



ARU | PHRANAKHON SI
AYUTTHAYA
RAJABHAT UNIVERSITY

- สรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ปีการศึกษา 2567
- แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2568
ระดับมหาวิทยาลัย
- รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการอุดมศึกษา
พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ปีการศึกษา 2567

สำนักมาตรฐานและประเมินผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
สิงหาคม 2568



◆ สรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ปีการศึกษา 2567

-ระดับหลักสูตร

-ระดับสำนัก/ สถาบัน

-ระดับคณะ

-ระดับมหาวิทยาลัย

◆ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2568

ระดับมหาวิทยาลัย

◆ รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการอุดมศึกษา
พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ปีการศึกษา 2567

สำนักมาตรฐานและประเมินผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
สิงหาคม 2568

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย เป็นกลไกสำคัญของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงได้ดำเนินการจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัย และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องมาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายในอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในระหว่างเดือนเมษายน-สิงหาคม พ.ศ.2568 มหาวิทยาลัยรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2567 ในระดับหลักสูตร ระดับสำนัก/สถาบัน ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย และนำผลประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามผลการประเมินของคณะกรรมการ และจัดทำรายงานผลลัพธ์ตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ของมหาวิทยาลัยปีการศึกษา 2567 เพื่อนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย และเป็นการนำผลการประเมินไปใช้สำหรับการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป

สำนักมาตรฐานและประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สิงหาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 ระดับหลักสูตร สำนัก/สถาบัน คณะ และมหาวิทยาลัย	1
ส่วนที่ 1 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567	3
บทสรุปผู้บริหาร ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567	5
สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 คณะครุศาสตร์	6
สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15
สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 คณะวิทยาการจัดการ	27
สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	28
สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 บัณฑิตวิทยาลัย	36
ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2563-2567	38
รายละเอียดองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน ปีการศึกษา 2567 ระดับหลักสูตร	44
คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 ตามเกณฑ์การประเมิน สกอ.เดิม (IQA)	46
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 ระดับสำนัก/สถาบัน	53
บทสรุปผู้บริหาร ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 ระดับสำนัก/สถาบัน	55

สารบัญ

		หน้า
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 สถาบันวิจัยและพัฒนา	57
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	63
	สารสนเทศ	
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 สถาบันอยุธยาศึกษา	68
	ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับสำนัก/สถาบัน ปีการศึกษา พ.ศ. 2564-2567	74
ส่วนที่ 3	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 ระดับคณะ	75
	บทสรุปผู้บริหารผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 ระดับคณะ	77
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 คณะครุศาสตร์	79
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	82
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 คณะวิทยาการจัดการ	86
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	89
	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 บัณฑิตวิทยาลัย	92
	ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ปีการศึกษา พ.ศ. 2564-2567	95

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 4	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2566 ระดับ มหาวิทยาลัย	97
	บทสรุปผู้บริหารผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 ระดับ มหาวิทยาลัย	99
	รายนามคณะผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 ระดับมหาวิทยาลัย	101
	บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) ปีการศึกษา 2567 ระดับมหาวิทยาลัย	102
	ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ปีการศึกษา พ.ศ. 2566-2567	107
	แผนพัฒนาองค์กร ปีการศึกษา 2568	109
	การวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา	109
	แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร	171
	รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567	193

บทสรุปผู้บริหาร

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร สำนัก/สถาบัน คณะ และมหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....

ปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยารับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร สำนัก/สถาบัน คณะ และมหาวิทยาลัย ในระหว่างเดือนเมษายน-สิงหาคม 2568 แล้วนั้น และเพื่อเป็นการนำผลการประเมินไปใช้สำหรับการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย สำนักมาตรฐานและประเมินผลจึงได้รวบรวมผลการประเมินดังกล่าว นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปรับปรุงหลักสูตร สำนัก/สถาบัน และคณะ ให้มีคุณภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับปีการศึกษา 2568 ต่อไป

ในปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร สำนัก/สถาบัน คณะ และมหาวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- **ระดับหลักสูตร** ใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรของ สกอ.เดิม (IQA) จำนวน 48 หลักสูตร และเกณฑ์การประเมินคุณภาพตามแนวทางอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA) จำนวน 4 หลักสูตร ซึ่งการประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA เป็นการประเมินหลักสูตรในปีแรกเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ยังไม่มีการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

- **ระดับ สำนัก/สถาบัน คณะ และระดับมหาวิทยาลัย** ใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-2570 ของกองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)

โดยผลการประเมินคุณภาพภายใน ในแต่ละระดับจำแนกได้ ดังนี้

➤ **ระดับหลักสูตร** มีผลการประเมินดังนี้

คณะ	หลักสูตรทั้งหมด	หลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ สกอ.(เดิม)			หลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA
		จำนวนหลักสูตร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	
ครุศาสตร์	2	1	3.37	ดี	1
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	13	3.94	ดี	2
วิทยาการจัดการ	8	8	3.99	ดี	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	15	3.93	ดี	1
บัณฑิตวิทยาลัย	11	11	3.73	ดี	-
รวมทุกหลักสูตร	52	48	3.88	ดี	4

หมายเหตุ : คะแนนการประเมินระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ สกอ.(เดิม)

คะแนนระดับหลักสูตร = 0 หมายถึง หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน

คะแนนระดับหลักสูตร = 0.01-5.00 หมายถึง หลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐาน และมีระดับคุณภาพตามคะแนนที่ได้ ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ
0.01-2.00	น้อย
2.01-3.00	ปานกลาง
3.01-4.00	ดี
4.01-5.00	ดีมาก

➤ **ระดับสำนัก/ สถาบัน คณะ และมหาวิทยาลัย มีผลการประเมินดังนี้**

หมวด		คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน								
			คคศ.	คมส.	ควจ.	ควท.	บว.	สวพ.	สวท.	สอศ.	มรอย.
1	การนำองค์กร	115	28.75	40.25	37.75	25.50	40.25	26.25	19.75	34.50	37.00
2	กลยุทธ์	90	15.75	18.00	13.50	20.25	13.50	20.25	18.00	24.75	22.50
3	ลูกค้า	85	19.25	16.75	21.25	17.00	17.00	19.00	17.00	23.25	27.75
4	การวัด วิเคราะห์และ การจัดการความรู้	90	15.75	18.00	15.75	13.50	18.00	18.00	20.25	22.50	22.50
5	บุคลากร	85	16.75	17.00	19.00	15.00	19.00	21.25	19.25	21.25	19.00
6	ระบบปฏิบัติการ	85	16.50	14.75	18.50	15.00	17.00	19.00	17.00	17.00	14.75
	รวมคะแนนหมวด 1-6	550	112.75	124.75	125.75	106.25	124.75	123.75	111.25	143.25	143.50
7	ผลลัพธ์	450	51.00	72.00	59.00	70.00	90.00	63.50	83.50	84.00	118.00
	รวมคะแนนทุกหมวด	1,000	163.75	196.75	184.75	176.25	214.75	187.25	194.75	227.25	261.50

หมายเหตุ : คคศ. = คณะครุศาสตร์

คมส. = คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ควจ. = คณะวิทยาการจัดการ

ควท. = คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

บว. = บัณฑิตวิทยาลัย

สวพ. = สถาบันวิจัยและพัฒนา

สวท. = สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สอศ. = สถาบันอยุธยาศึกษา

มรอย. = มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 1

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ระดับหลักสูตร

ปีการศึกษา 2567

(1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2568 วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2568
- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2568 วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร
ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร
ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 ในระหว่างวันที่ 31 มีนาคม -15 พฤษภาคม 2568 มหาวิทยาลัยรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น 52 หลักสูตร โดยประเมินด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรของ สกอ.เดิม (IQA) จำนวน 48 หลักสูตร และเกณฑ์การประเมินคุณภาพตามแนวทางอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA) จำนวน 4 หลักสูตร ซึ่งการประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA เป็นการประเมินหลักสูตรในปีแรกเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ยังไม่มีการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน

ทั้งนี้งานประกันคุณภาพร่วมกับคณะและบัณฑิตวิทยาลัย ได้ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 โดยมีหลักสูตรที่รับการประเมินและมีผลการประเมินในภาพรวม ดังนี้

คณะ	หลักสูตรทั้งหมด	หลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ สกอ.(เดิม)			หลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA
		จำนวนหลักสูตร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	
ครุศาสตร์	2	1	3.37	ดี	1
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	13	3.94	ดี	2
วิทยาการจัดการ	8	8	3.99	ดี	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	15	3.93	ดี	1
บัณฑิตวิทยาลัย	11	11	3.73	ดี	-
รวมทุกหลักสูตร	52	48	3.88	ดี	4

หมายเหตุ : คะแนนการประเมินระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ สกอ.(เดิม)

คะแนนระดับหลักสูตร = 0 หมายถึง หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน

คะแนนระดับหลักสูตร = 0.01-5.00 หมายถึง หลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐาน และมีระดับคุณภาพตามคะแนนที่ได้ ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ
0.01-2.00	น้อย
2.01-3.00	ปานกลาง
3.01-4.00	ดี
4.01-5.00	ดีมาก

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

คณะครุศาสตร์

ในปีการศึกษา 2567 คณะครุศาสตร์ มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั้งหมด 2 หลักสูตร เป็นหลักสูตรเดิมและใช้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ.เดิม (IQA) จำนวน 1 หลักสูตร และหลักสูตรปรับปรุงที่ใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2565 ตามแนวทาง Outcome-based Education : OBE และใช้แนวทางการประเมินตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA จำนวน 1 หลักสูตร โดยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ IQA จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	*องค์ประกอบที่/ ตัวบ่งชี้ที่ หลักสูตร	1	2		3			4						5					6	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2				4.3	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1			
									1)	2)	3)	เฉลี่ย									
1	ค.บ.การศึกษาพิเศษและการสอนภาษาไทย	ผ่าน	4.27	4.00	3	3	3	3	5.00	2.77	5.00	3.59	3	3	3	3	5	3	3.37	ดี	

