



# รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

คณะ	คณะมัณฑนศิลป์
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยศิลปากร

-----

โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ : EdPEX200 รุ่นที่ 9  
กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา  
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

## สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ .....	6
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band).....	25
5. OP in brief.....	30

## 1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

### วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะวิชา/สถาบันที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะวิชา/สถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะวิชา/สถาบันในภาพรวม

### แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะวิชา/สถาบัน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา นำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาตัดสินใจต่อไป

### รายนามคณะกรรมการ

- |                                          |                  |
|------------------------------------------|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิศาล มหาสิทธิวัฒน์ | ประธานกรรมการ    |
| 2. รองศาสตราจารย์พงษ์ศกร พรรณรัตน์ศิลป์  | กรรมการ          |
| 3. รองศาสตราจารย์เฉลิมพร องค์กรโสภณ      | กรรมการ          |
| 4. นางสาวศุภลักษณ์ โอสถานนท์             | เลขานุการ        |
| 5. นางสาวมนัสวี เชื้อไชย                 | ผู้ช่วยเลขานุการ |

## 2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

### ก. Process Strength

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร โดยผู้นำระดับสูงมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ ผ่านการกำกับดูแลของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีแนวทางในการทบทวนระบบการกำกับดูแล เช่น ในด้านความรับผิดชอบในการกระทำของผู้นำระดับสูง จัดให้มีแนวทางในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์ จัดให้มีแนวทางในการติดตามข้อมูลสารสนเทศ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดตัวชี้วัดตามลำดับชั้นจนถึงระดับบุคคล นอกจากนี้ ยังกำหนดแนวปฏิบัติให้การดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ของคณะฯ คำนึงถึงค่านิยม “มณฑลศิลป์เพื่อสังคม” ทำให้คณะฯ มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านศิลปะและการออกแบบ เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่รับผิดชอบ การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จัดให้มีสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการขั้นต่ำของมหาวิทยาลัย มีแนวทางในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉินครอบคลุมด้านอัคคีภัย อุทกภัยและไซเบอร์ ตลอดจนการมีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน และการให้รางวัลที่ชัดเจน การดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพัน

### ข. Process OFI

- คณะฯ มีโอกาสพัฒนาแนวทางดำเนินการที่เป็นระบบในหลายเรื่องที่สำคัญ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของผู้นำระดับสูง การสร้างความผาสุกและผลประโยชน์ให้สังคม การจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติของบุคลากร การจัดการศึกษาและบริการฯ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน การทบทวนผลการดำเนินการและนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง การจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้ การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของคณะฯ บรรลุผล การสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงาน การจัดการให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุพันธกิจในทุกด้าน

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญมาบูรณาการเพื่อทำการวิเคราะห์และพัฒนาเป็นสารสนเทศที่นำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น การได้สารสนเทศเรื่องการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันหรือสร้างโอกาสสำหรับสร้างนวัตกรรม หรือสารสนเทศของปัจจัยสำคัญทั้งหมดที่มีผลกระทบต่อความเสี่ยง ความท้าทาย และข้อกำหนดที่สำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสและทิศทางในอนาคตของคณะฯ แล้วนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ต้องตอบรับความท้าทายและสร้างโอกาส นำสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวขึ้น การดำเนินการที่ชัดเจนในเรื่องนี้อาจช่วยให้คณะฯ ได้แผนปฏิบัติการที่เหมาะสมและอาจเสริมสร้างให้ผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบันดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- คณะฯ มีโอกาสพัฒนาการจัดทำแนวทางที่เป็นระบบด้านการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เริ่มจากการกระบวนการจัดทำข้อกำหนด/ออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ กระบวนการจัดการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันจะเป็นไปตามข้อกำหนด กระบวนการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการรวมถึงปรับปรุงเพื่อลดความแปรปรวน กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วพัฒนากระบวนการบริหารจัดการการปฏิบัติให้ได้ประสิทธิภาพ/ควบคุมต้นทุนและมีประสิทธิผล รวมถึงกระบวนการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่จำเป็น ด้วยการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ “คณะวิชาชั้นนำด้านศิลปะและการออกแบบของประเทศ ที่มีมาตรฐานการศึกษาในระดับสากล”
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น กระบวนการกำหนดผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า/ตลาด เริ่มจากการนำสารสนเทศที่บอกถึงความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นมาใช้ในการออกแบบ ดัดแปลง ค้นหา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อดึงดูดลูกค้าใหม่ และขยายความสัมพันธ์กับลูกค้าเก่า กระบวนการการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่เริ่มจากการค้นหาความต้องการหลักมากำหนดวิธีการสนับสนุน ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติหรือกิจกรรมแล้วทำการถ่ายทอดให้ผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ รวมถึงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ด้วยการดำเนินการเรื่องเหล่านี้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจส่งผลให้คณะฯ รับมือกับความท้าทายด้านการจัดการศึกษา วิจัย บริการและด้านปฏิบัติการ สามารถสร้างความผูกพันกับลูกค้าเพื่อความสำเร็จด้านการตลาดทุกพันธกิจของคณะฯ ผลิตได้อย่างต่อเนื่อง
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น เริ่มที่กระบวนการในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรรวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากร กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อหนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสื่อสารที่เปิดกว้างและมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี กระบวนการพัฒนา

บุคลากร/สนับสนุนการเรียนรู้ความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบัน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพทุกด้านได้อย่างเต็มที่

### ค. Result Strength

- คณะฯ มีผลการดำเนินการที่ดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี ทั้งด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบภายในระยะเวลาที่กำหนดระดับปริญญาตรี งานบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับตามเป้าหมาย และจำนวนโครงการที่สนับสนุนการนำผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ไปบริการวิชาการให้ชุมชนไปใช้ประโยชน์ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ได้แก่ นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (FTES) อาจารย์ประจำที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันฯ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ด้านบรรยากาศการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ และความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ การมีผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจ
- คณะฯ มีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีกว่าคู่แข่งหลายตัวชี้วัด เช่น ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำตรงสาขา ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การเปรียบเทียบผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ทราบลำดับความสามารถในการแข่งขัน

### ง. Result OFI

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลการดำเนินการในหลายด้านที่สำคัญต่อความสำเร็จ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่รายงานในตารางที่ P.1-8 ที่เกี่ยวกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอน เช่น ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เป็นไปตามแผนการรับของหลักสูตรระดับปริญญาโท เอก ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานด้านบริการวิชาการ ด้านบุคลากรที่สำคัญ เช่น ความเหมาะสมของอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร ด้านการนำองค์กร เช่น ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรในหลายด้าน (ตารางที่ 1.1-3) ผลลัพธ์ด้านการเงินงบประมาณ การตลาด เช่น ข้อมูลแสดงความมั่นคงทางการเงิน ตำแหน่งหรือส่วนแบ่งทางการตลาด

หลักสูตรระดับปริญญาโท/เอก การวิจัยสร้างสรรค์ การบริการวิชาการ การแสดงผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวจะสนับสนุนให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

- คณะฯ มีผลการดำเนินงานหลายด้านที่มีแนวโน้มไม่คงที่ ทั้งด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ เช่น ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ บทความวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิง จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่นำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ ด้านความพึงพอใจ เช่น ความพึงพอใจของบัณฑิตต่อหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ระบบการสนับสนุนช่วยเหลือและจัดสวัสดิการแก่นักศึกษา ระบบสื่อสารและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา ด้านความผูกพัน เช่น อัตราการออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความผูกพันของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับคณะฯ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ร้อยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ ร้อยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ การมีแนวโน้มของผลการดำเนินการที่ได้อย่างคงเส้นคงวา อาจช่วยให้คณะฯ สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีอย่างต่อเนื่องแก่ผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม

### 3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

#### หมวดที่ 1 การนำองค์กร

##### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) = 2

##### STRENGTHS

- ผู้นำระดับสูงแสดงการสื่อสาร/รับฟังบุคลากร ให้ความสำคัญ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ดังรูปที่ 1.1-2 โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ/ช่องทาง/ความถี่ สื่อสารผ่านช่องทางการเวียนแจ้ง หรือในที่ประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ บอร์ด เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย แล้วนำข้อมูลป้อนกลับมาทบทวนปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้นำระดับสูงสามารถถ่ายทอดนโยบายและสร้างความสัมพันธ์กับทุกกลุ่มได้

##### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการกำหนดและทบทวนค่านิยม “มัตนศิลป์เพื่อสังคม” เช่น ดำเนินการวิเคราะห์หรืออย่างไรจึงต้องการให้มีพฤติกรรมนี้ หรือค่านิยมนี้จะให้คุณค่าต่อคณะฯ อย่างไร และบุคลากรต้องปฏิบัติอย่างไรจึงสะท้อนค่านิยมนี้ หากมีการดำเนินการที่ชัดเจนอาจช่วยให้ผู้นำระดับสูงสามารถชี้้นำให้คณะฯ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยค่านิยมได้ตามที่ต้องการ
- ไม่พบว่าผู้นำระดับสูงแสดงวิธีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างอย่างไร ที่จะสะท้อนการปฏิบัติตามกฎหมายที่กล่าวไว้ในตาราง P.1-7 ตัวอย่างเช่น การประกาศการใช้นโยบาย แนวทางการกำกับ ควบคุม ตามข้อกำหนด ข้อบังคับทางจริยธรรม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดี หากมีการดำเนินการดังกล่าว อาจสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้นำระดับสูง และสะท้อนการนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้
- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำนำองค์กรด้วยการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่างเป็นระบบอย่างไร เช่น การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมให้บุคลากรมุ่งบรรลุพันธกิจ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียนและบุคลากร การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและบุคคล การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำ หากมีการดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ อาจทำให้ผู้นำระดับสูงสามารถพัฒนาองค์กรสู่วิสัยทัศน์การเป็นคณะชั้นนำด้านศิลปะ
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการที่ทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ อาทิ ไม่แสดงถึงการดำเนินการอย่างจริงจังที่ทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของการบรรลุวิสัยทัศน์ การกำกับให้ทีมบริหาร ภาควิชา หลักสูตร บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนดำเนินการตามตัวชี้วัด และการปรับปรุงผลการดำเนินงานผ่าน PDCA ไม่ชัดเจนถึงวิธีการกำหนดเรื่องที่ต้องทำ ด้วยการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จของพันธกิจได้



## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม ระดับการประเมิน (band) = 2

### STRENGTHS

- ผู้นำระดับสูงกำกับดูแลองค์กรให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของคณะเป็นไปตามตัวชี้วัดของคำรับรองที่รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย แล้วถ่ายทอดให้คณะกรรมการชุดต่าง ๆ กำกับดูแลและรายงาน รวมถึงแสดงแนวทางทบทวน ดังตารางที่ 1.1-3 เช่น การประเมินคณบดี/ทีมบริหาร การทบทวนด้านการเงิน การประเมินความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ รายงานผลการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 1.1-4 เช่น คณบดีรับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ส่วนท่านอื่น ๆ รับการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงาน และมีแนวทางการนำไปปรับปรุง การมีวิธีการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงและเพิ่มประสิทธิผลของการนำองค์กร
- คณะฯ ดำเนินการสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่รับผิดชอบ คือ พื้นที่จังหวัดในภูมิภาค ตะวันตก และนอกพื้นที่ด้านศิลปวัฒนธรรม มีการอนุรักษ์พัฒนาผลิตภัณฑ์พื้นถิ่น รวมถึงองค์กรที่มีข้อตกลงความร่วมมือกัน ได้แก่ บริษัทไปรษณีย์ไทย องค์กรการบริหารพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน สมาคมการค้าส่งเสริมหัตถกรรมไทย การดำเนินการดังกล่าวแสดงถึงความมุ่งมั่นของคณะฯ ต่อค่านิยม “มณฑลศิลป์เพื่อสังคม”

### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ตามที่ระบุไว้ในตาราง P1.7 เช่น ด้านหลักสูตร ดำเนินการอย่างไร เพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติตามข้อบังคับ และพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยศิลปากร กฎหมายลิขสิทธิ์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ด้านวิจัย ดำเนินการอย่างไรในการกำกับให้บุคลากรทำวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยและนักวิชาชีพออกแบบ การดำเนินการดังกล่าวที่มีการประเมินติดตามอย่างเป็นระบบอาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการลดความเสี่ยงที่จะเกิดภาพลักษณ์และชื่อเสียงเชิงลบของคณะฯ
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯ ดำเนินการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงาน/การกำกับดูแลตามคู่มือจริยธรรม การกำหนดตัววัดเพื่อใช้ประเมินความสำเร็จของการส่งเสริมหรือการปฏิบัติด้านจริยธรรม หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมในเรื่องจริยธรรมของคณะฯ
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างประโยชน์หรือความผาสุกให้สังคมด้วยการปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน ตัวอย่างเช่น แผนงานการบริการวิชาการที่มี

การนำเสนอแก่สังคมในด้านความรู้ในการออกแบบเชิงการรักษาสิ่งแวดล้อมหรือนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แผนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่สร้างความสมบูรณ์/ความเข้มแข็งให้แก่สังคม หากมีการดำเนินการเรื่องนี้อาจช่วยสะท้อนการมุ่งมั่นต่อค่านิยมคณะฯ “มัณฑนศิลป์เพื่อสังคม” ได้ชัดเจน

## หมวดที่ 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ แสดงกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ด้วย 7 ขั้นตอนดังรูปที่ 2.1-1 ได้แก่ การทบทวนผลการดำเนินการ วิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำ SWOT Analysis และ TOWS Matrix การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ/องค์กร การแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนดำเนินการ/แผนปฏิบัติการ การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการต่อเนื่องจนบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การพัฒนาสารสนเทศเพื่อในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น กรอบเวลาในการจัดเก็บข้อมูล หน่วยงานใดรับผิดชอบข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ พัฒนาระบบสารสนเทศที่สำคัญที่ต้องใช้ในการวางแผนการได้มาซึ่งสารสนเทศที่ผ่านการประมวลผล และนำไปใช้ในระหว่างกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์อย่างรอบด้าน
- ไม่พบกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่สามารถกระตุ้นและให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ คือ ไม่พบวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือตัวอย่างโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่มาจากปัจจัยภายนอก ตัวอย่างเช่น แนวโน้มที่ประชาชนให้ความสำคัญต่อการออกแบบที่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น นักเรียนสนใจประกอบอาชีพด้านนี้มากขึ้น การมีกฎหมายบังคับให้ต้องใช้สถาปนิกที่ได้ใบประกอบวิชาชีพมาออกแบบอาคารสถานที่ หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะส่งเสริมให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้ชัดเจน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์ข้อมูล SWOT และ TOWS Matrix เพื่อมาใช้ในการตัดสินใจในการกำหนดระบบงาน นอกจากนี้ไม่พบวิธีการตัดสินใจว่าระบบงานใดต้องการใครเป็นผู้ส่งมอบ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจทุกด้าน
- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญคือเรื่องอะไร คณะฯ กำหนดเหมือนกับของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 ยุทธศาสตร์และ 15 กลยุทธ์หรือไม่ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์อะไรบ้าง

รวมถึงมีแนวทางในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องนี้อาจช่วยให้คณะฯ สามารถแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน (band) = 2

### STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ โดยคณบดีกำกับดูแลและกำหนดให้ส่วนงานตั้งแต่ภาควิชา หลักสูตรและสำนักงานคณบดี จัดทำแผนปฏิบัติไปสู่มหาวิทยาลัย ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลา 6 9 และ 12 เดือน สรุปผลการวิเคราะห์และนำเสนอผลการดำเนินงานในที่ประชุมทีมบริหาร เพื่อให้ข้อเสนอแนะ การดำเนินการที่เป็นระบบ จะทำให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการมีการนำไปปฏิบัติเพื่อให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจ

### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว 4 ปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี เช่น ไม่พบสารสนเทศของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ไม่พบการนำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมมาใช้ทำแผนปฏิบัติการ หากมีแนวทางดังกล่าวจะทำให้มั่นใจได้ว่าคณะฯ มีการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติและบรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ เช่น มีหลักเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณโดยพิจารณาความเหมาะสมในการดำเนินงานของแต่ละส่วนงานอย่างไร มีตัวชี้วัดใดที่ใช้ในการวิเคราะห์การใช้งบประมาณเพื่อให้ทราบถึงสถานภาพทางการเงินของคณะฯ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลให้คณะฯ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการกำหนดแผนงานด้านบุคลากรเพื่อเสริมกลไกขับเคลื่อนความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างไร เช่น เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองกลยุทธ์ด้านการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย แนวทางการสรรหา/พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถตามที่ต้องการ ทบทวนปรับปรุงผลการสรรหา/พัฒนา หากมีการดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้มั่นใจว่าคณะฯ จะได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการให้บรรลุกลยุทธ์และพันธกิจ
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม รวมถึงแนวทางดำเนินการในการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น คณะฯ ใช้หลักเกณฑ์ใดในการกำหนดตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดใดที่ใช้ในการติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และติดตามความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ ตัวชี้วัดที่ใช้กำหนดค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการคืออะไร คณะฯ ดำเนินการอย่างไรเมื่อผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายหรือคาดการณ์ไว้

หากมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามทบทวนผลการดำเนินการและประเมินความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ได้

- ไม่พบแนวทางในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องมีการปรับแผนและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีข้อกำหนดอะไรในการบ่งชี้เพื่อใช้ในการพิจารณาว่าจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างทันที่

### หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

#### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ ระดับการประเมิน (band) = 2

##### STRENGTHS

- คณะฯ มีแนวทางรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตามรูปที่ 3.1-1 โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดกลุ่มเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์การสื่อสารและรับฟัง ทำการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายด้วยช่องทางได้สารสนเทศดังแสดงในตารางที่ 3.1-1 มีการนำความต้องการผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ออกแบบปรับปรุงหลักสูตร/ปรับกระบวนการ/แผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ได้ทำการประเมินผลการสื่อสารและปรับปรุง การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้ดียิ่งขึ้น

##### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- กลุ่มเป้าหมายนักเรียนในตารางที่ 3.1-1 ไม่ชัดเจนว่าหมายถึงใครบ้าง ไม่สอดคล้องกับการจำแนกกลุ่มที่แยกเป็นผู้เรียนปัจจุบันระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา ผู้เรียนในอนาคตที่ได้กล่าวในตาราง P.1-8 และไม่แสดงตัวอย่างสารสนเทศและการนำไปใช้ต่อ กระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ ได้รับสารสนเทศมาใช้พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและบริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในเรื่องหลักสูตรการออกแบบและศักยภาพในการผลิตผลงานออกแบบในเชิงพาณิชย์
- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาดในปัจจุบัน รวมถึงการคาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น รวมถึงส่วนตลาดในอนาคต ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ วางแผนสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งเพื่อดึงดูดผู้เรียน ลูกค้ำและส่วนตลาดใหม่ รองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบ ในการกำหนดผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของลูกค้ำ/ตลาด และการนำสารสนเทศจากความต้องการ/ความคาดหวังมาใช้ในการออกแบบ ดัดแปลง ค้นหา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อดึงดูดลูกค้ำใหม่และขยายความสัมพันธ์กับลูกค้ำเก่า การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีผลิตภัณฑ์ใหม่

ที่แตกต่างจากคู่แข่งและเป็นที่ต้องการของกลุ่มลูกค้าปัจจุบันและอนาคต และสามารถเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่องที่มีสถาบันฯ ที่เปิดสอนด้านการออกแบบมีจำนวนเพิ่มขึ้นทำให้มีการแข่งขันสูง

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ มีแนวคิดสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนกลุ่มที่ลาพักการศึกษาหรือลาออกกลางคัน ด้วยการปรับกระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา คณะฯ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าอนาคต ด้วย Open House, Workshop ทำ Portfolio ยื่นสมัคร TCAS สร้างความสัมพันธ์กับแหล่งทุนวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ความต้องการแหล่งทุนวิจัย การกำกับคุณภาพผลงานวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแหล่งทุน ประสานงานให้ส่งมอบงานตรงเวลาที่กำหนด การจัดเวทีการเผยแพร่ผลงานวิจัยสร้างสรรค์สู่สาธารณชน สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการด้วยการจัดกิจกรรมร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม การมีวิธีการดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามความต้องการและเป็นไปตามแผนที่วางไว้
- คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามกลุ่มผู้เรียน ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ประเมินความพึงพอใจด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการให้บริการต่าง ๆ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังมีการประเมินความผูกพัน การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่สำคัญที่นำไปใช้ในการส่งมอบคุณค่าที่ดีให้ลูกค้า

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น วิธีการในการกำหนดการสนับสนุนลูกค้า ตัวอย่างการสนับสนุนลูกค้าคืออะไร ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการคือใคร เป็นต้น การจัดทำกระบวนการสนับสนุนลูกค้าที่เป็นระบบ อาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น และสามารถรักษาลูกค้าให้อยู่กับคณะฯ
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น ไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อจัดเก็บในระบบการจัดการข้อร้องเรียน รวมถึงไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการคัดกรองข้อร้องเรียนว่าข้อร้องเรียนใดจัดเป็นเรื่องเร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วน การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยเรียกความเชื่อมั่นของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สร้างเสริมความพึงพอใจและความผูกพันต่อคณะฯ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เช่น การกำหนดสารสนเทศที่มีความสำคัญเพื่อใช้ในการ

เทียบเคียง วิธีในการวิเคราะห์สารสนเทศ และการนำไปใช้ประโยชน์ มีเพียงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเทียบกับสถาบันฯ คู่เทียบโดยใช้ข้อมูลจากระบบ CHE QA 3D การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่สำคัญที่นำไปใช้ในการส่งมอบคุณค่าที่ดีให้ลูกค้า และสามารถเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่มีสถาบันที่เปิดสอนด้านการออกแบบมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทำให้มีการแข่งขันสูง

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่รวบรวมได้จากการฟังเสียงลูกค้าและตลาด เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นลูกค้า และสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติ เช่น การกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการตั้งแต่การออกแบบวิธีการรับฟังเสียง วิธีการวิเคราะห์และคัดเลือกสารสนเทศที่ได้ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์เก่าหรือนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถใช้สารสนเทศในการทบทวนผลการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้

## หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

### 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน ระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ มีแนวทางในการติดตามข้อมูลสารสนเทศ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบ ความถี่ และการนำไปใช้ประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1-1 และ 4.1-2 มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการประจำปี และถ่ายทอดตัวชี้วัดตามลำดับชั้นจนถึงระดับบุคคล การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการกำหนดคู่เทียบ รวมทั้งแนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เพื่อนำไปสู่การสนับสนุนการตัดสินใจที่สำคัญในระดับกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังไม่พบวิธีการนำผลการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสมอาจช่วยให้คณะฯ ได้รับข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญต่อการปรับปรุงการดำเนินการ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่า ระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกคณะฯ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่ชัดเจนว่าการติดตามการดำเนินการโดยการรายงานผลในรอบ 6 9 และ 12 เดือน จะทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิธีการในการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง คืออะไร เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลง และมีความคล่องตัวในการตอบสนองอย่างทันท่วงที เพื่อให้การดำเนินงานไม่มีอุปสรรค สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ เช่น ทีมบริหารมีวิธีวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ โดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดอย่างไร การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น คณะฯ ใช้ผลจากการทบทวนการผลดำเนินการ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างไร คณะฯ ได้คำนึงถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกในอนาคต เช่น นโยบายมหาวิทยาลัยและหน่วยงานกำกับดูแล (กระทรวง อว.) เพื่อนำมาพิจารณาอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น ไม่พบวิธีการในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงที่มาจากผลการทบทวนของคณะฯ คณะฯ ดำเนินการอย่างไรในการนำผลกระทบที่มีต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมมาใช้ในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

#### 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน (band) = 2

##### STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความรู้ โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้สำหรับบุคลากร มอบหมายให้คณะกรรมการวิชาการมีหน้าที่รับผิดชอบระบบและกลไกการจัดการความรู้ กำหนดแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดประเด็นความรู้ เช่น การจัดกิจกรรมบูรณาการการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างภาควิชา แนวทางการเขียนหัวข้อการวิจัยฯ การเผยแพร่ผลงาน เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร

##### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจัดการให้ข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่นำเข้ามาของคณะฯ เช่น ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลมีความถูกต้อง การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้คณะฯ มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ที่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อการบริหารจัดการโดยข้อมูลจริง
- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นมีความพร้อมใช้งาน สำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบเพียงการรายงานผลผ่านระบบ REG และ MIS หากมีการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินงานทั้งด้านการจัด

การศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการได้อย่างต่อเนื่องและมั่นใจในประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งใช้การปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการค้นหาหน่วยงานหรือการปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น รวมถึงวิธีการในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน วิธีการในการค้นหาหน่วยงานหรือหน่วยปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดี หากมีการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไปในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรในการนำความโดดเด่นด้านศิลปะและการออกแบบ มาส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์ในแต่ละภาควิชา มีการสนับสนุนให้มีบูรณาการข้ามศาสตร์ การดำเนินการดังกล่าว สร้างให้เกิดการเรียนรู้ ระดับองค์กรอย่างไร กระบวนการที่มีประสิทธิผลในการสร้างการเรียนรู้ระดับองค์กร อาจช่วยให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในการดำเนินการอย่างยั่งยืน

## หมวดที่ 5 บุคลากร

### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ 3 ด้านประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ และทัศนคติของบุคลากรทั้งผู้บริหารระดับสูง สายวิชาการและสายสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 5.1-1 การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีความพร้อมขับเคลื่อนพันธกิจ
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสรรหาบุคลากรใหม่ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขการรับสมัคร มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และสอบสัมภาษณ์ตามเกณฑ์ข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีการประเมินกระบวนการ พบว่ามีปัจจัยที่คณะฯ ควบคุมไม่ได้และต้องแก้ไขปรับปรุง การดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้คณะฯ มีบุคลากรที่เหมาะสมต่อการดำเนินการของคณะฯ
- คณะฯ ได้สร้างบรรยากาศการทำงานโดยดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาคาร ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น โสตทัศนูปกรณ์ที่ครบถ้วนทันสมัย ระบบ WIFI ที่ครอบคลุมทั้งอาคาร ระบบการป้องกันอัคคีภัย และการซ่อมหนีไฟร่วมกับส่วนกลาง นอกจากนี้คณะฯ ยังมีนโยบายด้านสิทธิประโยชน์ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและของคณะฯ เช่น การประกันสุขภาพ เงินชดเชย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ทุนสนับสนุนต่าง ๆ การให้รางวัล เป็นต้น และมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการขั้นต่ำของมหาวิทยาลัย การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพัน



## OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินอัตรากำลัง เช่น การพิจารณาความต้องการบุคลากรเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง การดำเนินการอย่างมีระบบส่งผลให้คณะฯ มีบุคลากรเพียงพอและมีขีดความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ได้
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อการเปิดบริการศูนย์ Decorative Arts Enterprise การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุ แผนการถ่ายทอดงานที่มีการวัดประสิทธิผล แผนงานการอบรม/เรียนรู้งานบุคลากรใหม่ ระบบเตรียมการสลับกำลังคนด้วยแผนพัฒนาขีดความสามารถข้ามสายงาน เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการที่ดี
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของคณะฯ บรรลุผล เช่น การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน/บุคคลที่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์หรือกลยุทธ์ของคณะฯ การกำกับให้บุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานตามภาระงาน วิธีการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติงานระดับบุคคลเพื่อให้งานบรรลุผล ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมสามารถขับเคลื่อนคณะฯ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

### STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น การเสริมสร้างให้บุคลากรตระหนักรู้ในค่านิยม และถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสังคม และส่งผลให้ค่านิยมนี้ฝังลึกเป็นวัฒนธรรม คณะฯ กำหนดแนวปฏิบัติให้การดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ของคณะฯ คำนึงถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านศิลปะและการออกแบบ เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน มีการถ่ายทอดสู่โครงการและกิจกรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน และการให้รางวัลที่ชัดเจน จัดทำประกาศ สื่อสารให้บุคลากรทราบในช่องทางที่หลากหลาย สนับสนุนงบประมาณและรางวัล การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากร

## OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น การวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรนำมากำหนดเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันอย่างไร ตัวชี้วัดที่สะท้อนความผูกพันมีอะไรบ้าง และไม่ชัดเจนว่าแบบสอบถามความพึงพอใจมีความสอดคล้องกับความผูกพันอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวทำให้คณะฯ ได้สารสนเทศในการนำไปเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ได้กำหนดว่าคณะฯ มีความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในเรื่องใดบ้าง ระบบการเรียนรู้พัฒนาสนับสนุนความต้องการของบุคลากรหรือไม่อย่างไร การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และทำให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา เช่น คณะฯ ใช้หลักเกณฑ์หรือวิธีการวิเคราะห์ใดในการประเมินระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคณะฯ มีตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามคืออะไร การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และช่วยให้คณะฯ สามารถเอาชนะต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของสายสนับสนุน
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตของคณะฯ เช่น กระบวนการที่สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการหรือคุณวุฒิที่สูงขึ้น หรือบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญ วิธีการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งผู้นำในอนาคตของคณะฯ การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ในการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของสายสนับสนุน ตลอดจนเตรียมความพร้อมของผู้นำในอนาคต

## หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการเริ่มจากมอบหมายผู้รับผิดชอบรวบรวมเสียงวิเคราะห์หาความต้องการความคาดหวังจากผู้เรียน ลูกค้ำ และกลุ่มอื่น ข้อมูลจากการทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินการ กฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ ทำการออกแบบกระบวนการทำงานหลัก (ตารางที่ 6.1-1) และกระบวนการสนับสนุน (ตารางที่ 6.1-2) ร่วมกับการกำหนดตัวชี้วัดกระบวนการ/ตัวชี้วัดผลลัพธ์ นำเสนอข้อกำหนดให้คณบดี/กรรมการ

คณะฯ พิจารณาก่อนถ่ายถอดสู่การปฏิบัติ การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมให้คณะฯ สามารถส่งมอบหลักสูตรและบริการที่มีคุณค่าสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม

## OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น หลักสูตร ผลงานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่พบการจัดทำข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรในการนำเกณฑ์ของ AUN-QA และ Outcome Based Education มาใช้ในการออกแบบหลักสูตร มีแนวคิดในการผลิตผลงานวิจัย และงานบริการวิชาการ อย่างไร กระบวนการดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยคณะฯ ให้สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติโดยติดตามตัววัดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการได้มาซึ่งข้อกำหนดของกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ หากมีการดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับคณะฯ ได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการ เช่น ไม่ชัดเจนว่าเมื่อไรจึงจะมีการปรับปรุงกระบวนการ มีวิธีการและเป้าหมายในการปรับปรุงอย่างไร นอกจากนี้ กลไกในการปรับปรุงยังขาดการรับฟังเสียงจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ คณะฯ ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น PDSA, AUN-QA และ EdPEX มาปรับปรุงกระบวนการอย่างไร มีการเรียนรู้พัฒนาเรื่องใดบ้าง การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้คณะฯ สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและมีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน กับผู้ส่งมอบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามพันธกิจหลักของคณะฯ ที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร เช่น การพิจารณาประเด็นความสำเร็จในการดำเนินการของกระบวนการที่สำคัญที่มีความต้องการ/ความจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะจากเครือข่ายอุปทาน การกำหนดคุณสมบัติของผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ การคัดเลือกการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงแนวทางที่ใช้ในการจัดการผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่มีผลการดำเนินการที่ไม่ดี เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของคณะฯ ในการบรรลุพันธกิจ
- ไม่ชัดเจนในการดำเนินการด้านการจัดการนวัตกรรม เช่น การพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงที่คุ้มค่าแก่การดำเนินการ การปลูกฝังค่านิยมมุ่งผลลัพธ์ที่ดีและการให้อำนาจบุคลากรกล้าเสี่ยงอย่างฉลาด การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้านปฏิบัติการของคณะฯ

