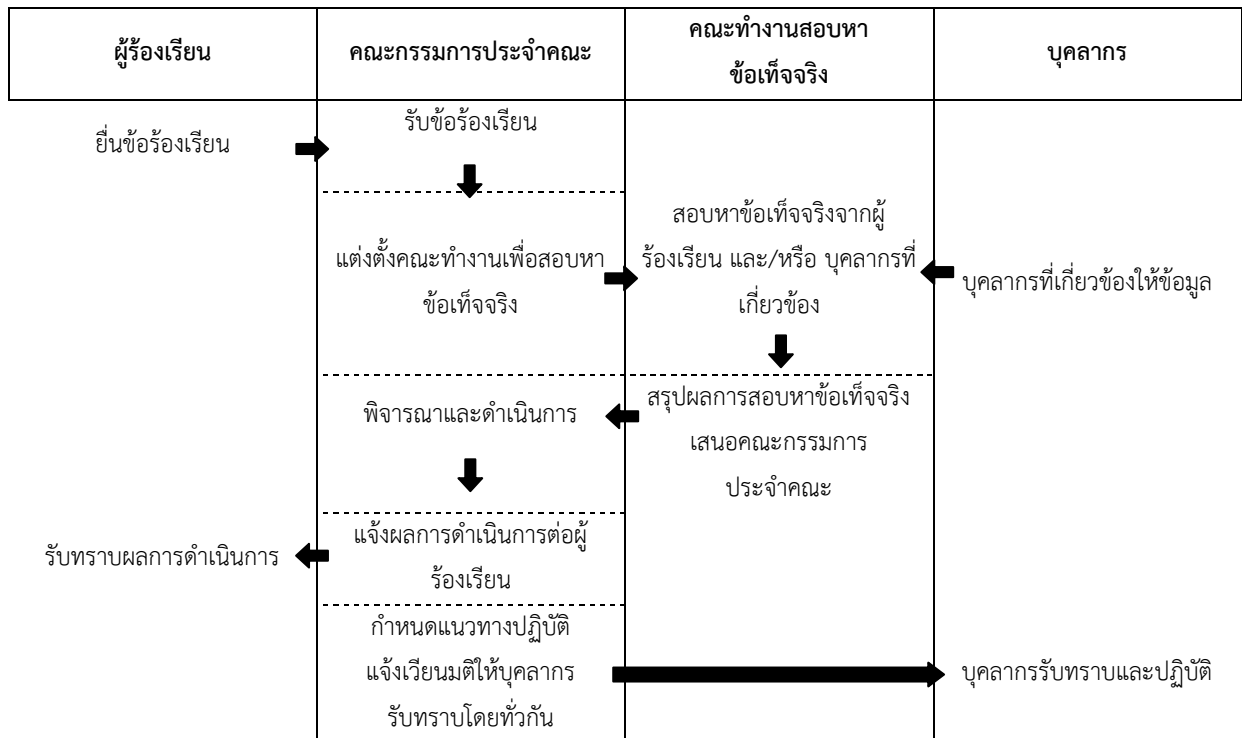
หมวด 1 การนำองค์การ

แผนภูมิ 1.2. ระบบการนำองค์การ



หมวด 1 การนำองค์การ

แผนภูมิ 1.3. กลไกการจัดการผลกระทบเชิงลบอย่างเป็นทางการ



ตัวอย่างการกำหนดแนวปฏิบัติภายในคณะเพื่อป้องกันผลกระทบในเชิงลบ

- แนวปฏิบัติการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาและดูงานนอกสถานที่
- แนวปฏิบัติเรื่องการขอแก้ไขระดับคะแนนของนักศึกษา
- แนวปฏิบัติเรื่องการแจ้งผลคะแนนนักศึกษาระหว่างภาคการศึกษา
- แนวปฏิบัติเรื่องการออกจดหมายและการส่งตัวนักศึกษาเข้ารับการฝึกงาน

หมวด 2

การวางแผนเชิงกลยุทธ์
Strategic Planning

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ : คณะจัดทำกลยุทธ์อย่างไร

- วิธีการสร้างกลยุทธ์ของคณะที่ให้ความสำคัญกับความท้าทายและเสริมความได้เปรียบ
- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

(1) คณะวางแผนกลยุทธ์อย่างไร

- ขั้นตอนที่สำคัญ
- ผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ
- การระบุจุดบอดที่อาจเกิดขึ้น
- การระบุสมรรถนะหลักของคณะ ความท้าทาย ความได้เปรียบ
- กรอบเวลาของการวางแผน วิธีการกำหนดกรอบเวลา และการทำให้กระบวนการวางแผนสอดคล้องกับกรอบเวลาดังกล่าว

(2) คณะทำอะไรให้มั่นใจว่าการวางแผนกลยุทธ์ได้วิเคราะห์และตอบสนองต่อ

- จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค
- สัญญาณความเสี่ยง/การเปลี่ยนแปลง
- ความยั่งยืน/สมรรถนะหลัก
- ความสามารถในการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ แบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การทบทวนผลการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อระบุจุดอ่อนจุดแข็งที่สำคัญ
2. กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การดำเนินการ กลยุทธ์ และแนวทาง
3. กำหนดรายละเอียดของแผน ได้แก่ ตัวชี้วัด เป้าประสงค์ที่สำคัญ นำไปสู่แผนปฏิบัติการในภาพรวมของคณะ ตลอดจนแผนการจัดสรรงบประมาณ

การเปลี่ยนแปลงหลักในกระบวนการที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาจากรอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ในปีก่อนๆ ได้แก่ การปรับให้กระบวนการประเมินผลและการประกันคุณภาพ(ปลายปี) รวมเป็นกระบวนการเดียวกันกับกระบวนการวางแผนและจัดทำกลยุทธ์ (ต้นปี) เพื่อให้เกิดกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยให้กระบวนการทั้งหมดเริ่มต้นจากการประเมินผล การวิเคราะห์ผล และนำไปสู่การปรับปรุงแผนและกลยุทธ์

เนื่องจากการทบทวนผลการดำเนินการตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ได้ถูกรวมไว้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว ทำให้ประเด็นด้านจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสในการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่างๆ จากการตรวจประเมินและกระบวนการประกันคุณภาพ ถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยประกอบการพัฒนายุทธศาสตร์และการจัดทำกลยุทธ์ของคณะอย่างเป็นรูปธรรม

ในโครงสร้างกลยุทธ์ของคณะ¹ ยังประกอบด้วยส่วนที่เป็นแผนพัฒนาองค์การและแผนบริหารความเสี่ยงเข้าไว้แล้วด้วย ทำให้มั่นใจได้ว่าประเด็นสำคัญจะได้รับการตอบสนอง

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

¹ โครงสร้างยุทธศาสตร์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

- (1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ
- คืออะไร
 - จะบรรลุวัตถุประสงค์เมื่อใด
 - อะไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในขณะนี้ ได้แก่การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายผู้สอน และการเพิ่มปริมาณผลงานวิชาการ-งานวิจัย เนื่องจากผลการประเมินในรอบหลายปีที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณผลงานวิชาการ-งานวิจัยโดยบุคลากรในคณะมีสัดส่วนต่ำกว่าความคาดหวังตามเกณฑ์ประเมิน นอกจากนี้คณะอาจารย์ในคณะยังมีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการเพิ่มขึ้นจากเดิมเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จากการวิเคราะห์ร่วมกันในคณะผู้บริหาร พบว่าทั้งสองประเด็นนี้มีจุดอ่อนร่วมกันบางประการ ได้แก่การขาดผลงานวิชาการ-วิจัยโดยคณาจารย์ ทำให้คณะไม่มีผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัยเผยแพร่ และอาจารย์ไม่มีผลงานสำหรับขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสำรวจความคิดเห็นและประเมินจากผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล พบว่าสาเหตุที่สำคัญได้แก่อาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนมากเกินไป (คิดเป็นสัดส่วนไม่ต่ำกว่า 70% ของภาระงานทั้งหมด) ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการผลิตผลงานด้านอื่นอย่างเพียงพอ กลไกสนับสนุนภายในคณะยังไม่ชัดเจน ขาดการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น เป้าประสงค์ที่สำคัญจึงได้แก่การเพิ่มปริมาณผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีการเผยแพร่

ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ กลยุทธ์ที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้แก่

1. การลดจำนวนการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีเพื่อปรับสมดุลระหว่างสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ ไม่ให้ภาระงานสอนสูงมากเกินไป จนเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานด้านอื่นๆ ของอาจารย์ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะบรรลุวัตถุประสงค์ในปีการศึกษา 2556
2. ตั้งกลุ่มวิจัยเพื่อเป็นกลไกกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยและเผยแพร่ต่อไปได้ เป้าหมายคือกลุ่มวิจัย 3 กลุ่ม กำหนดจะบรรลุวัตถุประสงค์ในปี 2555
3. เพิ่มการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้อาจารย์ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย-วิชาการเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และให้สามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้
4. เพิ่มหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเป็นกลไกผลักดันให้เกิดการวิจัยเพิ่มขึ้น กำหนดเป้าหมายที่จะเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 2 หลักสูตรในปี 2555 และอีก 2 หลักสูตรในปี 2557²

- (2) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะได้ให้ความสำคัญและ

จากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้างต้น คณะได้ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาโดยพิจารณาจากความได้เปรียบที่มี เนื่องจากคณะ

² แผนการเปิดหลักสูตรและรับนักศึกษา พ.ศ. 2555-2559

ตอบสนองต่อเรื่องเหล่านี้
อย่างไร

- ความท้าทาย ความ
ได้เปรียบ
- โอกาสในการสร้าง
นวัตกรรมเรื่องหลักสูตร
บริการ ฯลฯ
- สมรรถนะหลักของคณะ
ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- ความสมดุลระหว่างความ
ท้าทายและโอกาสระยะ
สั้นกับระยะยาว
- ความสมดุลของความ
ต้องการแต่ละด้านของ
นักศึกษาและผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย
- การเปลี่ยนแปลง
สภาพการณ์ต่างๆ รวมถึง
แหล่งงบประมาณ

สถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นจำนวนมากกว่าคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์สถาบันอื่นในภูมิภาค และมีมากพอที่จะเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มได้อีก การเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มอีก 2 หลักสูตรในปีการศึกษา 2555 จึงทำให้คณะได้ใช้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกทั้ง 12 คนเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 4 หลักสูตร และการวางแผนเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มให้ครบทุกสาขาวิชาในอนาคตเมื่อบุคลากรมีระดับคุณวุฒิสูงขึ้น

สมรรถนะหลัก ความได้เปรียบ	โอกาส ความท้าทาย หลักสูตร นวัตกรรม	ความเปลี่ยนแปลง
จำนวนอาจารย์ปริญญาเอก	หลักสูตรบัณฑิตศึกษา	ทิศทางของมหาวิทยาลัยที่เน้นบัณฑิตศึกษา
คุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของอาจารย์	กลุ่มวิจัยเฉพาะทางด้านสถาปัตยกรรมชุมชน/เมือง และการออกแบบ	ความคาดหวังต่อผลงานวิชาการ/งานวิจัยที่มีระดับมาตรฐานสูงขึ้นไป

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ : คณะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

- วิถีแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ
- สรุปแผนปฏิบัติการ แสดงการนำไปสู่การปฏิบัติ ตัววัดที่สำคัญ
- คาดการณ์ผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับตัววัด

- (1) แผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของคณะมีอะไรบ้าง และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอะไรบ้าง เช่น
- หลักสูตรและบริการทางการศึกษา
 - กลุ่มผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ฯลฯ
- คณะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ

แผนระยะสั้น ได้แก่แผนปฏิบัติการประจำปี มีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ การเพิ่มหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา การตั้งกลุ่มวิจัย การเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากงานวิจัย การบูรณาการการวิจัย การสอน และบริการวิชาการ เป็นต้น ซึ่งโครงการดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นโครงการที่ตอบสนองโดยตรงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มการผลิตผลงานวิชาการ-วิจัย การพัฒนาบุคลากร โครงการอื่นเป็นการสร้างโอกาสและช่องทางให้เกิดผลงานดังกล่าว

แผนระยะยาว ได้แก่แผนกลยุทธ์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงโครงการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องและเป้าหมายการบรรลุวัตถุประสงค์ยาวเกิน 1 ปีงบประมาณ ได้แก่การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ปริญญาเอก เพื่อให้มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในแต่ละสาขาตามความต้องการของมหาวิทยาลัย คณะ และหลักสูตร³ และแผนพัฒนาทรัพยากรกายภาพของคณะ

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแผน ได้แก่การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1.2	การใช้ผลงานวิจัยในการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนรายวิชาที่มีหลักฐานการอ้างอิงผลงานวิจัยโดยคณาจารย์ในคณะในแผนการสอนหรือเอกสารประกอบการสอน	75%
1.2	โครงการพัฒนาตนเองของคณาจารย์	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายผู้สอนที่เข้าร่วมการสัมมนา ประชุมวิชาการ การอบรม หรือได้รับการส่งเสริม/พัฒนาตนเอง	75%
2.1	โครงการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ	ร้อยละของจำนวนผลงานวิชาการวิจัย บริการวิชาการ และงาน	25%

³ แผนพัฒนาบุคลากรปริญญาเอก 5 ปี

		สร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	
...