หากหลักสูตรไม่ผ่านในองค์ประกอบที่ 1 ถือว่าคะแนนระดับหลักสูตร = 0 (ไม่ได้มาตรฐาน)

หมายเหตุ : (-) หมายถึง ไม่รับประเมินในตัวบ่งชี้

(0,1,2,3,4,5) หมายถึง ค่าคะแนนการประเมิน โดยกำหนดคะแนน 0-5 และการแปลผลระดับคุณภาพตามค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 0.01-2.00 =ระดับคุณภาพน้อย, 2.01-3.00 =ระดับคุณภาพปานกลาง, 3.01-4.00 =ระดับคุณภาพดี, 4.01-5.00 =ระดับคุณภาพดีมาก

* องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 : บัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 : นักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 : อาจารย์

องค์ประกอบที่ 5 : หลักสูตร

องค์ประกอบที่ 6 : สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

(ดูรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแนบท้าย)

2. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA version 4 จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

หลักสูตรที่รับการประเมิน : ค.บ.การศึกษา

วันที่รับการประเมิน : 15 พฤษภาคม 2568

รายชื่อผู้ประเมิน :

วิชาเอก	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1) วิชาเอกการประถมศึกษา	๑) รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณุช เอี่ยมปา	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
2) วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย	๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์	กรรมการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
	๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชรัภัส แซ่เจี๋ย	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
3) วิชาเอกการสอนภาษาไทย	๑) อาจารย์ ดร.วีระเดช พันธุ์วิเศษ	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
4) วิชาเอกการสอนภาษาอังกฤษ	๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ	กรรมการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
	๓) รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะขันหมาก	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
5) วิชาเอกสังคมศึกษา	๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวี ประทุมสุวรรณ	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
6) วิชาเอกพลศึกษา	๒) อาจารย์สิริวรรณ สมิตธิอาภรณ์	กรรมการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
	๓) อาจารย์ชกาแก้ว สุดสีขัง	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
7) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา	๑) อาจารย์ ดร.ปวีตรา เลี่ยมรักษ์	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
8) วิชาเอกคณิตศาสตร์	๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทนีย์ เอื้ออิม	กรรมการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
9) วิชาเอกวิทยาศาสตร์	๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญญา หวังที่ขอบ	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา

ผลการประเมิน : หลักสูตร ค.บ.การศึกษา

Criteria 1 : Expected Learning Outcomes

Strengths

- หลักสูตรได้มีการพัฒนา PLOs พร้อมการปรับปรุงหลักสูตรล่าสุดในปี 2567 ซึ่งสัมพันธ์กับ TQF 4 ด้าน
- มีการนำพันธกิจของมหาวิทยาลัย ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เช่น ผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษา ศิษย์เก่า นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา) และข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู มาใช้ประกอบการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง
- ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรประกอบด้วยทั้งผลลัพธ์ทั่วไป (Generic outcomes) และผลลัพธ์เฉพาะทางตามศาสตร์ (Specific outcomes)
- หลักสูตรมีการออกแบบ CLOs ของแต่ละรายวิชา (กลุ่มวิชาชีพครูและกลุ่มวิชาเอก) ที่มีความสอดคล้องระหว่าง PLOs และสัมพันธ์กับ Curriculum mapping และการออกแบบลำดับการเรียนรู้ (Sequence of learning) (ตารางที่ 1.2)

Areas for Improvement

- พิจารณาทบทวนการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) โดยให้มีคุณลักษณะ "SMART" ดังนี้
 - เฉพาะเจาะจง (Specific) : ผลลัพธ์การเรียนรู้ควรระบุอย่างชัดเจนว่านักเรียนคาดว่าจะสามารถทำอะไรได้ หลีกเลี่ยงถ้อยคำที่กว้างหรือไม่ชัดเจน
 - วัดผลได้ (Measurable) : ผลลัพธ์การเรียนรู้ควรสามารถประเมินได้โดยใช้วิธีการโดยตรงหรือโดยอ้อม (เช่น การสอบ โครงงาน แฟ้มสะสมผลงาน)
 - ทำได้จริง (Achievable) : ผลลัพธ์การเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่สามารถทำได้จริงและอยู่ในขอบเขตความสามารถของผู้เรียน
 - เกี่ยวข้องโดยตรง (Relevant) : ผลลัพธ์ควรสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกรอบคุณวุฒิปริญญาตรี/นานาชาติ
 - มีกรอบเวลา (Time-bound) : สามารถบรรลุผลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยปกติคือภายในสิ้นสุดหลักสูตร
- หลักสูตรอาจทำการทบทวนความสอดคล้องระหว่าง PLOs และ CLOs ของแต่ละรายวิชา โดยจะต้องสัมพันธ์กับ Curriculum mapping และการออกแบบลำดับการเรียนรู้ (Sequence of learning) (ในหมวด 2)
- จาก curriculum mapping และการออกแบบระดับการเรียนรู้ในหมวด 2 หลักสูตรควรพิจารณาหาวิธีการประเมินการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาทั้งทางตรงผ่านรายวิชาหรือกิจกรรม และทางอ้อม เช่น ประเมินตนเองโดยนักศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Direct vs. Indirect assessment)
- พิจารณาทบทวนกำหนดและหาความต้องการ/ความคาดหวัง (Requirements) ของผู้มีส่วนได้เสียหลักอื่นที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูโดยตรงอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวอาจทำให้สามารถพัฒนาบัณฑิตที่มีทักษะตามเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้มากยิ่งขึ้น

- พิจารณาดำเนินการเทียบเคียง (Benchmarking) หลักสูตรกับหลักสูตรที่คล้ายกันในประเทศหรือของสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อเทียบเคียงทิศทาง จุดเน้น และเนื้อหาของหลักสูตร และนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

- ควรมีการพิจารณาร่วมกันของทุกสาขาวิชาเอกว่ามีทักษะทางวิชาชีพครูทักษะใดบ้างที่เป็นความต้องการตามมาตรฐานของวิชาชีพเพื่อใช้ในการกำหนดเป็น ELOs ที่จะใช้ร่วมกัน และ อาจพิจารณาทักษะที่มีความจำเพาะต่อสาขาวิชาเอก เพื่อออกแบบเป็น ELOs ที่จำเพาะต่อสาขาวิชาเอกนั้นๆ เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะเฉพาะกับความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากยิ่งขึ้น

Criteria 2 : Programme Structure and Content

Strengths

- หลักสูตรทบทวนตามวงรอบโดยมีการปรับปรุงล่าสุดในปี 2567 และรายละเอียดของหลักสูตร (Program specification) มีการสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

- มีการจัดทำเอกสารรายละเอียดรายวิชา (TQF3) และสื่อสารไปยังนักศึกษา

- หลักสูตรมีกลุ่มวิชาเอกให้นักศึกษาเลือกเรียนเฉพาะทาง ซึ่งแต่ละกลุ่มวิชาเอกประกอบด้วยวิชาบังคับและวิชาเลือก

- โครงสร้างหลักสูตรประกอบไปด้วย หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า 94 หน่วยกิต และหมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต ซึ่งนักศึกษาจะต้องเรียนให้ครบตามแผนการศึกษา และไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต เพื่อให้บรรลุตาม PLOs ที่ได้ถูกกำหนดไว้ในระยะเวลา 4 ปี

- มีการเพิ่มรายวิชาและระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติการสอน ณ สถานศึกษาจริง จาก 1เทอม เป็น 2 เทอม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Areas for Improvement

- พิจารณาทบทวนและปรับปรุง :

- การออกแบบ (โครงสร้าง) หลักสูตร ในส่วนของ ลำดับการเรียนรู้ (Sequence of Learning) และ/หรือ แผนการศึกษา (Study plan) เพื่อแสดงความเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุ PLO ของหลักสูตร

- Curriculum mapping ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมของรายวิชา (ในแต่ละหมวดวิชา) เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของนักศึกษาในการบรรลุ PLO ของหลักสูตร ทั้งนี้ Curriculum mapping ควรจะมีความเชื่อมโยงกับลำดับการเรียนรู้ (Sequence of learning) และ/หรือ แผนการศึกษา (Study)

- จากนั้นควรพิจารณาปรับปรุง Constructive alignment โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับรายวิชาทั้งในรายวิชาชีพและรายวิชาในสาขาวิชาเอกเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมโยงของ PLOs ของหลักสูตร, CLOs ของรายวิชา, วิธีการเรียนการสอน และการประเมิน (ทั้งในระดับรายวิชาและระดับหลักสูตร) และเพื่อช่วยให้มั่นใจว่านักศึกษาจะสามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ ณ วันที่สำเร็จการศึกษาได้ เช่น SUB PLO 2E วิเคราะห์ออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับวิชาเอกที่สอนที่พบว่าจาก curriculum mapping ของบางสาขาวิชาเอก ไม่ได้แสดงให้เห็นว่ารายวิชาใดมีส่วนส่งเสริมให้บรรลุ SUB PLO 2E

- ควรพิจารณาใช้เทคนิค Backward design ในการออกแบบหลักสูตร เพื่อแจกแจง knowledge, skills, competency สร้างรายวิชา และสร้างลำดับการเรียนรู้ จากกระบวนการดังกล่าวจะทำให้หลักสูตรสามารถสร้าง Curriculum Mapping สามารถออกแบบ CLOs ของแต่ละรายวิชาหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับ PLOs ได้ (1.2) และสามารถวางแผนการประเมินของการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ทางตรงที่เหมาะสม (1.5)