## 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน (band) = 2

### STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน ด้วยมาตรการ/กระบวนการตามตารางที่ 6.2-1 ครอบคลุมด้านอัคคีภัย อุทกภัย และไซเบอร์ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ทำการสำรวจ วางแนวทางในการควบคุม กำกับ ติดตามและรายงานผล การดำเนินการดังกล่าวทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่แสดงแนวทางในการจัดการให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และการจัดการต้นทุน เช่น ไม่พบการวิเคราะห์ต้นทุนโดยรวมของระบบปฏิบัติการทั้งหมดเพื่อใช้ในการควบคุม อาจศึกษาข้อร้องเรียน/ผลการควบคุม/ผลการตรวจประเมินคุณภาพ โดยการนำข้อมูลผลการปฏิบัติการเหล่านี้ (เรื่องที่มีโอกาสพัฒนา) ที่คณะฯ พิจารณาว่าต้องการเพิ่มประสิทธิภาพหรือควบคุมต้นทุนมาศึกษาหาสาเหตุรากเหง้าปัญหาที่ก่อให้เกิดความสูญเสีย/ความล่าช้า/เสียเวลา/ไม่ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า จัดการปรับกระบวนการเพื่อลดปัญหา ติดตาม เรียนรู้ผลการปรับปรุง การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันบนโลกไซเบอร์ เช่น การกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล และการบริหารความเสี่ยง และมาตรการควบคุมความปลอดภัยข้อมูลของหน่วยงาน มีการดำเนินการอย่างไร ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการในการเฝ้าระวังสิ่งคุกคาม หรือจัดลำดับความสำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบปฏิบัติการที่สำคัญ ously การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศของคณะฯ มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งาน
- ไม่ชัดเจนว่าแนวทางที่คณะฯ ดำเนินการในตารางที่ 6.2-1 ทำให้มั่นใจว่าคณะฯ มีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉินเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ เช่น แผนบริหารความเสี่ยง ในพันธกิจต่าง ๆ มีมาตรการควบคุมอย่างไร การวางแผนเผชิญเหตุ การระงับเหตุ การฟื้นฟู และการทำให้กลับสู่สภาพเดิม มีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไร คณะฯ ได้คำนึงถึงการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ เช่น การเกิดภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์โควิด-19 อย่างไร การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ดำเนินพันธกิจต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์วิกฤติ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม

## หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ผลประเมินคุณภาพบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิต ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รางวัลในระดับชาติ และในระดับนานาชาติ บทความวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในข้อมูลระดับนานาชาติ จำนวนผลงานบริการวิชาการที่มีการเผยแพร่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ จำนวนผู้รับบริการวิชาการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ จำนวนรางวัลระดับนานาชาติที่สะท้อนถึงการอนุรักษ์และการส่งเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปะและวัฒนธรรมไทยที่นักศึกษา ศิษย์เก่าและบุคลากรของคณะฯ ได้รับ ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงถึงการดำเนินงานของคณะฯ ที่สอดคล้องกับค่านิยม “มีงานศิลป์เพื่อสังคม”
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียน ที่มีระดับและ/หรือแนวโน้มที่ดีและดีกว่าคู่แข่ง ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำตรงสาขา ผลลัพธ์ดังกล่าวของหลักสูตรศิลปบัณฑิต การออกแบบภายในของ มศก. ให้ผลดีกว่าคู่แข่งหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สถาปัตยกรรมภายใน ของ สจล. ขณะที่ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าเกณฑ์ของหลักสูตรศิลปบัณฑิต การออกแบบนิเทศศิลป์ ของ มศก. ดีกว่าคู่แข่งหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต นิเทศศิลป์ ของ สจล. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ทราบลำดับความสามารถในการแข่งขัน
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการมีแนวโน้มที่ดีและเป็นไปตามเป้าหมาย ได้แก่ อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบภายในระยะเวลาที่กำหนดระดับปริญญาตรี งานบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ร้อยละโครงการวิจัยภายในที่ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ร้อยละการเบิกจ่ายเงินที่ทันเวลา ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับตามเป้าหมาย และจำนวนโครงการที่สนับสนุนการนำผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ไปบริการวิชาการให้ชุมชนไปใช้ประโยชน์ ผลลัพธ์ดังกล่าวสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจได้
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนโครงการที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมสูงกว่าค่าเป้าหมาย ไม่พบเหตุความไม่ปลอดภัยภายในคณะฯ เช่น การเกิดอัคคีภัย การเกิดโจรกรรมและการเกิดภัยคุกคามทางเพศ ผลลัพธ์ดังกล่าว ทำให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและบุคลากร ในการมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการเรียนและการทำงานที่ปลอดภัย
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละนักศึกษาที่ฝึกงานแล้วได้งานในสถานประกอบการทันที จำนวนชุมชนสังคมที่ได้รับการพัฒนาจากงานบริการ

วิชาการของคณะฯ ข้อตกลง/ความร่วมมือทางวิชาการ MOU กับสถาบันอุดมศึกษาในระดับภูมิภาคอาเซียนและระดับนานาชาติ ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงถึงการดำเนินการของคณะฯ ร่วมกับคู่ความร่วมมือที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนเปรียบเทียบกับคู่เทียบที่รายงานในตารางที่ P.2-1 ในหลายประเด็น ได้แก่ จำนวนสิทธิบัตรจากผลงานนักศึกษา ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้ตีพิมพ์และหรือเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือในระดับนานาชาติ การมีผลลัพธ์เทียบเคียงดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ประเมินความสามารถในการแข่งขันกับคู่เทียบได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์สำคัญหลายเรื่อง ได้แก่ ก) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่รายงานในตารางที่ P.1-8 ที่เกี่ยวกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุนสนับสนุนการวิจัย การศึกษาดูงานต่างประเทศ ผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก ได้แก่ ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ข) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญและของกระบวนการสนับสนุน ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เป็นไปตามแผนการรับของหลักสูตรระดับปริญญาโท ปริญญาเอก เป็นต้น ด้านการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ด้านการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินในหลายด้าน เช่น การซ้อมอัคคีภัย ระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ไขกรณีเกิดภาวะฉุกเฉิน เช่น ไฟฟ้าดับ ระบบสารสนเทศถูกคุกคาม เป็นต้น การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงาน และสามารถเตรียมความพร้อมที่จะดำเนินการให้บรรลุพันธกิจต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานด้านบริการวิชาการ และผลลัพธ์ที่แสดงไม่ตอบการจัดการเครือข่ายอุปทาน ได้แก่ จำนวนชุมชนและสังคมที่ได้การพัฒนาจากงานบริการวิชาการของคณะฯ การติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับไม่ไปตามเป้าหมาย และ/ หรือ แนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียน ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้ออกมาตรงตามสาขา จำนวนสิทธิบัตรจากผลงานของนักศึกษาปริญญาตรี ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้ตีพิมพ์และหรือเผยแพร่ในระดับนานาชาติ บทความวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ใน Refereed journal หรือในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ จำนวนผลงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ได้รับการจัดแสดงในต่างประเทศ จำนวนผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่นำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ จำนวนรางวัลระดับชาติที่สะท้อนถึงการอนุรักษ์และการส่งเสริม

เอกลักษณ์ด้านศิลปะและวัฒนธรรมไทยที่นักศึกษา ศิษย์เก่าและบุคลากรของคณะฯ ได้รับด้านการจัดการเครือข่ายอุทยาน ได้แก่ จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยน (ขาเข้า) และ (ขาออก) จำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับทุนจากองค์กรภาครัฐ/อุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดทำวิทยานิพนธ์ การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในฐานข้อมูลระดับนานาชาติและการสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ได้

## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2

### STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ของลูกค้าที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อประโยชน์ที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจในเรื่องของการผลิตบัณฑิต และการบริการวิชาการ
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละของแหล่งทุนภายนอกของโครงการบริการวิชาการรายเดิมต่อแหล่งทุนทั้งหมด และจำนวนศิษย์เก่าที่ได้รับเชิญมาเป็นอาจารย์พิเศษ/วิทยากรบรรยายพิเศษ ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าวแสดงถึงความผูกพันของลูกค้าที่ช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจในเรื่องของการผลิตบัณฑิต และการบริการวิชาการ

### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านลูกค้าที่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอในหลายด้าน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจของนักศึกษา ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในประเด็นเนื้อหา รายวิชาที่สอนในหลักสูตรมีประเด็นครบถ้วนในด้านที่เกี่ยวกับอาจารย์ เช่น คุณวุฒิของอาจารย์ที่เหมาะสม ความสามารถในการอธิบายถ่ายทอดความรู้ การวางแผนและเตรียมการสอน การสอนตามวัตถุประสงค์ และการวัดและประเมินผล ด้านความพึงพอใจของบัณฑิต เช่น ประเด็นการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ผลลัพธ์ที่ดีในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจในเรื่องของการผลิตบัณฑิต และการบริการวิชาการ
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจของบัณฑิตต่อหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา ในประเด็นต่าง ๆ เช่น การจัดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุ และอุปกรณ์มีเพียงพอ ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียน สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ระบบการสนับสนุนช่วยเหลือและจัดสวัสดิการแก่นักศึกษา ระบบสื่อสารและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา ระบบ MIS การจัดภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมโดยรอบมหาวิทยาลัย ในด้านความผูกพัน ได้แก่ อัตราการออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ นำมาปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบัณฑิต เพื่อให้เกิดความผูกพัน