ตัวอย่างการกำหนดเป้าหมายระดับโครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (คัดจากแผนปฏิบัติการประจำปี 2555)

- (2) คณะมีวิธีจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดอย่างไรให้นำไปสู่การปฏิบัติโดยทั่วถึง ทั้งคณะ รวมถึงคู่ความร่วมมือด้วย / อะไรทำให้มั่นใจว่าผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแบบนี้จะมีความยั่งยืน
- (3) อะไรทำให้คณะมั่นใจได้ว่าทรัพยากรด้านการเงินและอื่นๆ มีพร้อมสำหรับสนับสนุนแผนปฏิบัติการ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างไร รวมถึงประเมินความเสี่ยงอย่างไรเพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงิน
- (4) แผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามแผนระยะสั้นและระยะยาวมีอะไรบ้าง แผนดังกล่าวระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานและความต้องการด้านความสามารถและสมรรถนะอย่างไร

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ มีคณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศของคณะเป็นเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งคณะกรรมการวางแผนฯ ประกอบด้วยผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่คณบดีและรองคณบดีทุกฝ่าย หัวหน้าสายวิชาและเลขานุการคณะ ดังนั้นในการกำหนดกลยุทธ์และโครงการหลักที่สำคัญจึงเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมในหลายระดับ ทั้งผู้บริหารระดับคณะลงไปจนถึงผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

จากการปรับปรุงโครงสร้างของแผนระดับคณะ ทำให้เห็นภาพในองค์รวมและสามารถบริหารจัดการเชิงบูรณาการได้ เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างโอกาสกับทรัพยากรที่มี โดยเฉพาะทรัพยากรด้านการเงิน รวมถึงการวางแผนระยะยาวโดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการต่างๆ และวางแผนการดำเนินการและการสนับสนุนงบประมาณในระยะยาว เช่นการวางแผนความต้องการครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้างและการพัฒนากายภาพระยะยาว

แผนด้านบุคลากรที่สำคัญนอกจากแผนพัฒนาบุคลากรปริญญาเอก ได้แก่ โครงการพัฒนางานสายสนับสนุน ได้แก่ โครงการวิจัยสถาบัน โครงการดูงานเพื่อการพัฒนา โครงการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน โครงการ KM สำนักงานคณบดี ซึ่งมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการกำหนดเป้าหมายประจำปี

โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
โครงการวิจัยสถาบัน	จำนวนชิ้น	กลุ่มงานละ 1 ชิ้นต่อปี
โครงการดูงานเพื่อพัฒนา	มีการดำเนินการ	กลุ่มงานละ 1 ครั้งต่อปี
โครงการพัฒนาตนเอง	จำนวนบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเอง	50% ของบุคลากรสายสนับสนุน
โครงการ KM สำนักงานคณบดี	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม	100% ของบุคลากรสายสนับสนุน

โครงการ Arch. KKU Show & Share	จำนวนชิ้นงาน	อย่างน้อยกลุ่มงานละ 1 ชิ้น
--------------------------------	--------------	----------------------------

โครงการต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานโดยทำให้เห็นว่ามีโอกาสในการพัฒนางานของตนได้อย่างไรบ้างโดยเน้นที่การดูจากกรณีศึกษาทั้งจากการดูงานและเห็นตัวอย่างจากกิจกรรมการเรียนรู้ภายในคณะ และผู้บริหารพยายามให้เกิดการนำผลการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาระบบงานได้จริง

- (5) ตัววัดหรือตัวบ่งชี้หลักที่ใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการมีอะไรบ้าง
- มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบวัดผลโดยรวมส่งเสริมให้คณะเป็นไปในทางเดียวกัน
 - มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบวัดผลครอบคลุมการถ่ายทอดทุกกลุ่ม

คณะติดตามความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนและตัวชี้วัดโดยมีการพิจารณาใน 2 ลักษณะทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนของแต่ละโครงการ และระดับความสำเร็จในการตอบเกณฑ์ตัวชี้วัด

คณะสร้างบูรณาการระหว่างตัวบ่งชี้ต่างๆ เหล่านี้ และแผนระดับต่างๆ ทั้งกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาองค์การ แผนพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรกายภาพ ฯลฯ เข้าด้วยกันทั้งหมดตามผังยุทธศาสตร์คณะ วัตถุประสงค์ของการบูรณาการดังกล่าวเพื่อต้องการให้ระบบการจัดทำกลยุทธ์ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และติดตามผลการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการทำงานที่ประสานเป็นเนื้อเดียวเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่กระชับ รวดเร็ว มีเอกภาพ

ในส่วนการถ่ายทอดกลยุทธ์และตัวชี้วัด คณะได้ทำควบคู่กันในคณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศซึ่งมีองค์ประกอบตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูงจนถึงผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งได้แก่หัวหน้าสายวิชาและเลขานุการคณะ และอาศัยกลไกการมอบหมายงานในการถ่ายทอดต่อภายในหน่วยงานย่อยที่เกี่ยวข้อง

- (6) คณะทำอย่างไรในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการกรณีที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง

ในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ กำหนดให้คณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบติดตามความก้าวหน้าของโครงการตามแผนและรายงานผลการติดตามต่อคณะกรรมการประจำคณะ ในกรณีที่มีการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน หรือมีกรณีที่ต้องเปลี่ยนแปลง เช่น มีความต้องการใหม่เกิดขึ้นในระหว่างปี คณะกรรมการวางแผนฯ จะเป็นผู้สรุปรายละเอียดและเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนปฏิบัติการและแผนงบประมาณต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา ในกรอบการดำเนินการตามปกติ จะมีการเสนอเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนปฏิบัติการและแผนงบประมาณกลางปี 1 ครั้งในช่วงเดือนเมษายน-พฤษภาคม หรืออาจจะมีการเสนอปรับเปลี่ยนเป็นการเฉพาะกิจหากมีความจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่การปรับเปลี่ยนพัฒนาคุณภาพและแผนงบประมาณหมวดโครงการปรับปรุงกายภาพคณะเนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนกรณีระบบโทรศัพท์และระบบรักษาความปลอดภัย

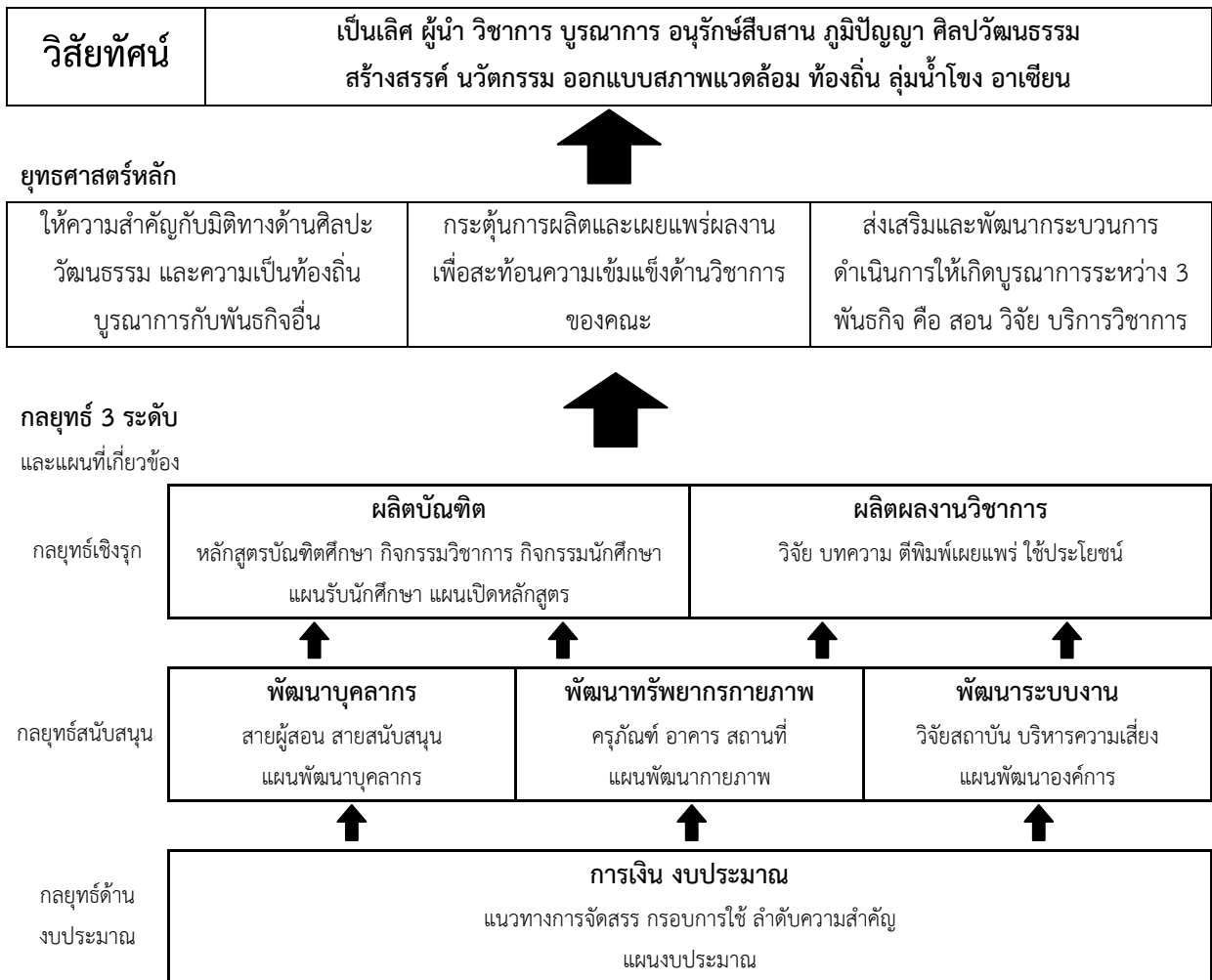
- (1) จากตัวบ่งชี้ที่กำหนดใน 2.2 ก (5) คณะคณาจารย์ผลการดำเนินการในอนาคตทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างไร
- เทียบกับคู่แข่ง
 - เทียบกับค่าเป้าหมายหรือผลการดำเนินการที่ผ่านมา
 - ถ้าหากมีความต่างระหว่างผลกับการคาดการณ์ คณะทำอย่างไร

ข. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะคณาจารย์ผลการดำเนินการล่วงหน้าสำหรับประเด็นความสำเร็จในการดำเนินการที่สำคัญในบางตัวบ่งชี้ที่มีการกำหนดแผน ค่าเป้าหมาย และคาดการณ์ผลเชิงปริมาณได้ ได้แก่ จำนวนอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกในสาขาต่างๆ โดยคาดการณ์จากกำหนดการจบการศึกษา แต่ในหลายประเด็นพบว่ายังมีปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้เข้ามาเกี่ยวข้องและมีผลต่อการดำเนินการที่ไม่สม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้

ในการพิจารณาค่าเป้าหมายทั้งที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมาและส่วนที่เป็น การคาดการณ์ล่วงหน้า ส่วนใหญ่เป็นการกำหนดข้อมูลเปรียบเทียบที่เป็น level และ trend คือเป็นการเทียบพัฒนาการกับผลการดำเนินการที่ผ่านมา ทั้งนี้เนื่องจากในอดีตยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลเปรียบเทียบในลักษณะเดียวกันจากสถาบันอื่น สำหรับการเทียบผลการดำเนินการกับคู่แข่ง หรือเป็น comparison เนื่องจากคณะ กำหนดคู่แข่งจากสถาบันที่มีลักษณะบริบทคล้ายคลึงกับคณะ กล่าวคือ เป็นคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ในสถาบันระดับภูมิภาค แต่เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการเป็นเลิศ คณะจึงตั้งค่าเป้าหมายให้มีผลการดำเนินการสูงกว่าสถาบันอื่นๆ ดังที่สะท้อนใน หมวด 7 ข้อมูลเปรียบเทียบใช้ค่าสูงสุดของคู่แข่งอื่นทั้งหมด

แผนภูมิ 2.1. โครงสร้างกลยุทธ์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์



แผนภูมิ 2.2. กรอบแผนพัฒนาบุคลากรปริญญาเอก 5 ปี (2552-2556)

สาขาที่มีความต้องการ	จำนวน	2552	2553	2554	2555	2556
สถาปัตยกรรมศาสตร์ การออกแบบสภาพแวดล้อม built-environment ศิลปะสถาปัตยกรรมและศิลปะวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ทฤษฎี การออกแบบ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	8			1	3	4
สถาปัตยกรรมศาสตร์ การออกแบบสภาพแวดล้อม ภูมิสถาปัตยกรรม ชุมชนเมือง การวางแผนภาค หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	3	1				2
สถาปัตยกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีอาคาร การก่อสร้าง การจัดการ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	3		1			2
การออกแบบอุตสาหกรรม ออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือสาขาการศึกษาวิจัยด้านการออกแบบและศิลปะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง	2	1			1	
การออกแบบอุตสาหกรรม ออกแบบผลิตภัณฑ์ เครื่องปั้นดินเผา หรือสาขาการศึกษาวิจัยด้านการออกแบบและศิลปะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง	3		1	1	1	
การออกแบบอุตสาหกรรม ออกแบบผลิตภัณฑ์ เครื่องเรือน ออกแบบภายใน ตกแต่งภายใน หรือสาขาการศึกษาวิจัยด้านการออกแบบและศิลปะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง	2	1			1	
การออกแบบอุตสาหกรรม ออกแบบผลิตภัณฑ์ สิ่งทอ แฟชั่น หรือสาขาการศึกษาวิจัยด้านการออกแบบและศิลปะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง	3	1		1		1
การออกแบบอุตสาหกรรม ออกแบบผลิตภัณฑ์ สิ่งพิมพ์ กราฟิก สื่อดิจิทัล แอนิเมชัน คอมพิวเตอร์ หรือสาขาการศึกษาวิจัยด้านการออกแบบและศิลปะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง	3	2		1		
รวม	27	6	2	4	6	9

หมวด 3

การมุ่งเน้นผู้เรียน

Customer Focus

3.1 ความผูกพันของผู้เรียน : คณะมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- วิธีการที่คณะกำหนดหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษาอื่นๆ
- วิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(1) คณะมีวิธีการอย่างไรในการค้นหาและสร้างนวัตกรรมให้กับหลักสูตรและบริการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังรวมทั้งดึงดูดผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ก. หลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ บริการทางการศึกษา และการส่งเสริมผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะส่งเสริมให้หลักสูตรรวบรวมแนวทางและความต้องการของผู้เรียนจากกิจกรรมแนะแนว ตลาดนัดหลักสูตร รวมถึงจากการสำรวจและสอบถามระหว่างการจัดงาน Open House ประจำปี เพื่อนำข้อมูลความต้องการเหล่านี้มาเป็นส่วนในการพิจารณาการเปิดหลักสูตรใหม่ การปรับปรุงหลักสูตร การปรับปรุงกลไกและช่องทางการรับเข้าและการเปิดตัวเข้าหากลุ่มผู้เรียนกลุ่มใหม่

ตัวอย่างการดำเนินการในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้แก่

- การเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาสถาปัตยกรรม และมีแผนจะเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาออกแบบอุตสาหกรรมต่อไปในอนาคต (แผนปี 2557)
- การเพิ่มช่องทางรับเข้าจากภาคอาชีวศึกษาในหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิตด้วยวิธีพิเศษ (รับตรง) เพื่อตอบสนองต่อกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการต่อยอดจากสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องที่เป็นระดับปฏิบัติการ (ช่างเทคนิค สถาปัตยกรรม ช่างเขียนแบบ ก่อสร้าง) เพื่อเข้าสู่วิชาชีพสถาปนิก โครงการนี้เกิดขึ้นโดยการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาจากช่องทางการรับเข้าที่ต่างกัน ซึ่งเป็นผลงานวิจัยสถาบันของกลุ่มงานจัดการศึกษาในปีงบประมาณ 2554
- การปรับปรุงหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาชีพ ประชาชนชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ตามผลการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังจากผู้เรียน

(2) คณะมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดกลไกหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงหลักสูตรและบริการต่างๆ

- กลไกและวิธีการดังกล่าว

คณะมีช่องทางการสื่อสารถึงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนี้

ช่องทางสื่อสาร	กลุ่มผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ลักษณะการสื่อสาร
ประกาศ กระดานข่าวกลุ่ม	นักศึกษา ผู้รับบริการทั่วไป	ทางการ – ทางเดียว