- พิจารณาบทบาทของการสื่อสารและการมีส่วนร่วมระหว่างทีมหลักสูตร และอาจารย์ของแต่ละสาขาวิชาเอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนรายวิชาหรือกิจกรรมให้ไปทิศทางเดียวกัน

- จากการสัมภาษณ์ พบว่าทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งหลักสูตรอาจพิจารณาเสริมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสถานการณ์ ทักษะการควบคุมชั้นเรียน

- ทักษะการสื่อสาร การให้คำปรึกษา และจิตวิทยา (สำหรับแต่ละวัย)

- ทักษะงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานของครู เช่น พัสดุ การเงิน ประชาสัมพันธ์ ธุรการ งานสารบรรณ

Criteria 3 : Teaching and Learning Approach

Strengths

- มีการนำปรัชญาการศึกษา “คุณภาพ เสริมคุณธรรม ร่วมพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นมุ่งสู่สากล” มาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

- มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วม เช่น มีวิชาปฏิบัติการคู่ขนานไปกับวิชาทางทฤษฎีในทุกชั้นปี ศึกษาค้นคว้าดำเนินโครงการ ตามหัวข้อที่ตนเองสนใจ

- มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และเป็น active learning เช่น บทบาทสมมติ (role play) ทักษะศึกษา ดูงาน จัดค่ายการเรียนรู้ Board Game

- มีกิจกรรมและการจัดการเรียนการสอนที่หลักสูตรใช้ส่งเสริมให้นักศึกษามี Lifelong Learning Skill เช่น การเรียนรู้และค้นคว้าด้วยตนเอง สัมมนา ฝึกสอนฝึกงาน การทำวิจัย หรือโครงการ/ project ต่างๆ

Areas for Improvement

- จากการทบทวนและปรับปรุงลำดับการเรียนรู้แผนการศึกษา และการปรับปรุง curriculum mapping ดังที่กล่าวไปแล้วใน criteria 2 หลักสูตรควรพิจารณาทบทวนและ/หรือปรับปรุง วิธีการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา และปรับเอกสารประมวลการสอน เพื่อช่วยให้วิธีการเรียนการสอนเหมาะสมและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งในระดับรายวิชา (Course learning outcomes) และหลักสูตร (Program learning outcomes) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอน

- พิจารณาทบทวนและ/ หรือปรับปรุง แบบประเมินการเรียนการสอนสำหรับรายวิชา และแบบประเมินภาพรวมของหลักสูตร ให้มีความจำเพาะและสอดคล้องกับธรรมชาติ (การดำเนินการ) ของแต่ละสาขาวิชาเอก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตร

Criteria 4 : Student Assessment

Strengths

- มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย รวมถึงการใช้รูบริก (Rubrics) และแนวการให้คะแนนรูปแบบอื่น ๆ เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา
- มีการให้ข้อเสนอแนะ (feedbacks) แก่นักศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยเฉพาะในการฝึกสอน
- มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการสำเร็จการศึกษาให้นักศึกษาทราบผ่านทางการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ วันอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษา และวันปัจฉิมนิเทศ

Areas for Improvement

- จากการปรับปรุงลำดับการเรียนรู้และแผนการศึกษาและการปรับปรุง Curriculum Mapping ใน criteria 2 หลักสูตรควรพิจารณาสร้างหรือปรับปรุงแผนการประเมินที่เป็น Formative และ Summative Assessment รวมถึงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ทั้งในระดับหลักสูตรและระดับรายวิชา เพื่อที่จะได้วัดผล ติดตามความก้าวหน้า และการบรรลุ PLOs ของนักศึกษาเมื่อจบการศึกษา
- พิจารณาทบทวน/หรือสร้าง rubric ในการประเมิน ผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs/CLOs) ของหลักสูตรฯ หรือรายวิชา ที่จะต้องประเมินทักษะหรือ competency ของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝึกปฏิบัติการสอน การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อทั้งนี้ Performance indicator และ Descriptor ที่ใช้ในการประเมิน ควรจะสอดคล้องกับ PLOs ของหลักสูตรหรือ CLOs ของรายวิชา
- ควรมีการกำหนดแนวทาง และรูปแบบ/ วิธีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาที่ชัดเจนเพิ่มเติม ในการแสดงว่านักศึกษาได้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ณ วันที่สำเร็จการศึกษา

Criteria 5 : Academic Staff

Strengths

- จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้สอนมีความเอาใจใส่ผู้เรียนและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- หลักสูตรมีการวางแผนด้านอาจารย์และติดตามภาระงานของอาจารย์เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และเริ่มมีการนำ FTE มาคิดคำนวณจำนวนอาจารย์ต่อภาระงาน
- หลักสูตรมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับอาจารย์โดยพิจารณาจากความเชี่ยวชาญของแต่ละคน
- มีการจัดอบรมและพัฒนาอาจารย์ด้านการพัฒนาคุณภาพระดับหลักสูตร และด้านอื่นๆ
- มีการประเมินสรรถะของบุคลากรสายสนับสนุนตามแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัย

Areas for Improvement

- หลักสูตรหรือวิชาเอกอาจกำหนดเป้าหมาย เช่น อัตราส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ ด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีการเทียบเคียง (Benchmarking) คู่เทียบภายใน/

ภายนอกมหาวิทยาลัยหรือกับตนเองโดยการวิเคราะห์แนวโน้ม 3 หรือ 5 ปีย้อนหลังเพื่อให้หลักสูตรสามารถวางแผนและบริหารภาระงานของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- พิจารณาทบทวนหรือจัดทำแผนการพัฒนาอาจารย์รายบุคคลที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ในสาขาการศึกษาและสาขาวิชาเอก และสมรรถนะในการผลิตบัณฑิตในหลักสูตร นอกเหนือจากในด้านวิชาการ ควรสร้างสมรรถนะในด้านวิชาชีพ

Criteria 6 : Student Support Services

Strengths

- หลักสูตรกำหนดนโยบายการรับนักศึกษาและเกณฑ์การคัดเลือกไว้ใน มคอ.2 มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น Website, Facebook และกลุ่มไลน์โรงเรียนเครือข่าย
- มีการกิจกรรมนอกหลักสูตรและจัดอบรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และโครงการปฏิบัติการต่างๆ เช่น การอบรมผู้ตัดสิน การจัดค่ายกิจกรรมต่างๆ กิจกรรมเพื่อสังคม (ท่องเที่ยว ศาสนา) เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา
- มีการติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักศึกษาผ่าน อาจารย์ที่ปรึกษา ระบบสารสนเทศเพื่อการลงทะเบียน และระบบสารสนเทศสำหรับอาจารย์ (ESS)

Areas for Improvement

- พิจารณาทบทวนเกณฑ์การรับเข้าศึกษา/ช่องทางการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เช่น การเลือกสาขาวิชาเอก รวบรวมจำนวนนักศึกษาใหม่ แบ่งตามช่องทางการสื่อสารและแหล่งที่มา เช่น มาจากโรงเรียนเครือข่ายหรือโรงเรียนทั่วไป (Segmentation) เพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรควร target กลุ่มใดมากที่สุดและกลุ่มลูกค้าในอนาคต นั้นมีความต้องการหรือคาดหวังอะไรบ้าง
- พิจารณาจัดเก็บและติดตาม ข้อมูลการรับสมัคร รับเข้าศึกษาและการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาเอก
- พิจารณาจัดทำการประเมินการให้บริการสนับสนุน และวิเคราะห์ผลการประเมินเพิ่มเติมในระดับหลักสูตร โดยเฉพาะบริการสำหรับแต่ละสาขาวิชาเอก
- พิจารณาเพิ่มเติม/ ต่อยอดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สามารถเสริมสร้าง Soft skill ที่จำเป็นในปัจจุบัน และอนาคตสำหรับการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเอก ที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเสริมความโดดเด่นให้กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร จากการสัมภาษณ์ เช่น Digital literacy การพูดในที่สาธารณะ
- ควรพิจารณาทบทวนการสื่อสารข่าวต่าง ๆ ทั้งของมหาวิทยาลัยและคณะ ให้เป็นระบบ เพื่อความสะดวกต่อการเข้าถึงและติดตามข้อมูล

Criteria 7 : Facilities and Infrastructure

Strengths

- หลักสูตรมีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและ Digital library ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

- มีการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างหลากหลาย เช่น ระบบแพลตฟอร์มสำหรับการประชุมออนไลน์ และบริการสำหรับนักศึกษา
- มีการจัดเตรียมฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และการเชื่อมต่อ wi-fi ไว้สำหรับนักศึกษาและบุคลากร
- มีการจัดเตรียมระบบความปลอดภัย และพื้นที่สีเขียว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับนักศึกษาและบุคลากร

Areas for Improvement

- พิจารณาจัดทำและนำผลการประเมินคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก (ควรแสดงผลอย่างน้อย 5 ปี การศึกษาเพื่อให้เห็นแนวโน้ม) เพื่อวิเคราะห์ความเพียงพอและหาแนวทางพัฒนาทรัพยากรต่างๆ ที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในระดับหลักสูตรและสาขาวิชาเอก

Criteria 8 : Output and Outcomes

Strengths

- หลักสูตรมีการติดตามอัตราการคงอยู่ และการจบการศึกษาของนักศึกษาตามรายงานในตารางที่ 8.1
- มีการส่งเสริมนักศึกษาและอาจารย์ในการทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม เช่น การทำวิจัยเพื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ การนำเสนอผลงานทางดนตรี และมีการแสดงจำนวนผลงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ได้รับการเผยแพร่ ตามตารางที่ 8.3

Areas for Improvement

- พิจารณาวิเคราะห์อัตราการลาออกและอัตราการสำเร็จการศึกษาแยกตามสาขาวิชาเอก เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาลาออกก่อนสำเร็จการศึกษา รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