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความพึงพอใจของลูกค้ำที่จำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้เรียนระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ผู้เรียนที่จำแนกตามหลักสูตร ผู้ให้ทุนภายนอก ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ และผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนปัจจุบันทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ นำมาปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ทำให้สามารถบรรลุพันธกิจในเรื่องของการผลิตบัณฑิต การวิจัยและการบริการวิชาการ

### 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

#### STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย และมีแนวโน้มดีอย่างต่อเนื่องในหลายด้าน ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ได้แก่ นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (FTES) อาจารย์ประจำที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันฯ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ด้านบรรยากาศการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ และความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการอบรมเกณฑ์ AUN-QA และจำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการอบรมเกณฑ์ EdPEx ผลการดำเนินการดังกล่าวแสดงถึงการมุ่งเน้นบุคลากร ของคณะฯ โดยการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรดีกว่าคู่เทียบ เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ของหลักสูตรศิลปบัณฑิต การออกแบบนิเทศศิลป์ ของ มศก. ดีกว่าคู่เทียบหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต นิเทศศิลป์ ของ สจล. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ทราบลำดับความสามารถในการแข่งขันและนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่สำคัญ เช่น ความเหมาะสมของอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ผลลัพธ์ด้านบุคลากรสายสนับสนุนในเรื่องขีดความสามารถ/อัตรากำลังที่กล่าวในตารางที่ 5.1-1 ผลการประเมินความพึงพอใจความผูกพันจำแนกตามประเภทบุคลากร ไม่พบการแสดงผลลัพธ์การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายและสิทธิประโยชน์ตามตารางที่ 5.1-3 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ รวมถึงประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ของคณาจารย์ และด้านการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรและผู้นำ การมีสารสนเทศดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการตามประเภทบุคลากร หรือตามหลักสูตรส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพัน



- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ไม่ได้ระดับตามเป้าหมาย ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ได้แก่ ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับคณะฯ ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน การปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพัน อาจส่งเสริมการสร้างความผูกพันของบุคลากร
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ไม่สม่ำเสมอในหลายด้าน ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ได้แก่ จำนวนเรื่องที่อาจารย์ได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรหรือกรรมการด้านวิชาการ/วิชาชีพ ร้อยละผลงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ได้รับการจัดแสดงในต่างประเทศต่อจำนวนอาจารย์ และ จำนวนสิทธิบัตรจากผลงานของอาจารย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ อาจารย์ที่บรรจุไม่เกิน 2 ปีและได้รับการพัฒนาด้านเทคนิคการสอนและการวัดผล อาจารย์ที่ได้รับทุนทำตำแหน่งวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ผลลัพธ์ดังกล่าวตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังต่ำกว่าคู่เทียบ ได้แก่ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ของหลักสูตรศิลปบัณฑิต การออกแบบภายใน ของ มศก. ต่ำกว่าคู่เทียบ หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สถาปัตยกรรมภายใน ของสจล. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ทราบลำดับความสามารถในการแข่งขันและนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

#### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน (band) = 2

##### STRENGTHS

- คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรบางเรื่องที่มีระดับผลการดำเนินการที่ดีและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ผลการประเมินคณบดีโดยสภามหาวิทยาลัยมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี 2561-2563 ผลการประเมินคณบดีด้านการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี 2561-2563 ผลลัพธ์เช่นนี้สะท้อนถึงประสิทธิผลในการนำองค์กรของคณบดี
- คณะฯ รายงานผลลัพธ์บางเรื่องด้านการกำกับดูแลและมีผลลัพธ์ที่ดี ได้แก่ จำนวนข้อทักท้วงจากการตรวจสอบภายใน ร้อยละหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำนวนข้อร้องเรียนการละเมิดลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร จำนวนข้อร้องเรียนการละเมิดจรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์ ข้อร้องเรียนจากการจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม และการบริหารงานของผู้บริหารคณะฯ ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนถึงประสิทธิผลด้านความรับผิดชอบต่อผลการกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหารระดับสูง
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านสังคมที่ดีกว่าค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่น จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่คณะฯ ดำเนินการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และจำนวนกิจกรรมทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงถึงความมุ่งมั่นของคณะฯ ที่มีต่อค่านิยม “มั่นคง ศิลป์ เพื่อสังคม”

#### OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการที่สำคัญ ด้านการนำองค์กร ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่พบผลการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการสื่อสาร (หน้า 3) ผลลัพธ์ด้านจริยธรรม ได้แก่ ผลการประเมินคุณธรรมของคณะฯ ผลการดำเนินการตามมาตรการควบคุมผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ดังตารางที่ 1.1-6 เช่น จำนวนข้อร้องเรียนของนักศึกษา จำนวนข้อร้องเรียนของสถานที่ทำงาน และจำนวนข้อร้องเรียนจากการบริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม ได้แก่ ผลลัพธ์จากการนำองค์ความรู้ด้านศิลปะและการออกแบบไปช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะสนับสนุนให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เข้าใจและช่วยขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนสามารถประเมินความสำเร็จในการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม
- คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรในหลายด้าน (ตารางที่ 1.1-3) ได้แก่ ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในการกระทำของผู้นำระดับสูง ความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์ ความโปร่งใสในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ผลการตรวจสอบจากภายนอก ผลการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้นำระดับสูง เป็นต้น การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถประเมินประสิทธิผลของระบบการกำกับดูแล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับผลการดำเนินการไม่คงที่ ได้แก่ เรื่องจำนวนข้อทักท้วงจากการตรวจสอบของ สตง. ปี 2563 จำนวน 1 เรื่อง

#### 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2

##### STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ การเงินการตลาด ที่มีแนวโน้มที่ดีบางเรื่อง ได้แก่ ต้นทุนต่อหน่วยต่อหลักสูตรต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าระดับปริญญาตรี รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา รายได้จากการบริการวิชาการ รายจ่ายด้านบริหารทั่วไป รายจ่ายด้านการสาธารณูปโภค ผลลัพธ์เหล่านี้แสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารต่อการให้ความสำคัญประเด็นยุทธศาสตร์ SMART ADMINISTRATION เรื่องการสร้างรายได้

## OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ การเงินการตลาดหลายเรื่องมีแนวโน้มลดลงหรือไม่สม่ำเสมอ ได้แก่ ต้นทุนต่อหน่วยต่อหลักสูตรต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าระดับปริญญาโท ต้นทุนต่อหน่วยต่อหลักสูตรต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าระดับปริญญาเอก รายได้จากกรวิจัยทุนภายนอก รายได้อื่น ๆ รายได้รวม รายจ่ายด้านการจัดการศึกษา รายจ่ายด้านทุนการศึกษา รายจ่ายด้านการพัฒนาบุคลากร รายจ่ายอื่น รายจ่ายรวม กำไร เงินคงคลัง สัดส่วนการรับผู้เข้าศึกษาต่อจำนวนผู้สมัครระดับปริญญาตรี ร้อยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ ร้อยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคณะฯ อาจจะประสบปัญหาด้านการมีรายได้ที่เพียงพอในการขับเคลื่อนให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ มีเสถียรภาพและความมั่นคงทางการเงินในอนาคต
- คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ การเงินการตลาดที่สำคัญบางเรื่อง ได้แก่ ข้อมูลแสดงความมั่นคงทางการเงิน กระแสเงินสด งบประมาณการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ การควบคุมต้นทุนต่อหน่วยของงานบริการวิชาการ ตัวชี้วัดความมั่นคงทางการเงินและด้านตลาด เช่น ตำแหน่งหรือส่วนแบ่งทางการตลาด หลักสูตรระดับปริญญาโท/เอก การวิจัยสร้างสรรค์ การบริการวิชาการ การมีผลลัพธ์เหล่านี้อาจส่งผลต่อการประเมินความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้
- คณะฯ แสดงผลการดำเนินงานด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่ได้ตามเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ เช่น ร้อยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ ร้อยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ การมุ่งเน้นปรับปรุงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ และเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้

## 4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 1

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 1

\*\*ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) นี้ เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 17 หัวข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

ทั้งนี้ โปรดศึกษาคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินรายหมวด (Item Band) ได้ที่ตาราง 1-2 และคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) ได้ที่ตาราง 3-4 ในหน้าถัดไป

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	<p>A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน</p> <p>D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย</p> <p>L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน ดำเนินการอย่างเอกเทศ</p>
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	<p>A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น</p> <p>L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นๆ</p> <p>I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น</p> <p>L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ และเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ และเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ</p> <p>I: แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p>
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	<p>A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์</p> <p>D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน</p> <p>L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน</p> <p>I: แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ</p>