รวมถึงวิธีการสื่อสาร คืออะไร มีความต่างระหว่างแต่ละกลุ่มอย่างไร

- คณะใช้วิธีอะไรพิจารณาความต้องการของผู้เรียนแต่ละกลุ่มต่อกลไกดังกล่าว และทำอย่างไรให้มั่นใจว่าความต้องการดังกล่าวถูกถ่ายทอดให้บุคลากรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ

งาน เว็บไซต์คณะ/กลุ่มงาน	ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต กลุ่มผู้เรียนในอนาคต	
ประกาศในวิชา	นักศึกษา	ทางการ – สองทาง
ผ่านอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา บุคลากร	นักศึกษา	ไม่เป็นทางการ – สองทาง
Social network (Facebook งานประชาสัมพันธ์ของคณะ)	นักศึกษา ผู้รับบริการทั่วไป ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต กลุ่มผู้เรียนในอนาคต	ไม่เป็นทางการ – สองทาง
โครงการประชาสัมพันธ์ ผลงานของคณะ เช่น Open House นิทรรศการ ผลงานนักศึกษา	นักศึกษา ผู้รับบริการทั่วไป ผู้ใช้บัณฑิต กลุ่มผู้เรียนในอนาคต	ไม่เป็นทางการ – ทางเดียว
การเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณะ เช่น สัมมนา วิชาการ วารสารวิชาการ	นักศึกษา ชุมชนวิชาการ	ไม่เป็นทางการ – ทางเดียว

(3) คณะทำอะไรให้แนวทางในการระบุและสร้างนวัตกรรมในบริการต่างๆ ทันทตติทางและความต้องการของคณะ

แนวทางในการระบุว่าหลักสูตรและบริการต่างๆ ของคณะควรมีอะไรบ้างนั้น ได้แก่ การทบทวนผลการสำรวจและผลประเมินต่างๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการประเมินการเรียนการสอนของคณาจารย์โดยนักศึกษา (ผ่านระบบของมหาวิทยาลัย) การสัมมนาอาจารย์ในแต่ละหลักสูตร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เห็นช่องทางการสร้างนวัตกรรมในบริการต่างๆ ได้

การทำให้องค์ประกอบของคณะที่เกี่ยวข้องในทุกระดับได้รับทราบข้อมูลร่วมกัน คณะอาศัยกลไกของคณะกรรมการในการถ่ายทอดข้อมูลและระดมความคิดเห็น ทั้งในส่วนของการวิชาการและการวางแผนและสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีการถ่ายทอดแนวทางและนโยบายในการบริหารจัดการการผลิตบัณฑิตที่กำหนดโดยคณะกรรมการประจำคณะ เช่น มติที่ประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือแนวปฏิบัติ และผ่านทางแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี

(1) คณะทำอะไรในการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับประสบการณ์ที่ดีและเกิดความผูกพัน

ข. การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะมีแนวทางในการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ผู้เรียน	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
• ใช้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสนทนสนม	• แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและการมี

- ระบบการจัดการผลการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเกื้อหนุนวัฒนธรรมนี้อย่างไร

<p>เป็นกันเอง มีความใกล้ชิดระดับบุคคล เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมและให้การสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาในหลากหลายรูปแบบ • ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ในกิจกรรมของคณะและของนักศึกษา เช่น ละคร การแข่งกีฬา ระหว่างนักศึกษาและบุคลากร งานรับปริญญา งานเทศกาลต่างๆ • ให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของนักศึกษา • สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในสถาบัน เช่น ไหว้ครู ศิลป์แต่้ม บายศรีสู่ขวัญ • การสนับสนุนทุนการศึกษา โอกาสเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา • จัดกิจกรรมเพื่อเปิดโลกทัศน์ต่อวิชาชีพ สถาปัตยกรรมให้มีทัศนคติที่ดี เช่น ทัศนศึกษา ฝึกงาน • เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับ ได้รับ ความภาคภูมิใจ เช่น ส่งผลงานนักศึกษา เข้าร่วมประกวดแบบ การจัดนิทรรศการแสดงผลงาน 	<p>ส่วนร่วม เช่น เชิญเข้าร่วมกิจกรรมของทางคณะ งาน/กิจกรรมประจำปี งานประชุมสัมมนาวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงหลักสูตร • ทำข้อตกลงความร่วมมือ
---	--

- (2) ผู้นำระดับสูงทำอะไร
- ให้เกิดการมุ่งเน้นการปรับปรุงผลการดำเนินการและการบรรลุวัตถุประสงค์
 - ติดตามตัวชี้วัดอะไรเป็นประจำเพื่อกำหนดสิ่งที่จำเป็นต้องทำ
 - นำเรื่องการสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุลมาพิจารณาในการกำหนด

ในการสร้างบรรยากาศและกลไกในการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คณะผู้บริหารได้พยายามปรับปรุงกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนทุกระดับให้มีความต่อเนื่อง สอดคล้อง เป็นเรื่องราวเดียวกันทั้งหมดเพื่อความเป็นเอกภาพของทิศทางในการดำเนินการและให้ถ่ายทอดความเข้าใจของบุคลากร รวมไปถึงการกำหนดกระบวนการถ่ายทอดเพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินการตามแผน นอกจากนี้ในการปรับปรุงกระบวนการ ยังได้พยายามตัดลดตัวชี้วัดและโครงการให้มีจำนวนไม่มากเกินไปที่จะสามารถดำเนินการได้จริง โดยพยายามให้คงเหลือไว้เฉพาะโครงการและตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือที่เป็นภาคบังคับเท่านั้น ทั้งนี้ การปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติและผู้ดำเนินโครงการ เพื่อ

ความคาดหวังต่อผลการ
ดำเนินการอย่างไร

จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และเพื่อให้กระบวนการติดตามผลการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากไม่จำเป็นต้องติดตามโครงการและตัวชี้วัดจำนวนมาก

ตัวชี้วัดที่ผู้บริหารใช้ติดตามเป็นประจำได้แก่ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน เพื่อพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องปรับแผนหรือการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนหรือไม่

3.2 เสียงของลูกค้ำ : วิธีรวบรวมและใช้สารสนเทศจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- วิธีการที่คณะรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ
- วิธีการที่คณะใช้สารสนเทศดังกล่าวปรับปรุงความสำเร็จในการแข่งขัน

- (1) คณะทำอะไรให้ได้ว่าซึ่งข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวกับหลักสูตร บริการทางการศึกษา และการสนับสนุนต่างๆ
- วิธีการรับฟังผู้เรียนกลุ่มต่างๆ แต่ละกลุ่มหรือแต่ละช่วงใช้วิธีต่างกันอย่างไร
 - วิธีการที่ใช้ในการติดตามคุณภาพหลักสูตรและบริการที่ผู้เรียนได้รับเพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่นำไปใช้ได้อย่างทันท่วงที

ก. การรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กระบวนการและกลไกที่สำคัญในการรับฟังเสียงจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ได้แก่

กลุ่ม	ช่องทาง	ความถี่
ผู้เรียน นักศึกษา	แบบประเมินความพึงพอใจ	ประจำปี
	ผลประเมินการเรียนการสอน	ประจำภาคการศึกษา
	ข้อเสนอแนะผ่านบุคลากรหรืออาจารย์ที่ปรึกษา	ไม่สม่ำเสมอ
ผู้ใช้บัณฑิต	แบบสำรวจความพึงพอใจ	ประจำปี
	แบบสำรวจในการประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตร	ตามรอบการปรับปรุงหลักสูตร
ผู้ปกครอง	กิจกรรมพบผู้ปกครอง วันปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ	ปีละ 1 ครั้ง

นอกจากนี้ยังมีช่องทางที่ไม่เป็นทางการที่คณะสามารถรับฟังเสียงของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผ่านเครือข่ายการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ (Social network, email)

- (2) คณะทำอะไรในการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีต อนาคต และของคู่แข่ง

คณะใช้โอกาสต่อไปนี้ในการรับฟังผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีต อนาคต และของสถาบันอื่น

- งานชุมนุมศิษย์เก่า
- การสัมภาษณ์นักศึกษาใหม่
- การแนะนำหลักสูตร
- นิทรรศการแสดงผลงานของอาจารย์และนักศึกษา

- (3) คณะมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างไร กระบวนการดังกล่าวทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าข้อร้องเรียนถูกจัดการอย่างมี

การจัดการข้อร้องเรียนของคณะมีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ¹ กระบวนการที่เป็นทางการจะมีคณะกรรมการประจำคณะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงโดยอาจมีการตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการ ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างจะต้องใช้เวลาแต่ความรัดกุมของกระบวนการเป็นเครื่องมือ

¹ แผนภูมิแสดงกระบวนการที่เป็นทางการสามารถดูได้จากหมวด 1 เรื่องการจัดการผลกระทบในเชิงลบ

ประสิทธิภาพ ทันท่วงที และสามารถรักษาความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อคณะไว้ได้ ระบบจัดการข้อร้องเรียน ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม

สร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนของคณะว่ามีการดำเนินการและตัดสินใจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ในการจัดการให้มีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างทันท่วงที ผู้บริหารที่รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นร้องเรียนจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จัดการข้อร้องเรียนในเบื้องต้น ได้แก่ การสอบถามข้อเท็จจริง ผู้เกี่ยวข้อง ผู้ได้รับผลกระทบ และดำเนินการบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นทางการ ผู้บริหารจะนำมาหารือในการประชุมและอาจพิจารณาแนวทางการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหา

- (1) คณะดำเนินการอย่างไรในการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน วิธีการเหล่านี้แตกต่างกันอย่างไรสำหรับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม
- (2) คณะรวบรวมและใช้สารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนอย่างไร โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งและระดับของสถาบันอื่นหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์
- (3) คณะมีวิธีการประเมินความไม่พึงพอใจอย่างไร มีวิธีการอย่างไรให้มั่นใจว่าการวัดผลดังกล่าวนำไปใช้ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงทั่วทั้งคณะได้อย่างไร

ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน

คณะมีแนวทางในการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนโดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจร่วมกับการรับฟังความคิดเห็นและเสียงสะท้อนจากช่องทางทางการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวไว้แล้ว นอกจากนี้คณะยังได้พยายามนำผลการประเมินโดยนักศึกษาผ่านทางระบบของมหาวิทยาลัยมาใช้แต่เนื่องจากยังมีประเด็นเรื่องความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน คณะจึงได้พยายามปรับปรุงวิธีการกระตุ้นให้นักศึกษาเข้าร่วมประเมินในสัดส่วนที่สูงขึ้น วิธีการที่คณะได้ดำเนินการได้แก่การมอบหมายให้อาจารย์ประจำวิชาหลักในแต่ละชั้นปีเป็นตัวแทนในการพานักศึกษาเข้าประเมิน อย่างไรก็ตาม สัดส่วนการเข้าประเมินของนักศึกษายังไม่อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

สำหรับการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทางหลักสูตรเป็นผู้ดำเนินการจัดสัมมนาในหลักสูตรเพื่อรับฟังความคิดเห็น เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงและมีจำนวนไม่มาก ทำให้สามารถได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่สามารถนำไปใช้ได้มากกว่าระดับปริญญาตรี

คณะประเมินความผูกพันของผู้เรียนโดยทางอ้อมจากการที่ศิษย์เก่ากลับเข้ามาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงเข้ามาช่วยในกิจกรรมบางส่วนของคณะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแนะนำให้คนอื่นเข้ามาศึกษาในคณะ

คณะใช้ผลการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและกลยุทธ์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการและบุคลากรที่ต้องติดต่อกับนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ค. การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- (1) คณะมีวิธีการอย่างไรในการใช้สารสนเทศของผู้เรียนเพื่อกำหนดกลุ่มผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต คณะมีความคิดต่อผู้เรียนของคู่แข่งหรือผู้เรียนในอนาคตของกลุ่มเหล่านี้อย่างไร คณะกำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้เรียนและส่วนตลาดที่จะดึงดูดให้มาศึกษาในคณะด้วยวิธีการใด
- การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลผู้เรียนในการกำหนดกลุ่มผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในหลักสูตรและบริการ เกิดจากการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน ได้แก่ ช่องทางการรับเข้า ระดับผลการเรียน อัตราการเรียนจบและการได้งานทำ ซึ่งจัดเก็บโดยกลุ่มงานจัดการศึกษาและกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนา จากการวิเคราะห์ทำให้เห็นศักยภาพของกลุ่มผู้เรียนและนำไปสู่การกำหนดทิศทาง กลุ่มเป้าหมาย ส่วนตลาด ช่องทางและแผนการรับนักศึกษา ซึ่งคณะได้นำผลการวิเคราะห์จากการวิจัยสถาบันมาปรับปรุงแผนและกลไกข้างต้นให้ดึงดูดกลุ่มผู้เรียนและสร้างกลุ่มผู้เรียนใหม่
- (2) คณะมีวิธีการอย่างไรในการใช้สารสนเทศของผู้เรียนเพื่อระบุหรือคาดการณ์ความต้องการ ความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลง และความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเข้าเรียน คณะคาดการณ์ด้วยวิธีอะไรว่าความต้องการและความคาดหวังดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงในแต่ละกลุ่มหรือช่วงความสัมพันธ์อย่างไร
- หลักสูตรและคณะใช้ข้อมูลผู้เรียนในการประเมินขีดความสามารถและข้อจำกัดของผู้เรียนกลุ่มต่างๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน เนื้อหาหลักสูตร รวมถึงกิจกรรมพัฒนานักศึกษารูปแบบอื่นเพื่อให้ตอบสนองต่อลักษณะผู้เรียนและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในการดำเนินการ คณะสนับสนุนให้หลักสูตรจัดสัมมนาภายในหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอเพื่อทบทวนสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการได้ทันทั่วทั้ง โดยคณะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้หลักสูตรจัดสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในปีการศึกษาที่ผ่านมาแต่ละหลักสูตรจัดประชุมหรือสัมมนาอย่างน้อย 1 ครั้งในภาคการศึกษา และมีตัวอย่างของการจัดทำรายงานผลการสัมมนาเป็นรูปเล่มที่มีคุณภาพ
- (3) คณะมีวิธีการอย่างไรในการใช้สารสนเทศของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการตลาด วัฒนธรรมการมุ่งเน้นผู้เรียน และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- คณะนำสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนมาใช้ในการเปิดช่องทางการรับเข้าใหม่ กลุ่มเป้าหมายใหม่ ได้แก่ นักเรียนอาชีวะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสถาปัตยกรรมในสถาบันในภูมิภาคที่มีผลการเรียนดี โดยเปิดรับปีการศึกษาละ 5 คน เป็นตัวอย่างของนวัตกรรมในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน
- (4) คณะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้แนวทางการรับฟังระบุมความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และการใช้ข้อมูลผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทันทต่อความต้องการและทิศทางของคณะ
- ปัจจุบันช่องทางที่คณะใช้ในการรับฟังความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักศึกษา มีการสำรวจเก็บข้อมูลทุกภาคการศึกษา ยังมีความถี่เพียงพอต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในบริบทของคณะ อย่างไรก็ตาม ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการรับฟังและการนำผลไปใช้ปรับปรุงการดำเนินการของคณะสามารถทำได้โดยการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความพร้อมใช้ของข้อมูล