• พิจารณาทบทวนการติดตามการดำเนินงานของนักศึกษาแยกตามสาขาวิชาเอก โดยสำรวจข้อมูลเชิงลึก เช่น ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ความก้าวหน้าหรือเปลี่ยนงาน อาชีพอิสระที่ประกอบ ฯลฯ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนด Segmentation และ/ หรือกำหนด Key Employer/Partner เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและสาขาวิชาต่อไปในอนาคต

- พิจารณารวบรวมและแสดงผลลัพธ์และกิจกรรมด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งของอาจารย์และนักศึกษาในรูปแบบต่างๆ แบ่งประเภทผลงาน และวิเคราะห์ว่ามีผลงานใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) ส่งเสริมจุดเด่นของหลักสูตร และพันธกิจของคณะ/ มหาวิทยาลัย เพื่อทำการพัฒนาสร้าง portfolio ของนักศึกษา อาจารย์ สาขาวิชาเอกและหลักสูตรต่อไป

• จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การบรรลุ PLOs ของนักศึกษา ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ การดำเนินงานหรือทำงานของบัณฑิต อัตราความสำเร็จของนักศึกษาที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การติดตามความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของศิษย์เก่า ฯลฯ หลักสูตรหรือสาขาวิชาเอกควรพิจารณานำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบเพื่อแสดงการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Program outcome Achievement) ที่ได้กำหนดไว้

ภาพรวม

- ลดทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการหลักสูตร
- เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถรวบรวมงาน เช่น เก็บข้อมูล
- โอกาสในการสร้าง flexible education หรือ การบูรณาการข้ามสาขาวิชา
- ควรติดตามการดำเนินการให้ต่อเนื่อง (2562 และ 2567) จากแต่ละหลักสูตร มาเป็นแต่ละสาขาวิชาเอก
- ควรจะมีการวางทิศทาง กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนหลักสูตรในภาพรวม เพื่อสร้างความแตกต่างและยกระดับมาตรฐานให้สูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพ (ที่เป็นขั้นพื้นฐาน)
- อาจจะพิจารณาให้แต่ละสาขาวิชาเอกกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (โดยเฉพาะผู้ใช้บัณฑิต) หรือตลาดงานที่เปลี่ยนไป ที่อาจจะแตกต่างกันในแต่ละสาขาวิชาเอก

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในปีการศึกษา 2567 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั้งหมด 15 หลักสูตร เป็นหลักสูตรเดิมและใช้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ.เดิม (IQA) จำนวน 13 หลักสูตร และหลักสูตรปรับปรุงที่ใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2565 ตามแนวทาง Outcome-based Education : OBE และใช้แนวทางการประเมินตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA จำนวน 2 หลักสูตร โดยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ IQA จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	*องค์ประกอบที่/ ตัวบ่งชี้ที่ หลักสูตร	1	2		3			4						5				6	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2				4.3	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1		
									1)	2)	3)	เฉลี่ย								
1	นิติศาสตร์	ผ่าน	4.70	3.90	4	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	4	4	4	5	4	4.08	ดีมาก
2	นิติศาสตร์ดิจิทัล	ผ่าน	4.39	4.57	3	4	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	4	4	4	5	4	4.07	ดีมาก
3	ภาษาอังกฤษ	ผ่าน	4.23	3.81	4	4	3	4	5.00	1.67	5.00	3.89	4	5	4	4	5	4	4.07	ดีมาก
4	รัฐประศาสนศาสตร์	ผ่าน	4.55	4.32	4	4	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	4	4	4	5	3	4.07	ดีมาก
5	การจัดรัฐกิจและการปกครองท้องถิ่น	ผ่าน	4.48	5.00	3	4	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	3	4	4	5	4	4.04	ดีมาก
6	ภาษาไทย	ผ่าน	4.66	4.06	3	5	3	4	0.00	1.67	5.00	2.22	4	4	5	4	5	4	4.00	ดี
7	ศิลปศึกษา	ผ่าน	4.42	3.75	4	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	3	4	4	5	4	3.97	ดี
8	สหวิทยาการเพื่อการจัดการศาลาล	ผ่าน	4.77	4.00	3	4	3	4	5.00	1.67	5.00	3.89	4	5	4	3	5	3	3.90	ดี
9	การสอนภาษาจีน	ผ่าน	4.65	4.29	3	4	3	4	0.00	0.00	5.00	1.67	4	5	4	4	5	4	3.89	ดี
10	การพัฒนาชุมชนและสังคม	ผ่าน	4.57	4.09	3	4	3	4	5.00	0.00	5.00	3.33	4	4	4	3	5	4	3.85	ดี
11	นาฏศิลป์ศึกษา	ผ่าน	4.59	5.00	3	4	3	4	5.00	0.00	5.00	3.33	3	4	4	3	5	4	3.84	ดี
12	ดนตรีสร้างสรรค์	ผ่าน	4.68	4.62	3	3	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	3	3	3	5	4	3.79	ดี
13	ภาษาญี่ปุ่น	ผ่าน	4.68	4.42	3	4	3	2	0.00	3.33	3.00	2.11	4	4	4	3	4.50	4	3.59	ดี
	คะแนนเฉลี่ยรวมระดับคณะ																		3.94	ดี

หากหลักสูตรไม่ผ่านในองค์ประกอบที่ 1 ถือว่าคะแนนระดับหลักสูตร = 0 (ไม่ได้มาตรฐาน)

หมายเหตุ : (-) หมายถึง ไม่รับประเมินในตัวบ่งชี้

(0,1,2,3,4,5) หมายถึง ค่าคะแนนการประเมิน โดยกำหนดคะแนน 0-5 และการแปลผลระดับคุณภาพตามค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 0.01-2.00 =ระดับคุณภาพน้อย, 2.01-3.00 =ระดับคุณภาพปานกลาง, 3.01-4.00 =ระดับคุณภาพดี, 4.01-5.00 =ระดับคุณภาพดีมาก

* องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 : บัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 : นักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 : อาจารย์

องค์ประกอบที่ 5 : หลักสูตร

องค์ประกอบที่ 6 : สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

(ดูรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแนบท้าย)

2. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA version 4 จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

หลักสูตรที่รับการประเมิน : ค.บ.ดนตรีศึกษา และ ศศ.บ.ประวัติศาสตร์

วันที่รับการประเมิน : 25 เมษายน 2568

รายชื่อผู้ประเมิน :

หลักสูตร	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1) คบ.ดนตรีศึกษา	1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวี ประทุมสุวรรณ	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
	2) รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา เตชะขันหมาก	กรรมการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
	3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชรัักษ์ แซ่เจ๋อ	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา
2) ศศ.บ.ประวัติศาสตร์	1) รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณุช เอี่ยมป่า	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
	2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญภา หวังที่ซอบ	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา

ผลประเมินหลักสูตร ค.บ.ดนตรีศึกษา

Criteria 1 : Expected Learning Outcomes

Strengths

- หลักสูตรได้มีการพัฒนา PLOs พร้อมการปรับปรุงหลักสูตรล่าสุดในปี 2567 ซึ่งสัมพันธ์กับ TQF 4 ด้าน
- มีการนำพันธกิจของมหาวิทยาลัย ข้อมูลจากผู้ใช้บัณฑิต (เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูดนตรี บัณฑิต กรรมการวิชาการ นักเรียนมัธยมปลาย) และมาตรฐานวิชาชีพครู มาใช้ในการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรประกอบด้วยทั้งผลลัพธ์ทั่วไป (Generic outcomes) และผลลัพธ์เฉพาะทางตามศาสตร์ (Specific outcomes)

Areas for Improvement

- พิจารณาทบทวนการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) โดยให้มีคุณลักษณะ "SMART" ดังนี้
- เฉพาะเจาะจง (Specific) : ผลลัพธ์การเรียนรู้ควรระบุอย่างชัดเจนว่านักเรียนคาดว่าจะสามารถทำอะไรได้ หลีกเลี่ยงถ้อยคำที่กว้างหรือไม่ชัดเจน
 - วัดผลได้ (Measurable) : ผลลัพธ์การเรียนรู้ควรสามารถประเมินได้โดยใช้วิธีการโดยตรงหรือโดยอ้อม (เช่น การสอบ โครงการงาน แฟ้มสะสมผลงาน)
 - ทำได้จริง (Achievable) : ผลลัพธ์การเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่สามารถทำได้จริงและอยู่ในขอบเขตความสามารถของผู้เรียน
 - เกี่ยวข้องโดยตรง (Relevant) : ผลลัพธ์ควรสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกรอบคุณวุฒิระดับชาติ/นานาชาติ
 - มีกรอบเวลา (Time-bound) : สามารถบรรลุผลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยปกติคือภายในสิ้นสุดหลักสูตร
 - หลักสูตรอาจทำการทบทวนความสอดคล้องระหว่าง PLOs และ CLOs ของแต่ละรายวิชา โดยจะต้องสัมพันธ์กับ Curriculum mapping และการออกแบบลำดับการเรียนรู้ (Sequence of learning) (ในหมวด 2)
 - จาก curriculum mapping และการออกแบบระดับการเรียนรู้ในหมวด 2 หลักสูตรควรพิจารณาหาวิธีการประเมินการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาทั้งทางตรงผ่านรายวิชาหรือกิจกรรม และทางอ้อม เช่น ประเมินตนเองโดยนักศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Direct vs. Indirect assessment)
 - พิจารณาทบทวนกำหนดและหาความต้องการ/ ความคาดหวัง (Requirements) ของผู้มีส่วนได้เสียหลักอื่นที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูโดยตรงอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวอาจทำให้สามารถพัฒนาบัณฑิตที่มีทักษะตามเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้มากยิ่งขึ้น
 - พิจารณาดำเนินการเทียบเคียง (Benchmarking) หลักสูตรกับหลักสูตรที่คล้ายกันในประเทศหรือของสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อเทียบเคียงทิศทาง จุดเน้น และเนื้อหาของหลักสูตร และนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