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

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

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 <b>Early Development</b>	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีควมก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 <b>Early Result</b>	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201-260 <b>Early Improvement</b>	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 <b>Good Performance</b>	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 <b>Emerging Industry Leader</b>	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 <b>Industry Leader</b>	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 <b>Benchmark Leader</b>	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 <b>World Leader</b>	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

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

## 5. OP in brief

หัวข้อ	ข้อมูล
<p>1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ</p>	<p><b>ก. การจัดการศึกษา</b> หลักสูตรปริญญาตรี 7 หลักสูตร หลักสูตรปริญญาโท 3 หลักสูตร หลักสูตรปริญญาเอก 3 หลักสูตร</p> <p><b>ข. การวิจัย/การสร้างสรรค์</b> ผลิตผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ด้านศิลปะและการออกแบบ</p> <p><b>ค. การบริการวิชาการ</b> บริการแบบให้เปล่าและแบบสร้างรายได้ ด้วยการให้คำปรึกษา ฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การประกวด การจัดนิทรรศการ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ</p> <p><b>ง. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</b> บริการด้วยการให้คำปรึกษา ฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การประกวด การจัดนิทรรศการ</p>
<p>2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม</p>	<p><b>วิสัยทัศน์</b> คณะวิชาชั้นนำด้านศิลปะและการออกแบบของประเทศ ที่มีมาตรฐานการศึกษาในระดับสากล</p> <p><b>ค่านิยม</b> มัณฑนศิลป์เพื่อสังคม</p> <p><b>วัฒนธรรม</b> ภูมิใจในสถาบัน สร้างสรรค์ผลงานเพื่อสังคม</p> <p><b>พันธกิจ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้การศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ที่ก่อประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกมิติ</li> <li>2. ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม</li> <li>3. ให้บริการวิชาการที่มีการอนุรักษ์ สืบสาน บูรณาการ มรดกภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรมไทยในกระบวนการออกแบบ สามารถสร้างความเข้มแข็งพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน เสริมสร้างคุณค่าและมูลค่าให้กับชุมชน และสังคม</li> <li>4. บูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัย/สร้างสรรค์ และการบริการวิชาการ</li> </ol>