หมวด 4

การวัดผล การวิเคราะห์ และจัดการความรู้
Measurement, Analysis, and
Knowledge Management

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะ : คณะมีวิธีการ อย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะ

- วิธีการที่คณะใช้ในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินการของคณะ โดยการใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกระดับและส่วนงานในคณะ

- (1) คณะเลือก รวบรวม ปรับ ข้อมูลและสารสนเทศให้ บูรณาการและสอดคล้องกัน อย่างไรเพื่อใช้ติดตามการ ปฏิบัติการ (operations) ผลการดำเนินการ (performance) รวมถึง ความก้าวหน้าตาม แผนปฏิบัติการและ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ตัววัดที่สำคัญมีอะไรบ้าง
 - มีการทบทวนตัววัดบ่อยเพียงใด
 - คณะใช้สารสนเทศเหล่านี้ ในการตัดสินใจและสร้าง นวัตกรรมอย่างไร

ก. การวัดผลการดำเนินการ

คณะทำให้เกิดความสอดคล้องกันของข้อมูลและสารสนเทศตั้งแต่กระบวนการ จัดทำกลยุทธ์ เพื่อให้ได้แผนและตัวชี้วัดที่บูรณาการและมีความสอดคล้องกันจากผล การปฏิบัติงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการสู่ผลการดำเนินการใน ภาพรวมของแผนกลยุทธ์

ในการกำหนดข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ติดตามการปฏิบัติการและผลการ ดำเนินการ มีการทบทวนสารสนเทศและตัววัดที่ใช้ในแต่ละปี ปีละ 1 ครั้ง ในขั้นตอน การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยคณะผู้บริหารใช้การประชุมร่วมกันใน คณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศ มีการพิจารณาปรับสารสนเทศบางส่วนที่ไม่ สะท้อนผลโดยตรงออกและเลือกใช้สารสนเทศอื่นที่สะท้อนผลได้ชัดเจนกว่าและ สามารถรวบรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเข้ามาแทน และได้ปรับปรุงกลไกการ รวบรวมสารสนเทศให้บูรณาการกับกระบวนการวัดและประเมินผลอื่นๆ ของคณะ ได้แก่ การนำข้อมูลจากแฟ้มสะสมงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคลมาใช้ในการติดตามผลการดำเนินการระดับคณะ

ตัววัดที่สำคัญที่คณะใช้ติดตามผลของการปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการได้แก่ จำนวนผลงานด้านต่างๆ เช่น จำนวนบทความวิชาการ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการ ตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมวิชาการลักษณะต่างๆ เป็นต้น ในระดับ ผลการดำเนินการ คณะติดตามจากสองส่วน ได้แก่ ระดับความก้าวหน้าของโครงการ ตามยุทธศาสตร์ และระดับความสำเร็จในการตอบตัวชี้วัดระดับคณะ

คณะทบทวนการใช้สารสนเทศและตัวชี้วัดปีละ 1 ครั้งในขั้นตอนการจัดทำแผน กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจำแนกสารสนเทศหรือตัวชี้วัดที่จำเป็นและที่ ไม่จำเป็น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงระบบการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้คณะใช้ผลการติดตามความสำเร็จในการดำเนินการทั้ง 2 ระดับในสร้างโครงการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ตอบสนองเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

- (2) คณะเลือกข้อมูล เปรียบเทียบที่สำคัญอย่างไร

คณะเลือกใช้ข้อมูลเปรียบเทียบจากสถาบันในภูมิภาค โดยเฉพาะที่มีผลการ ดำเนินการใกล้เคียงกันและอยู่ในบริบทลักษณะเดียวกันเป็นหลัก ได้แก่ คณะ

และทำอะไรให้มันใจว่าได้
ใช้ข้อมูลดังกล่าวอย่างมี
ประสิทธิผลเพื่อสนับสนุน
การตัดสินใจและสร้าง
นวัตกรรม

สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง และนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การเลือกคู่
เทียบที่อยู่ในบริบทและสถานภาพการดำเนินการใกล้เคียงกันนี้สามารถสะท้อนกลุ่ม
ตลาดได้ แต่ยังมีข้อจำกัดคืออาจจะทำให้คณะยังไม่สามารถมีพัฒนาการอย่างก้าว
กระโดดเนื่องจากมีผลการดำเนินการใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับต้นๆ ของกลุ่ม
สถาบันทั้งหมดในภูมิภาค

ในการเปรียบเทียบข้อมูล คณะหลีกเลี่ยงการใช้ข้อมูลที่เป็นผลประเมินจากการ
ประกันคุณภาพเนื่องจากมักเป็นค่าคะแนนที่เทียบจากเกณฑ์เชิงคุณภาพที่มีการ
เปลี่ยนแปลงได้ทำให้ไม่สามารถระบุแนวโน้มในการพัฒนา ในการเปรียบเทียบคณะ
เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ ทั้งที่เป็นปริมาณจริงและที่เป็นสัดส่วนเชิง
เปรียบเทียบหรือร้อยละ เพื่อให้ใช้ในการประเมินและคาดการณ์ผลหรือกำหนด
เป้าหมายล่วงหน้าได้

- (3) คณะมีวิธีการอย่างไรให้
ระบบวัดผลการดำเนินการ
ทันต่อความต้องการและ
ทิศทางของบริการทาง
การศึกษาอยู่เสมอ และทำ
อย่างไรให้มันใจว่าระบบ
ดังกล่าววัดต่อความ
เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ
ภายนอก

คณะพยายามทำให้ระบบการวัดผลมีความตรงไปตรงมา เรียบง่าย และมีโอกาส
ผิดพลาดน้อย โดยให้ความสำคัญกับการใช้และปรับปรุงข้อมูลจาก common data
set ตัวที่สำคัญ มีการกำหนดแนวปฏิบัติและนโยบายการมอบหมายความรับผิดชอบ
ให้แก่ผู้รับผิดชอบข้อมูลเป็นส่วนๆ ตามงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ระบบการวิเคราะห์
และรายงานผลสามารถทำได้เร็วขึ้นและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้น พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยน
ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มได้ดีขึ้น

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

- คณะทบทวนผลการ
ดำเนินการและขีด
ความสามารถของคณะ
อย่างไร
- คณะวิเคราะห์เรื่องอะไรบ้าง
เพื่อสนับสนุนการทบทวนและ
ยืนยันว่าผลสรุปเชื่อถือได้
- คณะใช้ผลการทบทวนอย่างไร
ในการประเมินความสำเร็จ
ผลการดำเนินการเทียบกับ
สถาบันอื่น เป้าประสงค์เชิงกล
ยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ
- คณะใช้ผลการทบทวน

การทบทวนผลการดำเนินการของคณะ เกิดขึ้นทั้งระหว่างปีงบประมาณใน
คณะกรรมการวางแผนและสารสนเทศและในการรายงานต่อคณะกรรมการประจำ
คณะ และการสรุปผลการดำเนินการปลายปีงบประมาณ ในการทบทวนผลการ
ดำเนินการ คณะประเมินผลการดำเนินการจากความสำเร็จในการตอบสนองต่อ
ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ตลอดจนตัวชี้วัดที่สำคัญ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง ผลกระทบ
ในเชิงลบหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ รวมถึงปัจจัยความคุ้มค่า ความ
เสี่ยง การเงินและงบประมาณ รวมถึงมิติด้านบุคลากรด้วย

ในการทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการ คณะใช้ข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญ
ดังนี้

- ผลการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งในส่วนผลตามตัวชี้วัด ผลการสะท้อน
จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสในการพัฒนา รวมถึงบทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ประเมินความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและความท้าทายจากสภาพแวดล้อมของคณะ

- ผลการประเมินตนเองตามกรอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
- สรุปผลการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ควบคู่กับการใช้ง่ายงบประมาณ

หลังจากคณะสรุปและทบทวนผลการดำเนินการแล้ว คณะจัดประชุมบุคลากรทั้งคณะเพื่อแจ้งผลการดำเนินการ และมีการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น เสียงสะท้อนจากบุคลากร รวมถึงข้อเสนอแนะในการดำเนินการและการปรับปรุง

- คณะมีวิธีการแปลงผลการทบทวนผลการดำเนินการอย่างไรให้เกิดการจัดลำดับความสำคัญเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดด และเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- คณะถ่ายทอดลำดับความสำคัญและโอกาสข้างต้นสู่คณาจารย์ บุคลากรและกลุ่มงานอย่างไร เพื่อให้มีการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการและพัฒนาองค์กรที่สำคัญได้แก่การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรซึ่งคณะทำควบคู่ไปกับการบริหารความเสี่ยง ทั้งสองส่วนนี้รวมอยู่ในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ของคณะและมีผลเป็นรูปธรรมในโครงสร้างกลยุทธ์ตามที่ระบุในหมวด 2

การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรของคณะแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่ แผนพัฒนาองค์กรที่ตอบสนองอย่างเร่งด่วนต่อผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในปีนั้นๆ และแผนพัฒนาองค์กรประจำปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปี (1 ปี) แผนพัฒนาองค์กรทั้ง 2 ช่วง เกิดขึ้นจากการนำผลการประเมินจุดอ่อนจุดแข็ง ปัญหาและโอกาสในการพัฒนา ตามรายงานการตรวจประเมิน มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และศักยภาพในการตอบสนองของคณะ ตามแนวทางการประเมินความเสี่ยง และทำการออกแบบกระบวนการเพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวประเด็นที่มีความเร่งด่วนและสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จหรือเห็นผลในระยะเวลาสั้นๆ จะถูกกำหนดให้เป็นแผนพัฒนาองค์กร (ระยะสั้น สิงหาคม-กันยายน) ในปีนั้น สำหรับประเด็นที่ไม่เร่งด่วนหรือมีความเร่งด่วนแต่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะถูกนำไปบรรจุในส่วนของโครงการพัฒนาองค์กรในแผนปฏิบัติการประจำปีในปีต่อไป และให้มีการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณ และถ่ายทอดตามกระบวนการถ่ายทอดแผนและระบบการนำองค์กร

4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ : คณะมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศ ความรู้ของสถาบัน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

- วิธีการที่คณะใช้สร้างความมั่นใจว่าข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานผู้เรียน ฯลฯ มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน
- วิธีการที่คณะใช้สร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ของสถาบัน

ก. การจัดการข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้

- (1) คณะทำงานให้มั่นใจว่าข้อมูล สารสนเทศของคณะมีคุณสมบัติต่อไปนี้

- แม่นยำ
- ถูกต้อง เชื่อถือได้
- ทันกาล
- ปลอดภัยและมีการรักษาความลับ

คณะมีแนวทางให้มีการรวมศูนย์ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบการดูแลข้อมูล เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการเก็บข้อมูลซึ่งเป็นสาเหตุของความคลาดเคลื่อนไม่ตรงกัน และให้ใช้เครือข่ายด้านสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลแทนการสำรองข้อมูลเป็นหลายชุด

ในการตรวจสอบเพื่อให้อุ่นใจว่าข้อมูลมีความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ คณะมีแนวทางให้ผู้รับผิดชอบข้อมูลส่งข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบเป็นระยะ (ข้อมูลการเงินมีการรายงานทุกเดือน แยกเป็น ระดับคณะ-ส่งให้ผู้บริหาร ระดับหลักสูตร-ส่งให้กรรมการหลักสูตร)

- (2) คณะดำเนินการอย่างไรให้สารสนเทศมีความพร้อมใช้งาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

คณะมีการจัดการให้แต่ละกลุ่มงานมีพื้นที่เว็บไซต์ของกลุ่มงานเป็นส่วนหนึ่งในเว็บไซต์ของคณะและให้มีข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศที่สำคัญสำหรับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เป็นช่องทางในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างสะดวกและพร้อมใช้งานทั้งจากการเข้าถึงข้อมูลจากทางเว็บไซต์หรือการมาติดต่อด้วยตนเองที่คณะ สำหรับข้อมูลที่ไม่ได้มีการเปิดเผยเป็นสาธารณะ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลปรับปรุงข้อมูลเพื่อให้ดูแลปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำ

- (3) คณะจัดการความรู้อย่างไรให้บรรลุผล

- การรวบรวมและถ่ายทอดของผู้ปฏิบัติงาน
- ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การนำวิธีปฏิบัติที่ดีไปใช้
- การรวบรวมไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

คณะมีการจัดการความรู้ในสถาบันโดยมีการดำเนินโครงการ show & share เพื่อรวบรวมตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสำเร็จในการดำเนินการของคณะ และมีความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมในการทำงาน องค์กรความรู้ที่ได้มีการรวบรวมเป็นรูปเล่ม และมีการเผยแพร่เป็นนิทรรศการ ไปสเตอร์ และนำออกแสดงในโอกาสต่างๆ ของคณะรวมถึงการจัดงานประจำปี (Open House)

นอกจากนี้องค์ความรู้ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ทั้งผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลทั่วไป คณะจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทั้งทางเว็บไซต์ facebook และบอร์ดประชาสัมพันธ์ในคณะ เช่น แนวทางการประหยัดพลังงานในอาคาร เป็นต้น

ในการรวบรวมไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์โดยเฉพาะในส่วนการบริหารและพัฒนางาน คณะผู้บริหารมีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรม show & share ทุกปีทำให้สามารถนำแนวทางที่น่าสนใจหรือเป็นนวัตกรรมไปวางแผนถ่ายทอดให้เกิดการปรับใช้อย่างกว้างขวางหรือวางแผนสนับสนุนในระดับกลยุทธ์ได้

ข. การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) คณะทำอะไรให้มั่นใจว่า hardware & software มีความเชื่อถือได้และง่ายต่อการใช้งาน

คณะจัดสรรงบประมาณเป็นประจำทุกปีในการปรับปรุงระบบสารสนเทศและทดแทนครุภัณฑ์เดิมที่ไม่เหมาะสมในการใช้งาน ได้แก่ เครื่อง server ระบบ network รวมถึงเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพและประสิทธิภาพของอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการใช้งาน จากการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทำให้ปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นจากระบบเครือข่ายและสารสนเทศที่ไม่พร้อมใช้งานลดลงอย่างมาก

(2) ในกรณีฉุกเฉิน คณะมีวิธีการอย่างไรให้มั่นใจว่าข้อมูลและระบบสารสนเทศมีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง

คณะสนับสนุนการใช้ระบบเครือข่ายในการเก็บและสำรองข้อมูลเพื่อให้มีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงได้ง่าย และกำหนดให้มีการสำรองข้อมูลในระบบเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ในทางปฏิบัติคณะกำหนดให้มีการสำเนาเอกสารให้เป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้สามารถสืบค้นจากฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะได้ และคณะยังสนับสนุนให้กลุ่มงานพัฒนาฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่รองรับการทำงานของตนเอง โดยมีกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเป็นผู้สนับสนุนด้านเทคนิค