Criteria 2 : Programme Structure and Content

Strengths

- หลักสูตรทบทวนตามวงรอบโดยมีการปรับปรุงล่าสุดในปี 2567 และรายละเอียดของหลักสูตร (Program specification) มีการสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

- มีการจัดทำเอกสารรายละเอียดรายวิชา (TQF3) และสื่อสารไปยังนักศึกษา
- หลักสูตรมีตัวเลือกให้นักศึกษาเลือกเรียนเฉพาะทาง เช่น ทักษะเครื่องเอก เครื่องโท และการรวมวง
- โครงสร้างหลักสูตรประกอบไปด้วย หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า 94 หน่วยกิต และหมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต ซึ่งนักศึกษาจะต้องเรียนให้ครบตามแผนการศึกษา และไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต เพื่อให้บรรลุตาม PLOs ที่ได้ถูกกำหนดไว้ ในระยะเวลา 4 ปี

Areas for Improvement

พิจารณาทบทวนและปรับปรุง :

- การออกแบบ (โครงสร้าง) หลักสูตร ในส่วนของ ลำดับการเรียนรู้ (Sequence of Learning) และ/หรือ แผนการศึกษา (Study plan) เพื่อแสดงความเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุ PLO ของหลักสูตร
- Curriculum mapping ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมของรายวิชา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของนักศึกษาในการบรรลุ PLO ของหลักสูตร ทั้งนี้ Curriculum mapping ควรจะมีความเชื่อมโยงกับลำดับการเรียนรู้ (Sequence of learning) และ/หรือ แผนการศึกษา (Study) (ตามรูปด้านขวา)
- จากนั้น ควรพิจารณาปรับปรุง Constructive alignment โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับรายวิชา เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมโยงของ PLOs ของหลักสูตร, CLOs ของรายวิชา, วิธีการเรียนการสอน และการประเมิน (ทั้งในระดับรายวิชาและระดับหลักสูตร)
- ควรพิจารณาใช้เทคนิค Backward design ในการออกแบบหลักสูตร เพื่อแจกแจง knowledge, skills, competency สร้างรายวิชา และสร้างลำดับการเรียนรู้ จากกระบวนการดังกล่าวจะทำให้หลักสูตรสามารถสร้าง Curriculum Mapping สามารถออกแบบ CLOs ของแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับ PLOs ได้ (1.2) และสามารถวางแผนการประเมินของการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ทางตรงที่เหมาะสม (1.5)
- พิจารณาทบทวนการสื่อสารและการมีส่วนร่วมระหว่างทีมหลักสูตรและอาจารย์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนรายวิชาให้ไปทิศทางเดียวกัน

Criteria 3 : Teaching and Learning Approach

Strengths

- มีการนำปรัชญาการศึกษา ความรู้ สู่ปัญญา พัฒนาสังคม มาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน
- มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วม เช่น การเลือกหัวข้อวิทยานิพนธ์ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้วิธีสร้างสรรค์นวัตกรรมเครื่องมือในการสอนดนตรี
- มีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่หลากหลาย และเป็น active learning
- มีกิจกรรมและการจัดการเรียนการสอนที่หลักสูตรใช้ส่งเสริมให้นักศึกษามี Lifelong Learning Skill เช่น การเรียนรู้และค้นคว้าด้วยตนเอง สัมมนา ฝึกงาน การทำวิจัย หรือโครงการ/ project ต่างๆ

Areas for Improvement

- จากการทบทวนและปรับปรุงลำดับการเรียนรู้แผนการศึกษา และการปรับปรุง curriculum mapping ดังที่กล่าวไปแล้วใน criteria 2 หลักสูตรควรพิจารณาทบทวนและ/หรือปรับปรุง วิธีการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา และปรับเอกสารประมวลการสอน เพื่อช่วยให้วิธีการเรียนการสอนเหมาะสมและเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Program learning outcomes) ทั้งในระดับรายวิชาและหลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอน

Criteria 4 : Student Assessment

Strengths

- มีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย รวมถึงการใช้รูบริก (Rubrics) และแนวการให้คะแนนรูปแบบอื่น ๆ เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา
- มีการให้ข้อเสนอแนะ (feedbacks) แก่นักศึกษาอย่างทันท่วงที เพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษา
- มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการสำเร็จการศึกษาให้นักศึกษาทราบผ่านการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ วันอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษา และวันปัจฉิมนิเทศ

Areas for Improvement

- จากการปรับปรุงลำดับการเรียนรู้และแผนการศึกษาและการปรับปรุง Curriculum Mapping ใน criteria 2 หลักสูตรควรพิจารณาสร้างหรือปรับปรุงแผนการประเมินที่เป็น Formative และ Summative Assessment รวมถึงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ทั้งในระดับหลักสูตรและระดับรายวิชา เพื่อที่จะได้วัดผล ติดตามความก้าวหน้า และการบรรลุ PLOs ของนักศึกษาเมื่อจบการศึกษา
- พิจารณาทบทวน/ หรือสร้าง rubric ในการประเมิน ผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs/CLOs) ของหลักสูตรฯ หรือรายวิชา ที่จะต้องประเมินทักษะหรือ competency ของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝึกปฏิบัติการสอน การนำเสนอผลงานดนตรี เพื่อทั้งนี้ Performance indicator และ Descriptor ที่ใช้ในการประเมิน ควรจะสอดคล้องกับ PLOs ของหลักสูตรฯหรือรายวิชา

Criteria 5 : Academic Staff

Strengths

- จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้สอนมีความเอาใจใส่ผู้เรียนและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- หลักสูตรมีการวางแผนด้านอาจารย์และติดตามภาระงานของอาจารย์เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และเริ่มมีการนำ FTE มาคิดคำนวณจำนวนอาจารย์ต่อภาระงาน
- หลักสูตรมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับอาจารย์โดยพิจารณาจากความเชี่ยวชาญของแต่ละคน
- มีการจัดอบรมและพัฒนาอาจารย์ด้านการพัฒนาคุณภาพระดับหลักสูตร และด้านอื่นๆ

- มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนตามแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัย

Areas for Improvement

- หลักสูตรอาจกำหนดเป้าหมาย เช่น อัตราส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ ด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมีการเทียบเคียง (Benchmarking) คู่เทียบภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัยหรือกับตนเองโดยการวิเคราะห์แนวโน้ม 3 หรือ 5 ปีย้อนหลังเพื่อให้หลักสูตรสามารถวางแผนและบริหารภาระงานของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พิจารณาเพิ่มการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์เพื่อใช้ในการวางแผนกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จากข้อมูล FTE ในตารางที่ 8 หลักสูตรวิเคราะห์ข้อมูลนี้อย่างไร
- พิจารณาทบทวนหรือจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของศาสตร์ในสาขา ดนตรีศึกษา และสมรรถนะในการผลิตบัณฑิตในหลักสูตร นอกเหนือจากในด้านวิชาการ ควรสร้างสมรรถนะในด้านวิชาชีพ

Criteria 6 : Student Support Services

Strengths

- หลักสูตรกำหนดนโยบายการรับนักศึกษาและเกณฑ์การคัดเลือกไว้ใน มคอ.2 มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น Website, Facebook และกลุ่มไลน์โรงเรียนเครือข่าย
- มีการกิจกรรมนอกหลักสูตรและจัดอบรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และโครงการปฏิบัติการต่างๆ เช่น การบันทึกโน้ตดนตรี กิจกรรมดนตรีไทย โครงการศึกษาดูงานศิลปวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา
- มีการติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักศึกษาผ่าน อาจารย์ที่ปรึกษา ระบบสารสนเทศเพื่อการลงทะเบียน และระบบสารสนเทศสำหรับอาจารย์ (ESS)

Areas for Improvement

- พิจารณาทบทวนเกณฑ์การรับเข้าศึกษา/ ช่องทางการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เช่น รวบรวมจำนวนนักศึกษาใหม่ แบ่งตามช่องทางการสื่อสารและแหล่งที่มา เช่น มาจากโรงเรียนเครือข่ายหรือโรงเรียนทั่วไป (Segmentation) เพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรควร target กลุ่มใดมากที่สุด และกลุ่มลูกค้าในอนาคต นั้นมีความต้องการหรือคาดหวังอะไรบ้าง
- พิจารณาจัดทำประเมินการให้บริการสนับสนุน และวิเคราะห์ผลการประเมินเพิ่มเติมในระดับหลักสูตร โดยเฉพาะบริการสำหรับภาคดนตรี เช่น อุปกรณ์/ห้องปฏิบัติการดนตรี
- พิจารณาเพิ่มเติม/ ต่อยอดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สามารถเสริมสร้าง Soft skill ที่จำเป็นในปัจจุบัน และอนาคตสำหรับการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับดนตรีศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเสริมความโดดเด่นให้กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร จากการสัมภาษณ์ เช่น Digital literacy, การพูดในที่สาธารณะ (Public speaking)

Criteria 7 : Facilities and Infrastructure

Strengths

- หลักสูตรมีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการทางดนตรี และ Digital library ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- มีการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างหลากหลาย เช่น ระบบแพลตฟอร์มสำหรับการประชุมออนไลน์ และบริการสำหรับนักศึกษา
- มีการจัดเตรียมฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และการเชื่อมต่อ wi-fi ไว้สำหรับนักศึกษาและบุคลากร
- มีการจัดเตรียมระบบความปลอดภัย และพื้นที่สีเขียว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับนักศึกษาและบุคลากร

Areas for Improvement

- พิจารณาจัดทำและนำผลการประเมินคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อวิเคราะห์ความเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ ที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในระดับหลักสูตร

Criteria 8 : Output and Outcomes

Strengths

- หลักสูตรมีการติดตามอัตราการคงอยู่ และการจบการศึกษาของนักศึกษาตามรายงานในตารางที่ 13 และ 14 ตามลำดับ
- มีการสำรวจการดำเนินงานของนักศึกษาและความพึงพอใจในการบริการต่างๆ ของหลักสูตรในระดับคณะ
- มีการส่งเสริมนักศึกษาและอาจารย์ในการทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม เช่น การทำวิจัยเพื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ การนำเสนอผลงานทางดนตรี และมีการแสดงจำนวนผลงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ได้รับการเผยแพร่ ตามตารางที่ 15-16

Areas for Improvement

- พิจารณาวิเคราะห์อัตราการลาออกและอัตราการสำเร็จการศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาลาออกก่อนสำเร็จการศึกษา รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
- พิจารณาทบทวนการติดตามการดำเนินงานทำของนักศึกษาโดยสำรวจข้อมูลเชิงลึก เช่น ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ความก้าวหน้าหรือเปลี่ยนงาน อาชีพอิสระที่ประกอบ ฯลฯ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนด Segmentation และ/ หรือกำหนด Key Employer/Partner เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไปในอนาคต
- พิจารณารวบรวมและแสดงผลลัพธ์และกิจกรรมด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งของอาจารย์และนักศึกษาในรูปแบบต่างๆ แบ่งประเภทผลงาน และวิเคราะห์ว่ามีผลงานใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) ส่งเสริมจุดเด่นของหลักสูตร และพันธกิจของคณะ/มหาวิทยาลัย เพื่อทำการพัฒนาสร้าง portfolio ของนักศึกษา อาจารย์ และหลักสูตรต่อไป
- จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การบรรลุ PLOs ของนักศึกษา ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ การดำเนินงานหรือทำงานของบัณฑิต อัตราความสำเร็จของนักศึกษาที่สอบผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ครู การติดตามความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของศิษย์เก่า ฯลฯ หลักสูตรควรพิจารณานำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบเพื่อแสดงการบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Program outcome Achievement) ที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะการเขียนเล่มรายงานการประเมินตนเอง

1. เข้าใจความหมายของแต่ละเกณฑ์ (Criteria) และข้อกำหนด (Requirement)
2. รายงานข้อมูลที่ถูกต้องและสอดคล้องกันกับเกณฑ์ (Criteria) และ/หรือข้อกำหนด (Requirement)
3. อธิบาย วิเคราะห์ และอภิปรายผลลัพธ์ของกระบวนการอย่างชัดเจน
4. แสดงหลักฐานเพื่อสนับสนุนการเขียนรายงานการประเมินตนเอง โดยใช้เอกสารแนบหรือภาคผนวกประกอบกับรายงานประเมินตนเอง

ผลประเมินหลักสูตร ศศ.บ.ประวัติศาสตร์

Criteria 1 : Expected Learning Outcomes

Strengths

- หลักสูตรมีการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- หลักสูตรมีการรวบรวมข้อมูลจาก stakeholders หลากหลายกลุ่มเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้โดยครอบคลุมทั้ง internal และ external stakeholders ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะจงและการสนทนากลุ่ม

Areas for Improvement

- ควรมีการทบทวนลำดับของ Bloom's Taxonomy level และ learning domain ที่ใช้ให้มีความสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) และระดับการเรียนรู้ของนักศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรี
- ควรมีการทบทวน Bloom's Taxonomy level ของผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา (CLOs) ให้มีความสอดคล้องกับลำดับการเรียนรู้ของนักศึกษาในแต่ละชั้นปีแบบเจาะจงและการสนทนากลุ่ม
- ควรมีการทบทวนการออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรให้มีคุณลักษณะตามหลักการ SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time scaled)
- ควรมีการกำหนดแนวทางและรูปแบบการประเมินที่ชัดเจนเพิ่มเติมในการแสดงว่านักศึกษาได้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ณ วันที่สำเร็จการศึกษา

Criteria 2 : Programme Structure and Content

Strengths

- หลักสูตรมีกระบวนการปรับปรุงหลักสูตรตามวงรอบทุก 5 ปี และมีการทบทวนรายปีในการปรับปรุงสาระรายวิชาให้มีความเป็นปัจจุบัน
- หลักสูตรมีการออกแบบรายวิชาในแผนการศึกษาที่มีการเรียงลำดับความเข้มข้นของรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ในพื้นที่ต่าง ๆ
- มีการสื่อสารข้อมูลของหลักสูตรในรูปแบบของ program specification ในรูปแบบที่หลากหลายไปยัง stakeholders กลุ่มต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ

Areas for Improvement

- ควรมีการทบทวนให้มั่นใจว่ากระบวนการในการออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา (CLOs) การเรียนการสอนและการประเมินผลนักศึกษามีความสอดคล้องกับ PLOs และ Sub-PLOs ของหลักสูตรและเป็นไปตามหลักการ Backward curriculum design เพื่อช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ ณ วันที่สำเร็จการศึกษาได้

- ควรทบทวนความสอดคล้องของสัญลักษณ์ Bloom's Taxonomy ที่กำหนดใน curriculum mapping ว่ามีความสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชา เช่น บางรายวิชาในชั้นปีที่ 2 เทอม 1 กำหนด CLO ว่านักศึกษาสามารถวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ได้และใช้สัญลักษณ์เป็นตัวอักษร U (understand) ซึ่งมี learning level ที่น้อยกว่าการวิเคราะห์

Criteria 3 : Teaching and Learning Approach

Strengths

- มีการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหามากยิ่งขึ้นเช่นการเรียนผ่าน board game และการพัฒนา board game
- หลักสูตรมีการจัดการเรียนการสอนที่สัมพันธ์กับปรัชญาการศึกษาของมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมการเรียนการสอนที่นำความรู้ไปพัฒนาชุมชน
- มีการดูงานหรือการศึกษานอกสถานที่ทำให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง
- หลักสูตรปรับปรุงมีรายวิชาเลือกที่จัดตามชุดวิชาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการจ้างงานในอนาคต

Areas for Improvement

- หลักสูตรควรกำหนดกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมผลประเมินในระดับรายวิชาเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้ในการปรับปรุงรายวิชาในด้านต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอนวิธีการประเมินของรายวิชา เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้และเพื่อให้เกิดการปรับปรุงรายวิชาและหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง
- เพิ่มกิจกรรมหรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมทักษะการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลายจากการสัมภาษณ์ พบว่า นักศึกษาอยากให้มีการเพิ่มการเรียนการสอนที่นักศึกษาได้ฝึกฝนทักษะการสื่อสารในที่สาธารณะหรือกับประชาชนทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับสายงานที่เกี่ยวข้อง

Criteria 4 : Student Assessment

Strengths

- มีการแจ้งการวัดและประเมินผลให้กับนักศึกษาในวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่และวันแรกของการเรียนการสอนในรายวิชา
- มีการใช้แบบประเมินและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในรายวิชาสัมมนาประวัติศาสตร์จากตัวอย่างของรายวิชาที่มีการออกแบบการวัดผลที่สอดคล้องกับ CLOs

Areas for Improvement

- การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ Soft skills ที่ประเมินจากการนำเสนอหรือการค้นคว้าข้อมูลควรพิจารณาสร้างแบบประเมินและ Rubrics เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถประเมินนักศึกษาได้จริง

- ควรพิจารณาการออกแบบประเมินและ Rubrics ที่มีความสอดคล้องกับ CLOs ที่กำหนดในรายวิชา เช่น รายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- ควรกำหนดวิธีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา

Criteria 5 : Academic Staff

Strengths

- หลักสูตรมีการวางแผนและติดตามแผนอัตรากำลังของอาจารย์ผู้สอนให้เพียงพอต่อการตอบสนองพันธกิจด้านการเรียนการสอน
- มีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ในพันธกิจด้านการศึกษาวิจัยและบริการวิชาการและมีการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระงานที่กำหนด
- การมอบหมายงานสอนให้กับอาจารย์มีการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญเฉพาะประสบการณ์การสอนผลงานทางวิชาการ
- มีการยกย่องให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานด้านงานวิจัย และเงินสนับสนุนในการตีพิมพ์งานวิจัยในวารสารที่กำหนด

Areas for Improvement

- อาจมีการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดของแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนขึ้น เช่น แผนอัตรากำลังในระยะ 3-5 ปี ข้างหน้าเพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

Criteria 6 : Student Support Services

Strengths

- กระบวนการรับสมัครนักศึกษาดำเนินการโดยงานกองบริการการศึกษาโดยทางหลักสูตรจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครและแผนการรับนักศึกษาและการกำหนดวิธีการในการคัดเลือกนักศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร
- มีการดูแลติดตามนักศึกษาผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และมีช่องทางการติดต่อที่หลากหลาย
- มีการกำหนดความสามารถและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีความสอดคล้องและจำเพาะกับการให้บริการด้านนั้น ๆ

Areas for Improvement

- อาจพิจารณาทบทวนเพิ่มกระบวนการในการคัดกรองนักศึกษาเพื่อให้ได้ นักศึกษามีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักสูตรต้องการ
- หลักสูตรอาจพิจารณาการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสายอาชีพหลังจากจบการศึกษาการเรียนการสอนและกิจกรรมที่โดดเด่นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของรุ่นพี่ศิษย์เก่า เป็นต้น ตามช่องทางต่างๆ เพื่อใช้สามารถสื่อสารไปยังนักเรียนกลุ่มเป้าหมายและจูงใจให้ผู้สมัครเรียนเพิ่มมากขึ้น

- ควรมีการทบทวนกระบวนการและประสิทธิภาพในการสนับสนุนนักศึกษาและอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสร้างความผูกพันกับนักศึกษาในระหว่างเรียนและศึกษาต่อในหลักสูตรจบการศึกษา