หัวข้อ	ข้อมูล
3. สมรรถนะหลัก	ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถด้านศิลปะและการออกแบบที่มีมาตรฐานระดับสากล
4. บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 99 คน วุฒิป.เอก/โท/ตรี 27/68/4 ตำแหน่ง วิชาการ ศ/รศ/ผศ/อ 1/17/36/45 อายุเฉลี่ย 48.04 ปี</li> <li>บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 57 คน อายุเฉลี่ย 42.11 ปี ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ปฏิบัติการ 0/6/1/31 ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน 0/1/18</li> </ol> <p>ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร จำแนกเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ด้านความมั่นคงในอาชีพ ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่มีต่อชื่อเสียงขององค์กร ความต้องการในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การได้รับการต่อสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนด การมีตำแหน่งวิชาการ/ระดับความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น การได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนสถานะ (เฉพาะสายสนับสนุน)</li> <li>ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และบรรยากาศการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ทุนการศึกษา/ทุนวิจัย/ทุนฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการมอบหมายภาระงาน ระบบการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การได้รับคำชมเชย/รางวัล/ผู้บริหารเห็นความสำคัญ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร</li> </ol>
5. สินทรัพย์	<p><b>สถานที่วังท่าพระ</b> อาคาร 2 หลัง ประกอบด้วย ห้องเรียนห้องปฏิบัติการเขียนแบบ หอศิลปะและการออกแบบ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์สำหรับการออกแบบ</p> <p><b>สถานที่พระราชวังสนามจันทร์</b> อาคาร 6 หลัง ประกอบด้วย ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการเขียนแบบ ห้องปฏิบัติการศิลปะปฏิบัติ 2 มิติและ 3 มิติ ห้องปฏิบัติการถ่ายภาพ ห้องปฏิบัติการล้างและอัดขยายภาพ อาคารปฏิบัติงานไม้และโลหะ อาคารปฏิบัติงานเครื่องเคลือบดินเผา อาคารปฏิบัติงานสิ่งทอ ภาพพิมพ์ ประติมากรรม อาคารปฏิบัติงานเครื่องประดับ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์สำหรับการออกแบบ</p> <p>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลบุคลากร</p>
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558</li> <li>เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร AUN-QA</li> <li>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต และระดับบัณฑิตศึกษา</li> </ol>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>4) พรบ.ลิขสิทธิ์</p> <p>5) ระเบียบการรับรองหลักสูตรจากสภาสถาบันก บัณฑิตหลักสูตรศิลปศาสตร์ สาขาวิชาออกแบบภายในสอบใบประกอบวิชาชีพภาคีสถาปนิกสาขา สถาปัตยกรรมภายในและมัณฑนศิลป์</p> <p>ด้านการวิจัย/สร้างสรรค์ การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>1) ระเบียบ/ข้อบังคับ ว่าด้วยกองทุนสนับสนุนการวิจัย นวัตกรรมและการ สร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร และข้อบังคับว่าด้วยการบริการ วิชาการแก่สังคม พ.ศ. 2560</p> <p>2) พรบ.ลิขสิทธิ์</p> <p>3) จรรยาบรรณการวิจัยในมนุษย์</p> <p>ด้านการบริหาร</p> <p>1) พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>2) พรบ. มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559</p> <p>3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. 2560</p>
7. โครงสร้างองค์กร	<p>แผนภูมิที่ P.1-1 เรียงตามภาพจากบนลงล่าง</p> <p>อธิการบดี (สภามหาวิทยาลัย) - คณบดี (คณะกรรมการประจำคณะ) – 5 รองคณบดี – สำนักงานคณบดี 6 งาน/7 ภาควิชา/ศูนย์วิสาทหกิจมัณฑนศิลป์</p>
8. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>ตารางที่ P.1-8 จำแนกกลุ่มเป็น</p> <p>ผู้เรียนปัจจุบันระดับปริญญาตรี ผู้เรียนปัจจุบันระดับบัณฑิตศึกษา ผู้เรียนใน อนาคต ผู้ให้ทุนภายนอก ผู้รับบริการวิชาการ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต</p>
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	<p>1. ผู้เรียนปัจจุบันระดับปริญญาตรี - พัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการ ออกแบบเพื่อนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ ทุนการศึกษา สิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร โอกาสในการได้ งานทำ</p> <p>2. ผู้เรียนปัจจุบันระดับบัณฑิตศึกษา - พัฒนาทักษะด้านการออกแบบขั้นสูง ด้วยกระบวนการการวิจัย สร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุน สนับสนุนการศึกษา/วิจัย การศึกษาดูงานตามความร่วมมือกับสถาบัน ต่างประเทศ</p> <p>3. ผู้เรียนในอนาคต - ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร ทุนการศึกษาและสิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าศึกษา</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>4. ผู้ให้ทุนภายนอก - ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p> <p>5. ผู้รับบริการวิชาการ - การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการ แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>6. ผู้ปกครอง - ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ค่าใช้จ่าย สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โอกาสในการได้งานทำ</p> <p>7. ศิษย์เก่า - ภาพลักษณ์ที่ดีของคณะฯ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สม่ำเสมอ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากคณะฯ</p> <p>8. ผู้ใช้บัณฑิต - ความเชี่ยวชาญในการออกแบบของบัณฑิตที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ทันที ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p>10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p>	<p>ตารางที่ P.1-9</p> <p>1. ผู้ส่งมอบ <u>โรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีความร่วมมือทางวิชาการ</u></p> <p>ระบบงาน ส่งเสริมให้นักเรียนและนักศึกษา มีการฝึกฝนทักษะด้านการวาดเส้นและการออกแบบตามเกณฑ์การคัดเลือกที่คณะฯ กำหนด</p> <p>ส่งเสริมการแข่งขัน ขยายฐานผู้เรียนในอนาคตที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะเข้าศึกษาต่อในคณะฯ</p> <p>กลไกการสื่อสาร การประชุม การแนะนำ การเข้าประเมินแฟ้มผลงานของนักเรียน</p> <p>ข้อกำหนด นักเรียนที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์การคัดเลือก</p> <p>2. คู่ความร่วมมือ <u>บุคคลและองค์กรที่สนับสนุนทุนการศึกษา</u></p> <p>ระบบงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของคณะฯ และพัฒนาเยาวชนของชาติ</p> <p>ส่งเสริมการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ</p> <p>กลไกการสื่อสาร โทรศัพท์ e-mail, social media เว็บไซต์</p> <p>ข้อกำหนด ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการสนับสนุนทุนฯ</p> <p>3. คู่ความร่วมมือ <u>องค์กรที่สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของคณะสู่สาธารณะ</u></p> <p>ระบบงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของคณะฯ และพัฒนาเยาวชนของชาติ</p> <p>ส่งเสริมการแข่งขัน เผยแพร่ผลงานของคณะฯ ให้เป็นประจักษ์ต่อสาธารณชน</p> <p>กลไกการสื่อสาร โทรศัพท์ e-mail, social media เว็บไซต์</p> <p>ข้อกำหนด ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการใช้สถานที่</p> <p>4. คู่ความร่วมมือ <u>สถานประกอบการในการฝึกงานของนักศึกษา</u></p> <p>ระบบงาน ฝึกฝนทักษะและประสบการณ์การทำงานจริงแก่นักศึกษา</p> <p>ส่งเสริมการแข่งขัน พัฒนาความสามารถของนักศึกษาเพื่อโอกาสในการได้งาน</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>กลไกการสื่อสาร การตรวจเยี่ยมและประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงาน ข้อกำหนด ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>5. <u>คู่ความร่วมมือ สถาบันและองค์กรต่างประเทศที่มีความร่วมมือ</u> ระบบงาน กิจกรรมวิชาการต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและการทำวิจัยร่วมกัน ส่งเสริมการแข่งขัน พัฒนาความรู้และทักษะสากลของนักศึกษาและคณาจารย์ กลไกการสื่อสาร โทรศัพท์ e-mail, social media เว็บไซต์ ข้อกำหนด ข้อกำหนดและเงื่อนไขใน MOU</p>
11. ลำดับในการแข่งขัน	<p>เทียบกับคณะวิชาที่เปิดสอนสาขาวิชาด้านการออกแบบที่มีการเรียนการสอน ใกล้เคียงกัน เปรียบเทียบเฉพาะสาขาวิชาที่ได้รับความนิยมสูงสุดจากผู้เรียนใน อนาคตนิยมเลือก</p> <p>สัดส่วนของผู้สมัครต่อจำนวนรับอยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกัน</p> <p>คู่เทียบในประเทศ คือ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน และสาขาวิชานิตศิลป์</p> <p>คู่เทียบต่างประเทศ College of Design, Kookmin University, South Korea</p>
12. การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแข่งขัน	<p>ปัจจัยที่มีผลต่อการแข่งขัน</p> <p>KC1 <u>การลดลงของจำนวนผู้เรียนในอนาคต</u> เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากรของประเทศ</p> <p>ผลกระทบ ส่วนแบ่งทางการตลาดลดลงในขณะที่สถาบันคู่แข่งทั้งองค์กรของรัฐและ องค์กรภาคเอกชนมีการเปิดสอนสาขาวิชาที่คล้ายคลึงกันเพิ่มมากขึ้น</p> <p>โอกาสในการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ 1) สร้างการตระหนักรู้ให้กับผู้เรียนใน อนาคตว่า คณะนิตศิลป์เป็นสถาบันชั้นนำในการผลิตนักออกแบบที่สร้างโอกาสใน การประกอบอาชีพได้แน่นอนกว่า 2) สร้างเครือข่ายทางวิชาการกับต่างประเทศ เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ</p> <p>KC2 <u>การเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจ และเทคโนโลยี</u></p> <p>ผลกระทบ ภาคธุรกิจเอกชนบางแห่งลงมาสร้างหลักสูตร การเรียนการสอนเองเพื่อ สามารถผลิตนักศึกษาให้ตรงความต้องการของภาคธุรกิจซึ่งทำให้การแข่งขันสูงขึ้น ไปอีก</p> <p>โอกาสในการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ 1) สร้างเอกลักษณ์ ความเข้มแข็ง ทางวิชาการของคณะฯ เพิ่มรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจ 2) ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีและวิทยาการจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ 3) ทำข้อตกลงความร่วมมือกับภาคธุรกิจเพื่อจัดทำหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>KC3 <u>ทัศนคติต่อการเรียน</u>ในระดับอุดมศึกษาของผู้เรียนในอนาคตเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลจาก COVID-19</p> <p>ผลกระทบ ประสบการณ์ทำงานนอกห้องเรียนของผู้เรียนในอนาคต คือโอกาสโลกเสมือนจริงที่จะทำให้เขาอยู่รอดปลอดภัยจึงกันไปสนใจเรียนหลักสูตรระยะสั้นและเฉพาะทางที่สนใจจริง ๆ สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ในระยะเวลาที่รวดเร็ว</p> <p>โอกาสในการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ 1) สร้างหลักสูตรระยะสั้นด้านการออกแบบที่มีความหลากหลายสามารถเลือกเรียนได้ตามอัธยาศัย ไม่มีเงื่อนไขของเวลาการศึกษาและเอื้อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประกอบวิชาชีพและการสร้างรายได้อย่างรวดเร็ว 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการบริการวิชาการที่ผู้สนใจสามารถเข้าร่วมพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการออกแบบให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก</p>
<p>13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p>	<p>ตารางที่ P.2-1</p> <p>แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ระบบ CHE QA 3D</li> <li>2) ฐานข้อมูลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ</li> <li>3) รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา</li> </ol> <p>ประเด็นและตัวชี้วัดผลงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ร้อยละของการได้งานทำของบัณฑิตและรายได้เฉลี่ยที่สูงกว่าเกณฑ์</li> <li>2) จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ</li> <li>3) จำนวนการจดสิทธิบัตร จากผลงานสร้างสรรค์ของนักศึกษาและอาจารย์</li> <li>4) จำนวนผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ</li> <li>5) ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและที่มีตำแหน่งวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</li> <li>6) จำนวนเงินทุนวิจัยสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</li> </ol>
<p>14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์</p>	<p>ตารางที่ P.2-2</p> <p><u>ความท้าทายเชิงกลยุทธ์</u></p> <p>SC1 สถาบันที่เปิดสอนด้านการออกแบบมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทำให้มีการแข่งขันสูง</p> <p>SC2 การเพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในฐานข้อมูลระดับนานาชาติและการสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ได้</p> <p>SC3 การเปิดบริการศูนย์ Decorative Arts Enterprise เพื่อบริการวิชาการและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ครบวงจร</p> <p>SC4 การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>SC5 การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน <u>ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์</u></p> <p>SA1 คณะฯ เปิดสอนหลักสูตรสาขาด้านการออกแบบมากที่สุด และมีอาจารย์ที่เชี่ยวชาญการออกแบบเฉพาะทางครบทุกสาขา ศิษย์เก่ามีชื่อเสียง และมีผลงานด้านการออกแบบเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>SA2 คณะฯ สนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถด้วยทุนอุดหนุนจากทั้งกองทุนสนับสนุนการวิจัยนวัตกรรมและสร้างสรรค์และงบภารกิจเชิงนโยบายจากเงินรายได้ของคณะฯ</p> <p>SA3 คณะฯ มีศักยภาพในการผลิตผลงานออกแบบในเชิงพาณิชย์ได้เอง และมีองค์กรภาครัฐภาคเอกชนต้องการว่าจ้างให้เป็นที่ปรึกษาจำนวนมาก</p> <p>SA4 อาจารย์มีความพร้อมที่จะเพิ่มพูนความรู้ในระดับปริญญาเอกและมีผลงานทางวิชาการที่สามารถพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการได้</p> <p>SA5 บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนารายบุคคลในแต่ละงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ</p> <p><u>โอกาสเชิงยุทธศาสตร์</u></p> <p>SO1 มี MOU กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศหลายแห่งที่สามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นักศึกษาและอาจารย์ได้ และเอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรเป็นระดับนานาชาติ เพื่อขยายกลุ่มผู้เรียนต่างชาติเพิ่มขึ้น</p> <p>SO2 มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมและสร้างสรรค์ที่ชัดเจนและระบบบริหารจัดการที่คล่องตัว</p> <p>SO3 มีนโยบายความร่วมมือกับองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ชัดเจน</p> <p>SO4 มีนโยบายในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยในการบริหารจัดการ</p>
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	วงจรร PDSA, เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร AUN-QA, เกณฑ์ EdPEX