(3) คณะมีวิธีการอย่างไรในการรักษากลไกที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้งานและทันต่อความต้องการทิศทาง และการเปลี่ยนแปลง

หมวด 5

การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

Workforce Focus

5.1 การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน : คณะมีวิธีการอย่างไรในการผูกใจผู้ปฏิบัติงาน

- คณะผูกใจ จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี
- มีการพัฒนาสมาชิกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้นำอย่างไร เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี
- วิธีการประเมินความผูกพันและการใช้ผลประโยชน์นั้นมาทำให้ผลการดำเนินการดีขึ้น

ก. การสร้างคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน

- (1) คณะทำอย่างไรในการกำหนดปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการกำหนดปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มและประเภทของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร
- ตัววัดที่สำคัญมีอะไรบ้าง
 - มีการทบทวนตัววัดบ่อยเพียงใด
 - คณะใช้สารสนเทศเหล่านี้ในการตัดสินใจและสร้างนวัตกรรมอย่างไร

ในการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน คณะให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผล การดำเนินการเชิงรุก ในระดับ คณะ ดังนั้น คณะผู้บริหาร จึงพยายาม กระตุ้นบุคลากร ให้ตระหนักถึง การเป็นส่วนหนึ่งของคณะมิใช่เพียง “ผู้ปฏิบัติงาน” หรือ “ลูกจ้าง” อยู่เสมอๆ ในหลายๆ โอกาส

ในการสร้างความผูกพันและการผูกใจบุคลากร คณะผู้บริหารประเมินปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรจากผลการสำรวจหลายแหล่ง อาทิเช่น ผลการทบทวนจุดอ่อนจุดแข็งของคณะในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการบริหารจัดการตามรอบการสรรหาคนบดี ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรประจำปี ทำให้พบปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ในภาพรวม บุคลากรต้องการเห็นความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี บุคลากรสายสนับสนุนสะท้อนความต้องการด้านสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ความเสมอภาคและเป็นธรรมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ผู้สอน และสายสนับสนุน บุคลากรสายผู้สอนต้องการการสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ ความพร้อมของทรัพยากรด้านต่างๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถูกนำไปใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์และการดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันและระหว่างบุคลากรกับคณะ ซึ่งมีผลลัพธ์ในรูปของโครงการพัฒนาบุคลากรและโครงการสานสัมพันธ์ต่างๆ ในแต่ละปีงบประมาณ

ในการประเมินความผูกพัน ผู้บริหารประเมินระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อคณะจากหลายวิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ สอบถาม ระหว่างการพบบุคลากรประจำปี รวมถึงสังเกตการมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในคณะ ตัววัดที่เป็นรูปธรรมที่ใช้วัดระดับความผูกพันที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของคณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประชุมบุคลากร ซึ่งเชื่อว่าตัววัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเหล่านี้จะช่วยสะท้อนความผูกพันและทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อสถาบันได้

(2) คณะมีวิธีเสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์การอย่างไร
ให้มีการสื่อสารอย่างเสรี
ทำงานโดยใช้ขีด
ความสามารถสูง
ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพัน
กับคณะ และทำอะไรให้
มั่นใจว่าวัฒนธรรมองค์การ
ได้รับประโยชน์จากความ
หลากหลายทางความคิด วิธี
คิด และวัฒนธรรมของ
บุคลากร

ในการสร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน คณะให้ความสำคัญทั้งต่อสายผู้สอนและ
สายสนับสนุน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างพื้นฐานการดำเนินการที่ดี
เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเชิงรุกในทุกๆ ด้านของคณะ ดังนั้นจึง
พยายามทำให้บุคลากรตระหนักและรับรู้ถึงความสำคัญที่ได้รับ ทั้งในส่วนของงานและ
ตัวบุคคล ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น
ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำ และแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน
และพัฒนางานอย่างเต็มที่ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองและกลุ่มงาน
สายสนับสนุนเพิ่มขึ้น และตัวผู้บริหารเองก็ได้ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความให้เกียรติ
เป็นกันเอง มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลด้วยวิธีการหลากหลายทั้งที่เป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการ เพิ่มกลไกการสื่อสารและรับฟังจากบุคลากรโดยมีโครงการผู้บริหารพบ
บุคลากรสายสนับสนุนรายบุคคลอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2553 และในปี 2554 ได้
ปรับปรุงระบบการรายงานผลการปฏิบัติราชการให้มีการรายงานโดยการเข้าพบ
คณะกรรมการประเมินโดยตรงเพื่อลดปัญหาที่อาจจะเกิดจากการสื่อสารทางเดียวด้วย
เอกสารและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งการปรับปรุงนี้ได้รับเสียงสะท้อนใน
ทางบวกจากบุคลากร

(3) ระบบการจัดการผลการ

ปฏิบัติงานสนับสนุนให้มีผล
การดำเนินการที่ดีและผูกใจ
ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างไร
ระบบดังกล่าวคำนึงถึงการ
ตอบแทน การชมเชย ให้
รางวัลหรือสิ่งจูงใจต่อการ
ปฏิบัติงานอย่างไร ระบบ
ดังกล่าวส่งเสริมการมุ่งเน้น
ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
สถาบัน และการบรรลุ
แผนปฏิบัติการอย่างไร

เพื่อให้ การสร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีผลที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการอาศัยกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการขึ้น
เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ คณะมีระบบจัดการผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการ
และไม่เป็นทางการ มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลด้วยวิธีการหลากหลาย อาทิเช่น

- การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยพิจารณาจากผลงานตาม
ลักษณะงาน และพยายามให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่มีสมรรถนะโดดเด่นได้
จริง กรณีที่มีข้อร้องเรียนก็ได้มีการชี้แจงและทำความเข้าใจเป็นรายบุคคล
- การประกวดผลงานและแนวปฏิบัติที่ดี ในโครงการ Arch KKU Show &
Share ประจำปี ซึ่งเป็นช่องทางให้บุคลากร สายสนับสนุน มีโอกาสนำเสนอ
แนวปฏิบัติที่ดีของตนหรือกลุ่มงานต่อสมาชิกในคณะ ทำให้บุคลากรมีความ
ภาคภูมิใจในงานที่ทำ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำ นักงานคณบดี
กระตุ้นการพัฒนางานสายสนับสนุนในภาพรวม
- การมอบรางวัล การยกย่องชมเชยโดยผู้บริหาร และการแสดงความชื่นชม
ยินดีต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเป็นที่ยอมรับ แต่อาจจะไม่เข้าข่ายที่จะได้รับ
ผลตอบแทนหรือผลการประเมินในระดับที่โดดเด่น โดยอาศัยโอกาสงาน
เทศกาลหรืองานสำคัญๆ ของคณะ เช่นในโครงการสานสัมพันธ์
- การปรับปรุง กลไกการประเมินให้มีการสะท้อนผลการประเมินต่อบุคลากร
เป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารซึ่งอยู่ในองค์คณะผู้ประเมินได้มีโอกาสสะท้อน

ความคิดเห็นต่อผลงานที่โดดเด่นของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งให้เห็นจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา รวมถึงเป็นโอกาสให้ผู้บริหารรับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา นำไปสู่การปรับความเข้าใจ ปรับปรุงกลไกและกระบวนการบริหาร รวมถึงการมอบหมายงานในอนาคตให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรและสอดคล้องกับทิศทางของคณะ เป็นต้น

ข. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ

- (1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของคณะได้รับปัจจัยเหล่านี้สำหรับบุคลากรและผู้นำไว้อย่างไร
- สมรรถนะหลักของคณะ ความท้าทาย และการบรรลุผลตามแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว
 - การปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะ
 - นวัตกรรมในการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม
 - โอกาสการพัฒนาที่ครอบคลุมการศึกษาอบรม สอนงาน พี่เลี้ยง และประสบการณ์อื่นๆ

คณะส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับงาน ได้แก่ ในระดับบุคคล คณะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจ ในระดับงาน คณะจัดให้โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานประจำกลุ่มงาน โครงการวิจัยสถาบันประจำกลุ่มงาน (มีงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนวิจัยฯ ของคณะ และสนับสนุนการขอทุนวิจัย R2R จากมหาวิทยาลัย)¹ และการสนับสนุนอาจารย์เข้าร่วมการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการ การเรียนการสอน และวิจัย ทั้งที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก รวมถึงการจัดอบรมภายในคณะอย่างสม่ำเสมอ²

ในการพัฒนาผู้นำ ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ คณะใช้การมีส่วนร่วมในโครงสร้างการบริหารภายในคณะเป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรที่มีศักยภาพทั้งที่เสนอตัวโดยสมัครใจและได้รับการเสนอชื่อได้มีโอกาสทดลองทำงานด้านการบริหารจัดการในระดับต่างๆ ตั้งแต่การเป็นกรรมการ คณะทำงาน กรรมการบริหารหลักสูตร กรรมการฝ่ายพัฒนานักศึกษา คณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวจะได้เข้าร่วมในการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องตามตำแหน่ง นอกจากนั้นคณะก็ยังส่งเสริมให้บุคลากรโดยทั่วไปเข้ารับการเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย การอบรมด้านการประกันคุณภาพ แต่ทั้งนี้ก็เป็นไปโดยความสมัครใจของบุคลากร

- (2) ระบบการเรียนรู้และพัฒนาของคณะได้รับปัจจัยเหล่านี้สำหรับบุคลากรไว้อย่างไร
- ความต้องการด้านการ

ในการค้นหาประเด็นที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา ในสายผู้สอนจะเป็นไปตามเนื้อหาวิชา สาขาความถนัด และความสนใจส่วนบุคคลเป็นส่วนใหญ่ นอกนั้นมักจะเป็นการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนการสอนซึ่งไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสาขาวิชา ในสายสนับสนุนซึ่งมีลักษณะงานและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นอย่าง

¹ แผนภูมิสรุปแผนกลยุทธ์และแผนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2555

² รายการโครงการอบรมบุคลากรที่คณะเป็นผู้ดำเนินการในระหว่างปี 2554-2555

<p>เรียนรู้และการพัฒนา ทั้งที่เป็นความต้องการส่วนตัว และที่กำหนดโดยหัวหน้างาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่ลาออกหรือเกษียณอายุ • ส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในงาน 	<p>การทำงานที่หลากหลายมากกว่า การค้นหาและกำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาจะมาจากข้อเสนอแนะของหัวหน้างานและคณะผู้ประเมินในกลไกการประเมินและรายงานผลในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ ทางคณะยังสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการทดสอบสมรรถนะด้านต่างๆ ที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านสารสนเทศ มีการจัดทดสอบโดยความร่วมมือจากสำนักนวัตกรรมการเรียนการสอน ในปีงบประมาณ 2553 ทำให้บุคลากรเห็นจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง³</p> <p>ในการนำทักษะและความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในงาน คณะสนับสนุนการเข้าร่วมอบรม เช่น การอบรมการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การอบรมด้านการประหยัดพลังงาน เป็นต้น ผลตอบสนองต่อการนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้สร้างสรรค์ปรากฏให้เห็นได้ในเกณฑ์การตัดสินแนวปฏิบัติที่ดีในโครงการ Show & Share</p>
<p>(3) คณะมีวิธีประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของสถาบันอย่างไร</p>	<p>คณะพยายามให้เกิดการนำผลการเรียนรู้และการพัฒนามาใช้ในงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม คณะยังไม่ได้กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำความรู้มาใช้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>
<p>(4) คณะมีวิธีการอย่างไรในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คณะเตรียมการสืบทอดตำแหน่งผู้นำที่สำคัญอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรให้มั่นใจว่าคณาจารย์และบุคลากรได้รับการรับรองคุณวุฒิที่เหมาะสม</p>	<p>กลไกในการจัดการความก้าวหน้าแก่บุคลากรของคณะประกอบด้วย การติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรรายบุคคลซึ่งเริ่มนำร่องจากสายสนับสนุน⁴ การติดตามนี้ทำให้เห็นกรอบเวลาและความพร้อมด้านต่างๆ ของบุคลากรแต่ละคนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นช่องทางให้คณะและผู้บังคับบัญชาสามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมิติที่ยังขาดความพร้อม การติดตามนี้จะสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการมอบหมายงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ได้ต่อไปในอนาคต</p> <p>สำหรับบุคลากรสายผู้สอน ประเด็นความก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญได้แก่คุณวุฒิระดับปริญญาเอกและการดำรงตำแหน่งวิชาการ ซึ่งคณะแจ้งกรอบระยะเวลาที่เป็นเงื่อนไขสำหรับการลาศึกษาต่อ การขอทุน การยื่นขอตำแหน่งวิชาการให้คณาจารย์ได้รับทราบเป็นประจำ และได้จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่คุณวุฒิปริญญาเอกในกรอบเวลา 5 ปี (2552-2556)⁵ สำหรับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกทั้งหมด เพื่อให้มีแผนรองรับและสนับสนุนอาจารย์ในการขอทุนการศึกษาและการลาศึกษาต่อ ซึ่งได้มีการปรับแผนเป็นประจำเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และครอบคลุมความต้องการของสายวิชาและหลักสูตร นอกจากนี้ยังได้ออกระเบียบและจัดสรรงบประมาณจาก</p>

³ สรุปผลการทดสอบทักษะด้านสารสนเทศ บุคลากรสายสนับสนุนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (เดือน ปี)

⁴ เอกสารวิเคราะห์และประเมินความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน

⁵ แผนพัฒนาบุคลากรปริญญาเอก 5 ปี (2552-2556)

กองทุนวิจัยฯ ในการสนับสนุนการผลิต ตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยและผลงานวิชาการ รวมทั้งงบประมาณการพัฒนาตนเองสำหรับการศึกษาต่อ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณของคณะจึงยังไม่สามารถจัดสรรเป็นทุนการศึกษาโดยตรงได้

ค. การประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน

(1) คณะมีวิธีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร มีวิธีการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและมีตัววัดอะไรบ้าง วิธีการและตัววัดเหล่านี้แตกต่างกันอย่างไร สำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่ม

คณะประเมินความผูกพันของบุคลากรโดยพิจารณาจากตัววัดที่สามารถให้ผลเชิงปริมาณ เช่น ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร จำนวนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของคณะ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังใช้ตัววัดที่ให้ผลเชิงคุณภาพจากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การร้องเรียนของบุคลากร การแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบทัศนคติของบุคลากร และในการพิจารณาได้ใช้การแบ่งกลุ่มตามลักษณะของบุคลากร เช่น ประเภท (ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว) สังกัด (กลุ่มงาน หลักสูตร) สาย (ผู้สอน สนับสนุน) มาประกอบเพื่อพิจารณาว่ามีรูปแบบเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