Criteria 7 : Facilities and Infrastructure

Strengths

- หลักสูตรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นประวัติศาสตร์สำคัญของประเทศทำให้เป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีจากการสัมภาษณ์ พบว่า เป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาเข้ามาศึกษาในหลักสูตร
- หลักสูตรมีหนังสือด้านประวัติศาสตร์ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองและหาข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการสัมมนาหรือการทำวิจัย
- หอสมุดกลางมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศวารสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

Areas for Improvement

- อาจมีการทบทวนกระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ผลประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อหาแนวทางการแก้ไขหรือปรับเพื่อให้ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

Criteria 8 : Output and Outcomes

Strengths

- หลักสูตรมีการติดตามอัตราการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาตามวงรอบและอัตราการได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา
- หลักสูตรสนับสนุนให้นักศึกษามีการเผยแพร่บทความวิชาการในวารสารทางวิชาการ

Areas for Improvement

- ควรทบทวนกระบวนการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนผู้เรียนให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด
- ควรหาสาเหตุที่ชัดเจนเกี่ยวกับการออกจากการศึกษากลางคันเพื่อหาแนวทางในการช่วยเหลือสนับสนุนนักศึกษาเพื่อให้สามารถจบการศึกษาและได้งานทำตามสายอาชีพรวมทั้งใช้ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- หลักสูตรอาจมีการพิจารณาแนวทางสร้างความร่วมมือกับภาครัฐหรือภาคเอกชนและการขอทุนสนับสนุนการศึกษาหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพิ่มเติมเพื่อรักษาจำนวนนักศึกษาให้คงอยู่และจบการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

คณะวิทยาการจัดการ

ในปีการศึกษา 2567 คณะวิทยาการจัดการ มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั้งหมด 8 หลักสูตร เป็นหลักสูตรเดิม และใช้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ. เดิม (IQA) ทั้งหมดทุกหลักสูตร โดยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ IQA จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	*องค์ประกอบที่/ ตัวบ่งชี้ที่ หลักสูตร	1	2		3			4						5				6	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2				4.3	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1		
									1)	2)	3)	เฉลี่ย								
1	การบัญชี	ผ่าน	4.63	4.62	4	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	4	4	3	5	4	4.05	ดีมาก
2	การจัดการ	ผ่าน	4.49	4.76	3	3	4	3	5.00	1.67	5.00	3.89	4	3	3	3	5	4	3.70	ดี
3	การตลาด	ผ่าน	4.51	5.00	3	4	3	4	5.00	1.39	5.00	3.80	4	4	4	4	5	4	4.02	ดีมาก
4	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผ่าน	4.71	5.00	3	4	2	4	5.00	3.33	5.00	4.44	3	4	4	4	5	4	3.93	ดี
5	การจัดการโลจิสติกส์	ผ่าน	4.52	4.58	4	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	4	4	4	5	4	4.12	ดีมาก
6	การท่องเที่ยว	ผ่าน	4.13	4.17	4	4	4	4	5.00	1.67	5.00	3.89	3	4	4	4	5	4	4.01	ดีมาก
7	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผ่าน	4.75	4.38	3	4	3	4	5.00	5.00	2.00	4.00	4	4	4	4	5	4	4.01	ดีมาก
8	การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	ผ่าน	4.72	5.00	3	4	4	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	4	3	3	5	4	4.06	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยรวมระดับคณะ																			3.99	ดี

หากหลักสูตรไม่ผ่านในองค์ประกอบที่ 1 ถือว่าคะแนนระดับหลักสูตร = 0 (ไม่ได้มาตรฐาน)

หมายเหตุ : (-) หมายถึง ไม่รับประเมินในตัวบ่งชี้

(0,1,2,3,4,5) หมายถึง ค่าคะแนนการประเมิน โดยกำหนดคะแนน 0-5 และการแปลผลระดับคุณภาพตามค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 0.01-2.00 =ระดับคุณภาพน้อย, 2.01-3.00 =ระดับคุณภาพปานกลาง, 3.01-4.00 =ระดับคุณภาพดี, 4.01-5.00 =ระดับคุณภาพดีมาก

* องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 : บัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 : นักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 : อาจารย์

องค์ประกอบที่ 5 : หลักสูตร

องค์ประกอบที่ 6 : สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

(ดูรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแนบท้าย)

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ในปีการศึกษา 2567 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั้งหมด 16 หลักสูตร โดยมีหลักสูตรที่ใช้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ.เดิม (IQA) จำนวน 15 หลักสูตร และใช้แนวทางการประเมินตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA จำนวน 1 หลักสูตร โดยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ IQA จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	*องค์ประกอบที่/ ตัวบ่งชี้ที่ หลักสูตร	1	2		3			4						5				6	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2				4.3	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1		
									1)	2)	3)	เฉลี่ย								
1	คณิตศาสตร์ประยุกต์	ผ่าน	4.81	5.00	4	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	4	4	3	5	4	4.10	ดีมาก
2	เคมี	ผ่าน	4.72	5.00	3	4	3	4	5.00	5.00	2.00	4.00	4	4	3	3	5	4	3.90	ดี
3	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผ่าน	4.70	5.00	3	3	3	3	5.00	5.00	5.00	5.00	4	3	3	3	5	3	3.67	ดี
4	วิศวกรรมไฟฟ้า	ผ่าน	4.34	5.00	4	4	3	4	5.00	3.33	3.00	3.78	4	4	3	3	5	4	3.93	ดี
5	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ผ่าน	4.70	5.00	3	3	3	3	5.00	5.00	5.00	5.00	4	3	3	3	5	3	3.67	ดี
6	เกษตรศาสตร์	ผ่าน	4.46	5.00	3	4	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	4	4	3	5	4	4.04	ดีมาก
7	จุลชีววิทยา	ผ่าน	4.64	5.00	3	3	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	3	3	3	5	3	3.74	ดี
8	คหกรรมศาสตร์	ผ่าน	4.45	5.00	3	4	4	4	5.00	1.67	5.00	3.89	4	4	4	3	5	4	4.03	ดีมาก
9	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ผ่าน	4.48	4.74	4	4	3	4	0.00	3.33	5.00	2.78	4	4	4	4	5	4	4.00	ดีมาก
10	วิศวกรรมการจัดการ	ผ่าน	4.34	5.00	4	4	3	4	5.00	3.33	3.00	3.78	4	4	3	3	5	4	3.93	ดี
11	สาธารณสุขศาสตร์	ผ่าน	3.85	5.00	3	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	4	4	3	5	4	3.95	ดี
12	วิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร	ผ่าน	5.00	5.00	3	4	3	4	5.00	5.00	5.00	5.00	4	3	4	3	5	4	4.00	ดีมาก
13	เทคโนโลยีการเกษตรสมัยใหม่	ผ่าน	4.70	5.00	3	4	3	4	5.00	1.67	4.00	3.89	4	4	4	4	5	4	4.05	ดีมาก
14	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	ผ่าน	4.23	5.00	3	4	3	4	5.00	3.33	5.00	4.44	4	4	4	4	5	4	4.05	ดีมาก
15	วิทยาศาสตร์ศึกษา	ผ่าน	-	-	4	4	4	4	5.00	5.00	2.78	4.26	3	4	3	3	5	4	3.84	ดี
คะแนนเฉลี่ยรวมระดับคณะ																			3.93	ดี

หากหลักสูตรไม่ผ่านในองค์ประกอบที่ 1 ถือว่าคะแนนระดับหลักสูตร = 0 (ไม่ได้มาตรฐาน)

หมายเหตุ : (-) หมายถึง ไม่รับประเมินในตัวบ่งชี้

(0,1,2,3,4,5) หมายถึง ค่าคะแนนการประเมิน โดยกำหนดคะแนน 0-5 และการแปลผลระดับคุณภาพตามค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 0.01-2.00 =ระดับคุณภาพน้อย, 2.01-3.00 =ระดับคุณภาพปานกลาง, 3.01-4.00 =ระดับคุณภาพดี, 4.01-5.00 =ระดับคุณภาพดีมาก

* องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 : บัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 : นักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 : อาจารย์

องค์ประกอบที่ 5 : หลักสูตร

องค์ประกอบที่ 6 : สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

(ดูรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแนบท้าย)

2. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA version 4 จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

หลักสูตรที่รับการประเมิน : วท.บ.วิทยาการคอมพิวเตอร์

วันที่รับการประเมิน : 25 เมษายน 2568

รายชื่อผู้ประเมิน :

หลักสูตร	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1) วท.บ.วิทยาการคอมพิวเตอร์	๑) อาจารย์ ดร.เพชร สัจจชลพันธ์	ประธานกรรมการ	สังกัด : มหาวิทยาลัยมหิดล
	๒) อาจารย์ชะกาแก้ว สุดสีซัง	กรรมการและเลขานุการ	สังกัด : มรภ.พระนครศรีอยุธยา

ผลประเมินหลักสูตร วท.บ.วิทยาการคอมพิวเตอร์

Criteria 1 : Expected Learning Outcomes

Strengths

- หลักสูตรมีการปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) จากปี 2563 เป็นปี 2568 ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) ครอบคลุมทั้งผลลัพธ์การเรียนรู้เฉพาะด้าน (Subject Specific Outcomes) และผลลัพธ์การเรียนรู้ทั่วไป (Generic Outcomes) ตามกลไกที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