(2) คณะนำผลการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ในหมวด 7 อย่างไร เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงการผูกใจผู้ปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของสถาบัน

คณะนำผลการประเมินความผูกพันและปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดรูปแบบของกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นกันเอง ส่งเสริมความสามัคคี การพบปะสังสรรค์เพื่อแนะนำบุคลากรใหม่ การจัดงานประเพณีตามเทศกาลต่างๆ โครงการแข่งขันกีฬาระหว่างบุคลากรและนักศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ จากผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ผ่านมา ซึ่งพบว่ามีความโน้มถ่วงลง จึงทำให้เกิดหัวข้อโครงการวิจัยสถาบันขึ้นเพื่อค้นหาสาเหตุอันจะนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการสร้าง ความผูกพันต่อไป

5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน : คณะมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิผลและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน

- วิธีการในการบริหารจัดการขีดความสามารถ อัตรากำลัง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
- การดำเนินการเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อหนุนต่อการทำงาน

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง

- (1) คณะประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (capability & capacity) อย่างไร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ และกำลังคนที่มีอยู่

ในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง คณะให้ความสำคัญกับสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา รวมถึงความครอบคลุมในแต่ละกลุ่มเนื้อหาวิชาด้วย ซึ่งคณะประเมินกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายผู้สอนจากจำนวนอาจารย์ที่มี ณ ปัจจุบันเทียบกับแผนการรับนักศึกษาซึ่งวางแผนไว้ถึงปีการศึกษา 2559 โดยตั้งเป้าหมายให้ใกล้เคียงกับค่ามาตรฐานกลางให้มากที่สุด⁶ สำหรับการบริหารจัดการอัตรากำลังในระดับกลุ่มเนื้อหาวิชา คณะใช้การรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรและการมีส่วนร่วมระดับหลักสูตรในการจัดลำดับความเร่งด่วนและการกำหนดคุณสมบัติในการประกาศรับสมัครตำแหน่งอาจารย์ตามที่คณะได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเนื้อหาวิชาในแต่ละหลักสูตร

- (2) คณะมีวิธีการในการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และรักษาผู้ปฏิบัติงานใหม่ไว้อย่างไร มั่นใจได้อย่างไรว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวแทนที่สะท้อนความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรมของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะทำการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุบุคลากร อย่างกว้างขวางและเปิดเผยโดยพิจารณาจากสมรรถนะและคุณสมบัติตามความต้องการของลักษณะงาน โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความคิด พื้นฐานสถาบันการศึกษา ฯลฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย

ในระหว่างการทำงาน คณะมีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมโดยเฉพาะของภาคตะวันออกเฉียงเหนือแก่บุคลากรและนักศึกษาเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและการรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อช่วยในการปรับตัวและการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมพื้นถิ่นซึ่งเป็นสิ่งที่คณะให้ความสำคัญ

- (3) คณะมีวิธีการบริหารและจัดโครงสร้างผู้ปฏิบัติงานอย่างไร
- เพื่อให้งานของคณะประสบความสำเร็จ
 - ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะอย่างเต็มที่
 - สนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถาบัน
 - ให้มีผลการดำเนินการที่เหนือ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์มีการปรับโครงสร้างสำนักงานคณบดีครั้งล่าสุดในปี 2552 เพื่อใช้ศักยภาพจากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงและตอบสนองกับทิศทางการพัฒนาคณะในเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ การวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระดับนานาชาติ และการพัฒนากายภาพของคณะซึ่งมีความทรุดโทรมลงตามอายุ โดยแยกงานอาคารสถานที่ออกจากกลุ่มงานคลังและพัสดุเดิมมาเป็นกลุ่มงานพัฒนากายภาพและให้มีคณะกรรมการพัฒนากายภาพคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์เป็นผู้กำหนดแนวทางในการดำเนินการ และได้เพิ่มกลุ่มงานพัฒนาวิชาการเพื่อรับผิดชอบงานด้าน

⁶ สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (FTES) สาขาสถาปัตยกรรมและการผังเมือง ตามประกาศ สกอ. กำหนดไว้ที่ 1:6 (ข้อมูลจากรายงานการวิเคราะห์หนักศึกษาเต็มเวลาโดยกองแผนงาน มข.)

<p>ความคาดหวัง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ให้เกิดความคล่องตัวในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงความต้องการ 	<p>การสนับสนุนการวิจัย บริการวิชาการ ผลิตผลงานวิชาการ รวมถึงวิเทศสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ด้วย</p> <p>ในทางวิชาการ คณะได้ใช้ศักยภาพจากคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ว่าด้วยการเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นอีก 2 หลักสูตร เพื่อตอบสนองทิศทางและนโยบายที่ขับเคลื่อนสู่การวิจัยและการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา</p>
<p>(4) คณะมีวิธีการเตรียมผู้ปฏิบัติงานอย่างไรให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p>	
<p>(1) คณะปรับปรุงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้มีสถานที่ทำงานที่มีสุขอนามัยความปลอดภัย ทั่ววัดและเป้าประสงค์ในการปรับปรุงมีอะไรบ้าง ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างกัน ทั่ววัดและเป้าประสงค์ต่างกันหรือไม่อย่างไร</p>	<p>ข. บรรยากาศในการทำงาน</p> <p>คณะมีแผนการพัฒนากายภาพเพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานและภูมิทัศน์ให้มีบรรยากาศที่ดี ร่มรื่น มีความสะอาดเรียบร้อย เพื่อความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษา และได้ดำเนินการตามแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพและข้อจำกัดของงบประมาณประจำปี ทั้งในส่วนที่เป็นอาคาร พื้นที่ทำงานของบุคลากร ห้องเรียน ครัวภัณฑ์การศึกษา ประจำห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ตลอดจนสถานที่และพื้นที่โดยรอบคณะ เป้าประสงค์หลักของการพัฒนากายภาพได้แก่ความปลอดภัย ความสะอาดเรียบร้อย การใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์</p> <p>ทั่ววัดการบรรลุเป้าประสงค์อย่างเป็นทางการได้แก่การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมและทรัพยากรต่างๆ ของคณะ ทั่ววัดที่ไม่เป็นทางการได้แก่พฤติกรรมการใช้พื้นที่ที่ดีขึ้นหลังการปรับปรุง</p>
<p>(2) คณะมีนโยบาย บริการ สิทธิประโยชน์อะไรบ้างในการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน สิ่งต่างๆ ดังกล่าวเหมาะสมกับความแตกต่างของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างไร</p>	<p>เนื่องจากคณะยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและการดำเนินการสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติม คณะจึงอาศัยระบบสวัสดิการและบริการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นหลัก</p>

หมวด 6

การจัดการกระบวนการ
Process Management

6.1 การออกแบบระบบงาน : คณะมีวิธีการออกแบบระบบงานอย่างไร

- วิธีการกำหนดสมรรถนะหลักของคณะ การออกแบบระบบงานและกระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดผลสูงสุดต่อการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ทำให้คณะประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

(1) คณะทำอะไรในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในระบบงานโดยรวม และกำหนดว่ากระบวนการใดในระบบงานเป็นกระบวนการภายในของคณะ และกระบวนการใดจะใช้ทรัพยากรจากภายนอก

ก. การออกแบบระบบงาน

กระบวนการที่สำคัญในคณะมีการปรับปรุงและออกแบบใหม่ (redesign) อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นที่กระบวนการที่สำคัญที่มีผลอย่างชัดเจนต่อผลการดำเนินการของคณะ กระบวนการทบทวนและออกแบบใหม่เกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น การประชุมประจำปี การทำ workshop ปัจจัยสำคัญที่คณะใช้ในการพิจารณาออกแบบกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ สมรรถนะหลักของคณะ (คุณวุฒิอาจารย์ พื้นฐานความเข้มแข็งด้านพื้นฐาน ความสามารถในการบูรณาการ) ชีตความสามารถของบุคลากร ทรัพยากรสนับสนุน และงบประมาณ

กระบวนการสร้างคุณค่าที่สำคัญของคณะและแนวทางในการออกแบบ ได้แก่

กระบวนการ	วิธีการออกแบบ และ ปัจจัยประกอบการพิจารณาในการออกแบบ
การจัดการเรียนการสอน	กำหนดให้ทุกหลักสูตรมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนรายวิชาในหลักสูตร โดยมีหัวหน้าสายวิชากำกับดูแลในภาพรวม ให้ทุกหลักสูตรมีการสัมมนาหลักสูตรประจำปีเพื่อพัฒนาหลักสูตร และรูปแบบการเรียนการสอนโดยการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ โดยพิจารณาจากลักษณะเนื้อหาวิชา ปัญหาและอุปสรรคที่พบ และประกาศการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญให้เป็นแนวปฏิบัติโดยทั่วกันโดยอาศัยช่องทางของคณะกรรมการวิชาการ
สนับสนุนการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิชาการ	เป็นกระบวนการสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิชาการ เกิดจากการประเมินสาเหตุที่คณาจารย์ผลิตผลงานวิชาการน้อยและปรับปรุงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเพิ่มระเบียบว่าด้วยค่าตอบแทนการตีพิมพ์และเสนอผลงาน การพัฒนาทีมงานพัฒนาวิชาการและวิเทศสัมพันธ์
กระบวนการติดตามและ	เนื่องจากเล็งเห็นว่าผลการดำเนินการโดยรวมของคณะส่วนหนึ่งมีความต่อเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ประเมินผลการดำเนินการ	โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนที่เป็นผลงานวิชาการที่ดำเนินการโดยคณาจารย์ ดังนั้นคณะจึงปรับปรุงกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงบูรณาการตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินการระดับคณะกับเกณฑ์การปฏิบัติงานรายบุคคลให้สอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น
-----------------------	--

- (2) ระบบงานและกระบวนการทำงานหลัก สัมพันธ์กับและใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะอย่างไร

ในการออกแบบระบบงานและกระบวนการทำงานหลัก คณะให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักและขีดความสามารถของบุคลากร (คุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญในสาขา ความสามารถในการบูรณาการ) ควบคู่กับข้อจำกัดที่คณะมี (จำนวนบุคลากร งบประมาณ) ทำให้มีนโยบายที่ผลักดันแนวทางในการวางแผน การปฏิบัติงาน ลงไปจนถึงระบบงาน ให้ความสำคัญของการใช้บุคลากร เน้นบูรณาการของพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด เพื่อให้ใช้ทรัพยากรด้านต่างๆ น้อยที่สุดเพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุด การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองบุคลากร การมอบหมายโครงการหรือกิจกรรมให้ดำเนินการเป็นกลุ่มในลักษณะที่ช่วยกันทำและแทนงานกันได้ ให้ลำดับความสำคัญกับงานที่ใช้สมรรถนะหลักให้เป็นประโยชน์สูงก่อน

ข. กระบวนการทำงานหลัก

- (1) กระบวนการทำงานหลักของคณะมีอะไรบ้าง มีผลอย่างไรต่อ
- การสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน
 - การเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน
 - ผลตอบแทนด้านการเงิน
 - ความสำเร็จและยั่งยืนของคณะ

กระบวนการหลักที่สร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน ได้แก่

1. การจัดการเรียนการสอนในวิชา สร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียนด้วยองค์ความรู้และโครงสร้างหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน ได้รับการรับรองทางวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติ มีประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติการ การฝึกงาน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพจากการได้เรียนรู้จากวิทยากรพิเศษและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่มาของรายได้หลักของคณะ ภาพลักษณ์และความสำเร็จของบัณฑิตเป็นเครื่องมือในการสร้างความชื่อเสียงและความยั่งยืนของคณะในระยะยาว
2. การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย/วิชาการ มีส่วนสร้างคุณค่าและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปบูรณาการกับการเรียนการสอน สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มีผลตอบแทนด้านการเงินในภาพรวมเป็นสัดส่วนไม่มากเมื่อเทียบกับการจัดการเรียนการสอน แต่เพียงพอที่จะสนับสนุนกระบวนการวิจัย ทำให้เกิดความยั่งยืนในกระบวนการได้ ผลงานวิชาการและวิจัยเป็นผลผลิตอีกส่วนหนึ่งที่จะแสดงความเข้มแข็งทางวิชาการที่จะยืนยันทันทีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของคณะได้
3. การติดตามและประเมินผลการดำเนินการ มีส่วนเสริมสร้างคุณค่าและสนับสนุน

การเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ ให้ได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ดังนั้นบุคลากรที่มีความสามารถและความคล่องตัวเป็นสิ่งสำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การให้เป็นที่รับรู้ กระบวนการนี้มีส่วนสร้างผลตอบแทนด้านการเงินโดยตรง แต่การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการและบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการให้นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลการประหยัด และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังประเด็นที่สำคัญที่สุดในการสร้างความยั่งยืนให้กับคณะ คณะจึงให้ความสำคัญในการใช้กระบวนการนี้เพื่อพัฒนาและพัฒนาศูนย์บุคลากร

- (2) คณะทำอย่างไรในการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการหลักโดยใช้ข้อมูลจากผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ ฯลฯ
- ข้อกำหนดที่สำคัญมีอะไรบ้าง
 - คณะคาดการณ์หรือเตรียมการอย่างไรสำหรับผู้เรียนที่ขีดความสามารถต่างกัน
 - อัตราและวิธีการเรียนรู้ที่
 - ส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในงาน

กระบวนการ	ข้อกำหนดหลัก	ข้อมูลจากผู้เรียน
การเรียนการสอน	มาตรฐานหลักสูตร	การประเมินและวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพ นักศึกษา ตัวแทนศิษย์เก่า ผลการสอบวัดความรู้ ผลสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต
การเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ	ระดับการเผยแพร่ จำนวนที่เผยแพร่	ผลประเมินจากมหาวิทยาลัย กลไกประกันคุณภาพการศึกษา
การติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมายสูงขึ้น อัตราการพัฒนาตนเองของบุคลากร ผลงานวิจัยสถาบัน	ผลประเมินจากมหาวิทยาลัย กลไกประกันคุณภาพการศึกษา ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ค. ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

- (1) คณะทำอย่างไรให้มั่นใจว่าระบบงานมีการเตรียมพร้อมต่อภาวะ

ภาวะฉุกเฉินที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบงานได้แก่ การขาดบุคลากร ความไม่พร้อมหรือความเสียหายต่อเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ที่สำคัญ คณะเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินเหล่านี้ด้วยการออกแบบระบบงานให้มีความยืดหยุ่น มีการสอนงานและ

ฉุกเฉิน คำนึงถึงกรป้องกัน
จัดการความต่อเนื่อง พื้นฟู
สภาพอย่างไร

ทดแทนงาน รวมถึงการร่วมสอนเป็นทีม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนการสอน
และเอกสารประกอบต่างๆ เพื่อรองรับกรณีที่เกิดบุคลากรผู้รับผิดชอบหลักไม่สามารถ
ปฏิบัติงานต่อได้

คณะมีการดูแลรักษาและป้องกันความเสียหายต่ออุปกรณ์และสารสนเทศที่
สำคัญต่อการปฏิบัติงานด้วยการมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงปฏิบัติงานเต็มเวลา มี
กำหนดการบำรุงรักษาและสำรองข้อมูล มีระบบสำรอง อุปกรณ์สำรองเพื่อใช้ทดแทน
ได้ในกรณีฉุกเฉิน

นอกจากนี้คณะยังจัดตั้งกลุ่มงานพัฒนากายภาพเพื่อรับผิดชอบดูแลรักษาอาคาร
สถานที่ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีแผน
ระยะยาวพร้อมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนประจำปี 5-10 % ของ
งบประมาณทั้งหมด

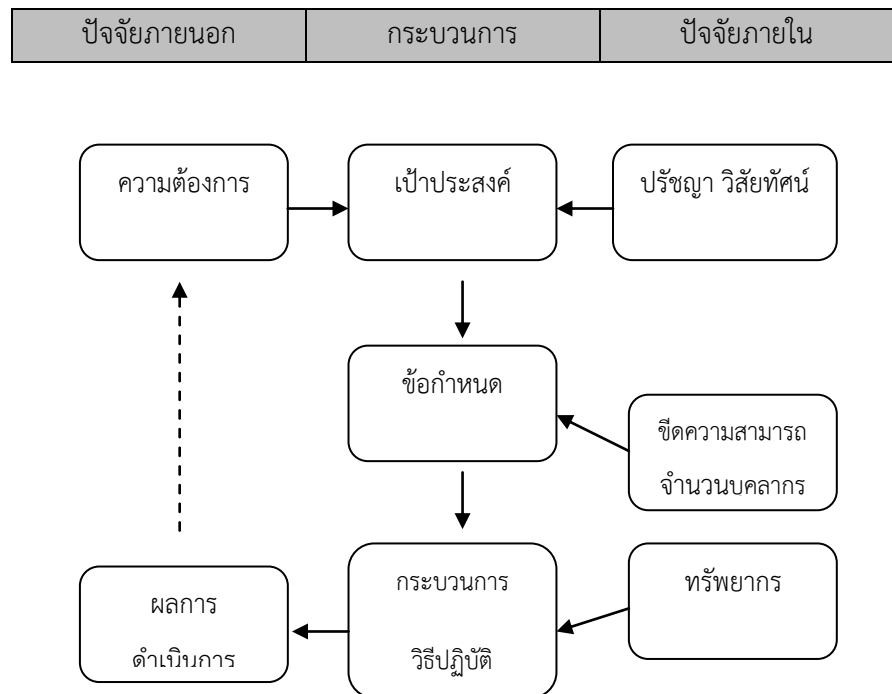
6.2 กระบวนการทำงาน : คณะมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดสรร และปรับปรุงกระบวนการทำงานหลักของคณะ

- วิธีการในการออกแบบกระบวนการหลัก และนำไปปฏิบัติ รวมถึงการจัดการ และการปรับปรุง เพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้คณะประสบความสำเร็จและยั่งยืน

(1) คณะออกแบบและสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานอย่างไรเพื่อตอบสนองข้อกำหนดหลัก นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพิจารณา

ก. การออกแบบกระบวนการทำงาน

เค้าโครงของการออกแบบกระบวนการหลักของคณะ มีการทบทวนและพิจารณาตามกรอบต่อไปนี้



ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ คณะมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตามความเหมาะสม ในส่วนที่นำมาใช้อย่างเป็นทางการมีการปรับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่นการใช้กลไกและช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัยเพิ่มการติดต่อกับนักศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงข้อกำหนดในกระบวนการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

ข. การจัดการกระบวนการทำงาน

(1) คณะนําระบวนการทำงานไปปฏิบัติและจัดการอย่างไรให้มันใจว่าเป็นไปตามข้อกำหนด มีการนำข้อมูลจากผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้จัดการกระบวนการทำงานอย่างไร ตัววัดภายในกระบวนการที่ใช้ควบคุมและปรับปรุงกระบวนการคืออะไร

คณะถ่ายทอดกระบวนการทำงานสู่การปฏิบัติโดยด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นการถ่ายทอดโดยหลักสูตรเป็นหลัก อาศัยกรรมกรวิชาการ การประชุมคณาจารย์ การตกลงในรายวิชา ในสายสนับสนุนได้มีการพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นการถ่ายทอดกระบวนการและใช้อ้างอิงในการทำงาน การนำข้อมูลผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ และการกำหนดตัววัดและข้อกำหนดต่างๆ มีการกำหนดไว้ในการออกแบบกระบวนการแล้ว ตัวควบคุมส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เช่น รอบระยะเวลาแล้วเสร็จ ความตรงเวลา การปฏิบัติตามข้อกำหนด การควบคุมทำโดยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายตามลำดับชั้น

(2) คณะทำอะไรไม่ให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติ คณะเพิ่มประสิทธิภาพของการตรวจสอบกระบวนการอย่างไร

สำหรับกระบวนการที่สำคัญ คณะกำหนดเป็นมาตรการและแนวปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร และได้แจ้งให้บุคลากรทั้งคณะรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน และจัดให้มีกลไกในการกำกับติดตามความเหมาะสม เช่น การกำกับดูแลโดยหลักสูตรโดยผู้บริหาร หรือด้วยกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

(1) คณะมีวิธีอย่างไรในการปรับปรุงกระบวนการเพื่อ

- ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จสูงสุด
- ปรับปรุงหลักสูตรและบริการ
- ทำให้กระบวนการทันต่อความจำเป็นและทิศทางการศึกษา

การปรับปรุงกระบวนการทำงานในสายสนับสนุน ได้มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกำกับและร่วมดำเนินการด้วยตนเอง โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของงานในหน้าที่และมีการประเมินผลอย่างสอดคล้อง นอกจากนี้การค้นหาและจัดประกวดแนวปฏิบัติที่ดียังเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัวในการปรับปรุงและพัฒนางาน

ในภาพรวมของกระบวนการสนับสนุนมีการปรับปรุงกระบวนการเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและผู้รับบริการเป็นวงจร PDCA ดังนี้

P-แนวทาง	<ul style="list-style-type: none"> • หัวหน้างานรับผิดชอบกำกับดูแลการปรับปรุงกระบวนการในกลุ่มงาน • ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาองค์การและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน
D-ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน • ปรับปรุงงาน โดยใช้ผลจากการดูงาน ทักษะศึกษา และวิจัยสถาบัน
C-วัดผล	<ul style="list-style-type: none"> • มีการประเมินความพึงพอใจผู้รับบริการทุกกลุ่มงาน โดยบุคลากร อาจารย์ นักศึกษา และผู้รับบริการจากภายนอก
A-ปรับปรุง	<ul style="list-style-type: none"> • นำผลประเมินความพึงพอใจมาเป็นแนวทางการปรับปรุง • ส่งแนวปฏิบัติที่ดีเข้าประกวด นำผลการเรียนรู้มาปรับใช้

หมวด 7

ผลลัพธ์

Results

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน :

- ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ จำแนกตามกลุ่มผู้เรียนและส่วนตลาด
- การตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียน ความนิยม

ผลลัพธ์		Level			Trend	Comparision	
No.	ตัวชี้วัด	52	53	54	ขึ้น/ลง	ข้อมูล	ผลเปรียบเทียบ
2.9	บัณฑิตปริญญาตรีที่ได้ออกงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	77.78 %	75.550 %	72.25 %	-	100%	ต่ำกว่า
2.11	ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	NA	3.173 %	13.04 %	+	25	ต่ำกว่า
2.14	ร้อยละนักศึกษาแลกเปลี่ยนไปและมาจากต่างประเทศต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด	0.695 %	3.102 %	5.01%	+	ไม่มีข้อมูล	
5.3	จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน	NA	58.33 %	28.32 %	-	50%	ต่ำกว่า

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบได้จากค่าสูงสุดที่ได้จากกลุ่มสถาบันที่มีข้อตกลงความร่วมมือด้านการประกันคุณภาพ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย :

- ระดับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันต่อสถาบัน

ผลลัพธ์		Level			Trend	Comparision	
No.	ตัวชี้วัด	52	53	54	ขึ้น/ลง	ข้อมูล	ผลเปรียบเทียบ
3.3	เงินบริจาคจากศิษย์เก่า	NA	NA	80,000 บาท (คิดเป็น 105.54 บาทต่อจน.นศ. ทั้งหมด 758 คน)	+	ไม่มีข้อมูล	
-	ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา (คะแนนเต็ม 5)	4.00	3.25	4.06	+	4.00	สูงกว่า
-	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้ใช้บัณฑิต) (คะแนนเต็ม 5)	3.59	4.04	3.79	-	4.14	ต่ำกว่า

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบได้จากค่าสูงสุดที่ได้จากกลุ่มสถาบันที่มีข้อตกลงความร่วมมือด้านการประกันคุณภาพ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด :

- ความเข้มแข็งทางการเงิน
- ความคุ้มค่า ค่าใช้จ่ายต่อนักศึกษา

ผลลัพธ์		Level			Tren d	Comparision	
No.	ตัวชี้วัด	52	53	54	ขึ้น/ ลง	ข้อ มูล	ผลเปรียบ เทียบ
4.3	เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	24,918.92	263,058.23	56,461.54	-	158,910.90	ต่ำกว่า
-	งบประมาณเฉลี่ยต่อนักศึกษา (ปริญญาตรี)	46,637	53,544	51,166	-	ไม่มีข้อมูล	

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบได้จากค่าสูงสุดที่ได้จากกลุ่มสถาบันที่มีข้อตกลงความร่วมมือด้านการประกันคุณภาพ
(คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝั่งเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน :

- การสร้างความผูกพัน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- อัตรากำลัง ซีดความสามารถ
- บรรยากาศการทำงาน

ผลลัพธ์		Level			Trend	Comparision	
No.	ตัวชี้วัด	52	53	54	ขึ้น/ลง	ข้อมูล	ผลเปรียบเทียบ
-	ร้อยละบุคลากรสายผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	100%	100%	100%	+	100%	เท่ากัน
-	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	100%	100%	100%	+	100%	เท่ากัน
2.2	ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	22.22 %	24.49 %	24.49 %	+	8.62%	สูงกว่า
2.3	ร้อยละอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ (ผศ.+รศ.)	31.11 %	32.62 7%	34.00 %	+	11.43	สูงกว่า

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบได้จากค่าสูงสุดที่ได้จากกลุ่มสถาบันที่มีข้อตกลงความร่วมมือด้านการประกันคุณภาพ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ :

- ผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญ

ผลลัพธ์		Level			Trend	Comparision	
No.	ตัวชี้วัด	52	53	54	ขึ้น/ลง	ข้อมูล	ผลเปรียบเทียบ
4.4	งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	8.11%	23.837 %	18.59 %	-	6.67%	สูงกว่า
4.5	งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์		9.302 %	74.36 %	+	28.57%	สูงกว่า
4.6	ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	NA	4.57%	7.69%	+	5.75%	สูงกว่า
4.7	งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร	0 ชิ้น	1 ชิ้น	2 ชิ้น	+	2 ชิ้น	เท่ากัน
4.9	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย/งานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	10.81 %	37.209 %	17.94 %	-	เท่ากัน	

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบได้จากค่าสูงสุดที่ได้จากกลุ่มสถาบันที่มีข้อตกลงความร่วมมือด้านการประกันคุณภาพ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

7.6 ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ :

- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน
- ธรรมาภิบาล การปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม การรับผิดชอบต่อสังคม

ผลลัพธ์		Level			Trend	Comparision	
No.	ตัวชี้วัด	52	53	54	ขึ้น/ลง	ข้อมูล	ผลเปรียบเทียบ
-	ผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน	4.1984	2.95	3.37	+	4.37	ต่ำกว่า
-	ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะ (คะแนนเต็ม 5)	NA	3.704	3.00	-	ไม่มีข้อมูล	

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบได้จากค่าสูงสุดที่ได้จากกลุ่มสถาบันที่มีข้อตกลงความร่วมมือด้านการประกันคุณภาพ (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝั่งเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)

ส่วนที่ 3

การประเมินตนเอง

Self-Evaluation

หมวด 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- สมรรถนะหลัก
- โครงสร้างองค์การ ระบบธรรมาภิบาล

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. มีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการดำเนินการของคณะโดยผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการสูงสุด
ก (3)	2. ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการปรับปรุงผลการดำเนินการและเสริมสร้างความยั่งยืนของสถาบัน

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม สูผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่ชัดเจน
ข (2)	2. กลไกในการกำกับติดตามความก้าวหน้าและตัวชี้วัดเพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินการยังไม่ชัดเจน ยังไม่สามารถสะท้อนผลการปรับปรุงได้

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
		20				
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		15				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		20				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		10				
ช่วง		✓				
คะแนน		20				

1.2 ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

Key Factors

- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ สมรรถนะหลัก
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- โครงสร้างองค์การ ระบบธรรมาภิบาล
- ส่วนตลาด ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (2)	1. คณะมีระบบที่เป็นรูปธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำระดับสูง และมีการปรับปรุงระบบให้ครอบคลุมการประเมินคณะกรรมการประจำคณะด้วย โดยบูรณาการกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและมีการประเมินทุก 6 เดือน
ข (1)	2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและตัวแทนจากสภาวิชาชีพ มีบทบาทในการร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินการของคณะด้วยการร่วมในองค์ประกอบในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. คณะเริ่มมีการดำเนินการด้านจรรยาบรรณ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดผู้รับผิดชอบ แต่ยังไม่มีการส่งเสริมการประพฤติตามจรรยาบรรณและหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจน
ก (2)	2. ยังไม่มีกลไกที่เป็นระบบที่ชัดเจนการนำผลการประเมินการดำเนินการของผู้นำระดับสูงไปใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ
ข (2)	3. ยังไม่ได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดที่จะสามารถใช้กำกับติดตามการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายในสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
		25				
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		20				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		20				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		15				
ช่วง		✓				
คะแนน		25				

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- สมรรถนะหลัก
- ส่วนตลาด ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. คณะมีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่เป็นระบบและมีการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งคณะ มีการตอบสนองต่อความท้าทาย การมุ่งเน้นการปรับปรุงผลการดำเนินการ และความเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์และประมวลผลการดำเนินการที่ผ่านมา
ก (2)	2. คณะมีการปรับปรุงโครงสร้างยุทธศาสตร์ของคณะให้เป็นระบบที่บูรณาการแผนและตัวชี้วัดระดับต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นเนื้อเดียว
ข (2)	3. คณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลักและความได้เปรียบ และนำมาสร้างให้เกิดนวัตกรรมด้านหลักสูตรและบริการทางการศึกษา ได้แก่ การเพิ่มหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. กระบวนการหรือกลไกในการวิเคราะห์และประเมินสมรรถนะหลักของคณะยังไม่ชัดเจน
ข (1)	2. คณะยังไม่สามารถกำหนดกรอบระยะเวลาในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
			35			
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		25				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบอื่นๆ	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		25				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		20				
ช่วง		✓				
คะแนน		25				

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน
- ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเชิงแข่งขัน

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (4)	1. คณะมีแผนการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง
-	2. ---

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. กระบวนการกำหนดและถ่ายทอดค่าเป้าหมาย ตัววัด ของโครงการตามแผนกลยุทธ์ยังขาดความชัดเจนในการดำเนินการ
ก (5)	2. การติดตามตัวชี้วัดของคณะยังเป็นการติดตามจากตัวชี้วัดพื้นฐานของการตรวจประเมินคุณภาพ ภายในซึ่งอาจจะยังไม่สามารถสะท้อนผลการดำเนินการที่สำคัญของคณะ
ข (1)	3. คณะยังไม่ได้คาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตและเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับสถาบันอื่นที่เป็นคู่แข่ง

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
		20				
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		15				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		15				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		10				
ช่วง		✓				
คะแนน		20				

หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน

3.1 ความผูกพันของผู้เรียน

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ส่วนตลาด ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. คณะมีการทบทวนและสร้างนวัตกรรมด้านหลักสูตรและบริการทางการศึกษา และดำเนินการให้มีการรับกลุ่มผู้เรียนกลุ่มใหม่ อาทิ กลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษา กลุ่มบัณฑิตศึกษา
ก (2)	2. คณะมีช่องทางในการสื่อสารกับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสื่อสารทั้งแบบทางเดียวและสองทาง
ก (3)	3. คณะได้นำผลการวิจัยสถาบันมาใช้ประกอบการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และสถานการณ์ในการแข่งขัน

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ข (1)	1. ระบบการจัดการผลการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานยังไม่มีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่ครอบคลุมประเด็นด้านการสร้างวัฒนธรรมและประสบการณ์ที่ดีที่จะสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
-	2. ---

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
			30			
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		25				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		15				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		15				
ช่วง		✓				
คะแนน		25				

3.2 เสียงของลูกค้า

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ส่วนตลาด ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ
- แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเชิงแข่งขัน

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (3)	1. คณะมีกระบวนการรับฟังและจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นระบบ
ค (3)	2. คณะได้นำข้อมูลผู้เรียนที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ นวัตกรรม และการปรับปรุงผลการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. ยังไม่ชัดเจนว่าคณะจะมั่นใจได้ว่าจะสามารถใช้ข้อมูลจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างทันท่วงที
ก (2)	2. แนวทางการรับฟังผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคตและของคู่แข่งยังไม่ชัดเจน
ข (1)	3. กลไกการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนยังไม่ชัดเจน อาจจะไม่ได้อะไรที่สามารถนำไปใช้ได้

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
		20				
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		15				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบอื่นๆ	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		15				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
	5					
ช่วง		✓				
คะแนน		20				

หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะ

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ
- แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเชิงแข่งขัน
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ค	1. มีแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินการที่บูรณาการอยู่ในแผนกลยุทธ์เพื่อให้ติดตามง่าย เกิดบูรณาการ และลดความซ้ำซ้อน

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. คณะมีแนวทางในการเลือกและรวบรวมสารสนเทศ แต่กระบวนการในทางปฏิบัติยังไม่ค่อยเป็นระบบที่ชัดเจน
ก (2)	2. แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบยังจำกัดแค่ในระดับภูมิภาค ยังไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับลุ่มน้ำโขง และความเป็นนานาชาติระดับอาเซียน

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
			35			
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
			30			
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		25				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		25				
ช่วง			✓			
คะแนน			30			

4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยี และการจัดการความรู้

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ส่วนตลาด ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (2)	1. คณะมีช่องทางให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญของแต่ละหลักสูตรหรือกลุ่มงานได้ เช่น ทางเว็บไซต์กลุ่มงาน นิทรรศการแสดงผลงานและกิจกรรมวิชาการ
ก (3)	2. มีการดำเนินโครงการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีส่วนร่วม และมีการปรับปรุงกระบวนการรวมถึงการเผยแพร่แก่สาธารณะให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. ถึงแม้ว่าคณะจะกำหนดแนวทางในการรวบรวมและจัดการสารสนเทศที่สำคัญแต่ยังขาดกระบวนการที่ชัดเจนรวมถึงกลไกการรักษาคุณภาพสารสนเทศให้แม่นยำ เชื่อถือได้ ทันกาล และปลอดภัย
ข (1)	2. คณะยังไม่มีแผนรองรับกรณีฉุกเฉินสำหรับระบบสารสนเทศที่เป็นรูปธรรม

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
			30			
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
			30			
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบอื่นๆ	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		25				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		15				
ช่วง			✓			
คะแนน			30			

หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- สมรรถนะหลัก
- ลักษณะโดยรวมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
- สวัสดิการ แรงจูงใจ ความคาดหวัง

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังบุคลากร โดยจัดการให้มีกระบวนการพบบุคลากรเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกปีเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ
ก (2)	2. คณะมีแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การเรื่องการสื่อสารอย่างเสรี มีการปรับปรุงกระบวนการและวิธีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
ก (3)	3. คณะมีแนวทางในการยกย่องชมเชยที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
ข (1)	4. คณะมีกลไกการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีการสนับสนุนการวิจัยสถาบัน R2R KM อย่างจริงจัง

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ประเมินความผูกพันอาจจะยังไม่สามารถสะท้อนผลได้จริง
ก (1)	2. ยังไม่เกิดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบัน
ข (2)	3. การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ใหม่มาใช้ในงาน ยังไม่มีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนในการประเมินผลสัมฤทธิ์

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
		25				
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		25				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		20				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		15				
ช่วง		✓				
คะแนน		25				

5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Key Factors

- ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ
- ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. คณะมีการวิเคราะห์อัตรากำลังและใช้ผลการวิเคราะห์ในการจัดทำยุทธศาสตร์ของคณะให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพและข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง
ก (3)	2. คณะได้ใช้ศักยภาพและข้อได้เปรียบด้านอัตรากำลังอย่างเต็มที่ โดยใช้บุคลากรที่มีคุณวุฒิตามข้อกำหนดเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร
ข (1)	3. คณะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกปี

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (4)	1. ยังไม่มีแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง
-	2. ---

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
		20				
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		20				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		15				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		10				
ช่วง		✓				
คะแนน		20				

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

6.1 การออกแบบระบบงาน

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ
- การดำเนินการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ และข้อจำกัดการให้บริการ
- ส่วนตลาด ประเภทผู้เรียน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. มีแนวทางในการออกแบบและปรับปรุงระบบงานให้ตอบสนองต่อผลประเมินการดำเนินการที่ผ่านมาของคณะ

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ข (1)	1. ยังไม่พบเกณฑ์ที่ชัดเจนในการระบุกระบวนการที่สำคัญ โดยเฉพาะสำหรับการแยกกระบวนการภายในออกจากกระบวนการภายนอก
ข (2)	2. การจัดทำข้อกำหนดหลักในกระบวนการยังไม่ชัดเจน และขาดการคาดการณ์

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
			35			
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
			30			
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นที่ๆ	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		25				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		25				
ช่วง			✓			
คะแนน			30			

6.2 กระบวนการทำงาน

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ
- แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเชิงแข่งขัน
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
ก (1)	1. มีการออกแบบกระบวนการโดยพิจารณาถึงปัจจัยภายในและภายนอก
ค (1)	2. การปรับปรุงกระบวนการสายสนับสนุนมีวงจร PDCA ที่ชัดเจน

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
ก (1)	1. ยังไม่ได้แสดงกระบวนการออกแบบกระบวนการหลักทุกกระบวนการ รวมถึงการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ
ข (1-2)	2. กลไกการกำกับติดตามการปฏิบัติในกระบวนการยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถทำให้แน่ใจได้ว่าจะเป็นไปตามข้อกำหนดและไม่เกิดความแตกต่าง

ADLI	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
A	ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ	แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์
			35			
D	ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย	การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ	มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน
		25				
L	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบฟื้นฟู	แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันซึ่งรวมถึงนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์ และการเรียนรู้ระดับองค์กร	มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับสถาบันผ่านนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน
		20				
I	ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน	มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิด	แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร	แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและ	แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและเกณฑ์	แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

	ดำเนินการอย่าง เอกเทศ	จากการร่วมกัน แก้ปัญหา	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ	เกณฑ์หมวดอื่นๆ	หมวดอื่นๆ	และเกณฑ์หมวด อื่นๆ
		10				
ช่วง			✓			
คะแนน			30			

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ส่วนตลาด ประเภทผู้เรียน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
- ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
-	1. ---

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
	1. บัณฑิตปริญญาตรีที่ได้ออกมาหรือประกอบอาชีพอิสระ มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง
	2. ยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำให้เกิดบูรณาการระหว่างกิจกรรมบริการวิชาการกับการเรียนการสอน

LeTC I	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
Le	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่อง และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	Le มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่
		20				
T	ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน
		20				
C	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	แทบไม่มี หรือไม่มี การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก	แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษ และเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง
			40			
I	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดกระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการ

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

					งานในอนาคตใน บางเรื่องด้วย	ดำเนินงานใน อนาคต
			30			
ช่วง		✓				
คะแนน		20				

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ส่วนตลาด ประเภทผู้เรียน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการและความคาดหวัง
- แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเชิงแข่งขัน

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
-	1. ---

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
	1. ผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษายังมีลักษณะขึ้นลงไม่สม่ำเสมอ
	2. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตยังมีลักษณะขึ้นลงไม่สม่ำเสมอและมีค่าต่ำกว่าคู่เทียบ

LeTC I	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
Le	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่อง และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	Le มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่
			35			
T	ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน
		25				
C	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	แทบไม่มี หรือไม่มี การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก	แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษา และเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง
			40			
I	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดกระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการ

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

					งานในอนาคตใน บางเรื่องด้วย	ดำเนินงานใน อนาคต
		25				
ช่วง			✓			
คะแนน			30			

7.3 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ
- แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเชิงแข่งขัน

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
	1. งบประมาณเฉลี่ยต่อนักศึกษาปริญญาตรี มีแนวโน้มสูงขึ้น
	2.

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
	1. จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำมีลักษณะไม่สม่ำเสมอ
	2. ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์มีเพียง 2 ตัวจึงอาจจะไม่สะท้อนผลการดำเนินงานด้านนี้อย่างชัดเจนได้

LeTC I	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
Le	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่อง และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	Le มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่
			35			
T	ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน
			30			
C	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	แทบไม่มี หรือไม่มี การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก	แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษา และเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง
			30			
I	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดกระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการ

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

					งานในอนาคตใน บางเรื่องด้วย	ดำเนินงานใน อนาคต
		25				
ช่วง			✓			
คะแนน			30			

7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- ลักษณะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญ
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ
- โครงสร้างองค์กรและระบบธรรมาภิบาล การกำกับดูแลที่ดี

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
	1. มีสัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
	2. สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็น 100%

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
	1.
	2.

LeTC I	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
Le	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่อง และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	Le มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่
			45			
T	ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน
			40			
C	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	แทบไม่มี หรือไม่มี การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก	แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษา และเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง
			40			
I	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดกระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการ

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

					งานในอนาคตใน บางเรื่องด้วย	ดำเนินงานใน อนาคต
			35			
ช่วง			✓			
คะแนน			40			

7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- หลักสูตร บริการทางการศึกษา บริการอื่นๆ
- สภาพการแข่งขัน ความท้าทาย ความได้เปรียบ
- ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
- ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
	1. งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ได้รับการรับรองคุณภาพ หรือได้รับการจดสิทธิบัตรระดับต่างๆ มีสัดส่วนสูงขึ้น
	2. ผลการดำเนินการโดยรวมสูงกว่าคู่แข่ง

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
	1. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยและจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ยังไม่สม่ำเสมอ
	2.

LeTC I	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
Le	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่อง และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	Le มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่
			40			
T	ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน
			40			
C	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	แทบไม่มี หรือไม่มี การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก	แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษ และเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง
				50		
I	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดกระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการ

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

					งานในอนาคตใน บางเรื่องด้วย	ดำเนินงานใน อนาคต
			45			
ช่วง			✓			
คะแนน			40			

7.6 ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ

Key Factors

- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ
- โครงสร้างองค์กรและระบบธรรมาภิบาล การกำกับดูแลที่ดี
- การดำเนินการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ และข้อจำกัดการให้บริการ
- โครงสร้างองค์กรและระบบธรรมาภิบาล การกำกับดูแลที่ดี

หัวข้อ	จุดแข็ง (Strength)
-	1. ---
	2.

หัวข้อ	โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement)
	1. ระดับความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะมีแนวโน้มลดลง
	2.

LeTC I	1	2	3	4	5	6
	0-5	10-15-20-25	30-35-40-45	50-55-60-65	70-75-80-85	90-95-100
Le	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่อง และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ	Le มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่	มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่
		10				
T	ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ	มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี	แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบันไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน
		15				
C	ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	แทบไม่มี หรือไม่มี การรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง	มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก	แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษ และเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง
			30			
I	ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาดกระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการ	มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการ

ส่วนที่ 3 การประเมินตนเอง

					งานในอนาคตใน บางเรื่องด้วย	ดำเนินงานใน อนาคต
		25				
ช่วง		✓				
คะแนน		10				

ผลรวมคะแนนประเมินตนเอง

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	Band	ร้อยละที่ได้	คะแนนที่ได้
หมวด 1 การนำองค์การ	120			
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง	70	2	20%	14
1.2 ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	50	2	25%	12.5
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	85			
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	40	2	25%	10
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	2	20%	9
หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน	85			
3.1 ความผูกพันของผู้เรียน	40	2	25%	10
3.2 เสียงของผู้เรียน	45	2	20%	9
หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้	90			
4.1 การวัด การวิเคราะห์ การปรับปรุงผลการดำเนินการ	45	3	30%	13.5
4.2 การจัดการสารสนเทศและความรู้	45	3	30%	13.5
หมวด 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	85			
5.1 ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน	40	2	25%	11.25
5.2 สภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน	45	2	20%	8
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	85			
6.1 การออกแบบระบบงาน	35	3	30%	10.5
6.2 กระบวนการทำงาน	50	3	30%	15
หมวด 7 ผลลัพธ์	450			
7.1 ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน	100	2	20%	20
7.2 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	70	3	30%	21
7.3 ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด	70	3	30%	21
7.4 ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน	70	3	40%	28
7.5 ด้านประสิทธิผลขององค์การ	70	3	40%	28
7.6 ด้านการนำองค์การ	70	2	10%	7
คะแนนรวม	1000			261.25