Areas for Improvement

- คณะกรรมการควรกำหนดกลไกในการพัฒนาและตรวจสอบผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) และผลลัพธ์การเรียนรู้ย่อย (SubPLOs) เพื่อให้แน่ใจว่า
 - PLOs ของหลักสูตรในอนาคตอาจพิจารณาโดยใช้กรอบ SMART ในการสร้าง โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) ทำได้จริง (Achievable) มีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Relevant) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Time-bound)
 - SubPLOs ของหลักสูตรควรครอบคลุม PLOs และไม่วัดผลเกิน PLOs ตัวอย่างเช่น SubPLO1B ไม่ควรมีการกล่าวถึงรายละเอียดที่ไม่ปรากฏใน PLO1 เพื่อให้การประเมินผลมีความสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ในระยะแรกอาจใช้เพียง PLOs ในการดำเนินการ)
- ในระยะแรก คณะกรรมการหลักสูตรอาจพิจารณามุ่งเน้นการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (CLOs) ในทุกรายวิชาในเอกสาร TQF3 เพื่อใช้ในการวัดผลการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรในแผนผังหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้มั่นใจได้ถึงความสำเร็จของนักศึกษาในหลักสูตรตามที่กำหนด
- คณะกรรมการหลักสูตรควรพิจารณาเพิ่มเติมรูปแบบการนำเสนอโครงสร้างหลักสูตรในรูปแบบแผนการศึกษา (Study Plan) โดยมีรายละเอียดของระดับการเรียนรู้ IRPM ใน Curriculum mapping เพื่อแสดงความเชื่อมโยงระหว่างรายวิชากับการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) ที่กำหนดไว้ การใช้เพียงรหัสวิชาอาจทำให้ไม่เห็นภาพรวม อีกทั้ง Bloom's Taxonomy แสดงเพียงทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากรายวิชาเท่านั้น

Criteria 2 : Programme Structure and Content

Strengths

- หลักสูตรมีการปรับปรุงล่าสุดในปี 2568 โดยมีการสื่อสารรายละเอียดโครงสร้างและเนื้อหาวิชา (Program Specification) ของทั้งหลักสูตรปี 2563 ที่ยัง ดำเนินการอยู่ และหลักสูตรปี 2568 ผ่านทางเว็บไซต์ของภาควิชา
- โครงสร้างของหลักสูตรปี 2568 ถูกออกแบบอย่างมีลำดับขั้น เริ่มจากรายวิชาพื้นฐานไปจนถึงรายวิชาขั้นสูง และการฝึกปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังมีวิชาเลือกให้ นักศึกษาเลือกเรียนเฉพาะทางตามความสนใจ

Areas for Improvement

- หลักสูตรควรเริ่มหาหรือการนำผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) ของหลักสูตรปี 2568 ไปใช้เพื่อพิจารณาแนวทางการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ ของรายวิชา (CLOs) ตั้งแต่ระดับรายวิชาจนถึงระดับบทย่อย
- คณะกรรมการควรกำหนดกลไกในการตรวจสอบความถูกต้องในการนำคุณลักษณะบัณฑิตที่ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใช้ในการ ออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาสำหรับโครงสร้างหลักสูตรปี 2568 เช่น ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในคุณลักษณะบัณฑิตที่ ต้องการในตารางที่ 4 หน้า 32 ไม่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตในรายวิชาปัญญาประดิษฐ์ในตารางที่ 2 เป็นต้น
- คณะกรรมการหลักสูตรควรมีกลไกการนำคุณลักษณะบัณฑิตที่ต้องการในตารางที่ 4 มาจัดเป็นกลุ่มที่คล้ายกันเพื่อหารือในการนำไปใช้ พัฒนาหลักสูตร และ/หรือเพิ่มช่องทางการรับ Feedback จากหลากหลายกลุ่มมากขึ้น เช่น ศิษย์เก่า

Criteria 3 : Teaching and Learning Approach

Strengths

- ปรัชญาของหลักสูตรถูกกำหนดและสื่อสารบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สนใจสามารถเข้าใจแนวคิดและเป้าหมายของหลักสูตรได้อย่างชัดเจน
- หลักสูตรมีแนวทางการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในหลายรายวิชา โดยเฉพาะรายวิชาปฏิบัติและการฝึกงาน เนื่องจากการเรียนรู้แบบ Active Learning ช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในโลกการทำงานจริง

Areas for Improvement

- จากการสัมภาษณ์ศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต หลักสูตรควรพิจารณาการพัฒนาวิชาที่ส่งเสริมความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือนวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อชุมชนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เช่น การ Deploy Code/Project ทั้งแบบ on-premise และ on cloud การใช้ GIT/Version control หรือ Framework ใหม่ๆ ที่ใช้อย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรม เช่น Angular, React, Node.js เป็นต้น
- นอกจากนี้หลักสูตรควรส่งเสริมให้อาจารย์นำงานวิจัยและงานบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อชุมชน โดยรอบมาพัฒนาการเรียนการสอนโดยนำเสนอในรูปแบบ Case Study เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้และความเข้าใจในรายวิชาตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรที่ตั้งไว้
- หลักสูตรควรเริ่มวิเคราะห์รูปแบบการสอนโดย Active Learning เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

Criteria 4 : Student Assessment

Strengths

- หลักสูตรมีการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การสอบ การทำโครงการ และการประเมินผลปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้สามารถวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างครอบคลุม

- หลักสูตรยังมีแนวทางการประเมินผลนักศึกษา และการอุทิศทรัพยากรประเมินผลตามกระบวนการของมหาวิทยาลัย

Areas for Improvement

- คณะกรรมการหลักสูตรควรหาหรือแนวทางพัฒนาการใช้เกณฑ์การประเมินผล (Rubric) และแผนการให้คะแนนที่ชัดเจน และมีการตรวจทานก่อนนำไปใช้ (validate) ในทุกรายวิชา เพื่อให้มั่นใจว่านักศึกษาได้รับการประเมินผลที่ถูกต้องและเป็นธรรม แม้จะมีอาจารย์สอนหลายท่าน โดยในช่วงเริ่มต้นควรพิจารณาเริ่มจากรายวิชาหลักที่ใช้ในการวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร เช่น รายวิชาโครงการ (Project) เป็นต้น

- คณะกรรมการหลักสูตรควรหาหรือและพิจารณาตกลงระยะเวลาการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินผลนักศึกษาที่เหมาะสม เพื่อให้นักศึกษาสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ได้ทันที การกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการให้ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้นักศึกษาได้รับคำแนะนำและสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- คณะกรรมการหลักสูตรควรพิจารณาสร้างหรือปรับปรุงแผนการประเมินที่เป็น Formative และ Summative Assessment รวมถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินทั้งในระดับหลักสูตรและระดับรายวิชา เพื่อที่จะได้วัดผล ติดตามความก้าวหน้าและการบรรลุผลการเรียนรู้ (PLOs) ของนักศึกษาเมื่อจบการศึกษา โดยในระยะแรกอาจเริ่มจากรายวิชาที่มีความสำคัญต่อการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จในการเรียนรู้

- จากการสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตพบว่าหลักสูตรควรพิจารณารายวิชาที่เสริมสร้างทักษะด้านการแสดงออก และการสื่อสารของนักศึกษาใน งานของตนเอง เพื่อให้ผู้รับสารทั้งที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและไม่ใช่วิชาชีพเข้าใจ ในบริบทที่ต้องการสื่อสารอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

- หลักสูตรอาจพิจารณาประสานงานกับคู่ความร่วมมือที่เหมาะสมกับจุดเด่นของหลักสูตร เพื่อสร้างนักศึกษาที่มีทักษะเฉพาะ ตอบสนองต่อคู่ความร่วมมือหลักและพร้อมใช้งานตั้งแต่จบการศึกษา โดยอาจพิจารณาเชิญภาคเอกชนเข้าร่วมเป็นวิทยากรในการเรียนการสอนและการประเมินในรายวิชาหลัก หรือรายกิจกรรมเสริม เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยลดระยะเวลานักศึกษาต้องไปเริ่มเรียนรู้ใหม่ ในช่วงฝึกงาน

Criteria 5 : Academic Staff

Strengths

- หลักสูตรมีการวางแผนด้านอาจารย์ การวัดและติดตามภาระงานของอาจารย์ที่เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และเริ่มมีการนำ FTE มาคิดคำนวณจำนวนอาจารย์ต่อภาระงาน อาจารย์ที่มีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถตรงตามศาสตร์ของหลักสูตรเพียงพอ

- หลักสูตรมีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ การขอตำแหน่งรวมถึงรางวัลต่างๆ เป็นไปตามแนวทางของมหาวิทยาลัย

- หลักสูตรมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนตามแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัย

Areas for Improvement

- หลักสูตรอาจกำหนดเป้าหมาย เช่น อัตราส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถวางแผนและบริหารภาระงานของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- คณะกรรมการประจำหลักสูตรควรพิจารณา วิเคราะห์และวางแผนการพัฒนานุเคราะห์รายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ในสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ โดยอาจพิจารณาจากรายวิชาที่เปลี่ยนแปลงเร็วและเป็นจุดขายของหลักสูตรต่อนักศึกษาและภาคเอกชนที่อยู่ในชุมชน เช่น รายวิชาด้าน Web Programming หรือ Internet of Things (IoT) เป็นต้น

Criteria 6 : Student Support Services

Strengths

- มีการกำหนดสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนและการประเมินตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความสามารถและประสิทธิภาพในการสนับสนุนการเรียนการสอน

- มีระบบประเมินหน่วยงานที่ให้บริการนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่าการบริการมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาอย่างแท้จริง

- มีการกำหนดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Areas for Improvement

- จากการสัมภาษณ์พบว่านักศึกษามีแนวโน้มไม่ทราบแนวทางการให้บริการของหลักสูตร ดังนั้นหลักสูตรอาจพิจารณาปรับปรุงข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของภาควิชาให้มีความครบถ้วนมากขึ้นสำหรับนักศึกษาปัจจุบัน โดยเฉพาะกระบวนการสนับสนุนด้านการเรียนการสอนระดับคณะ หลักสูตรและภาควิชา โดยอาจพิจารณาเพิ่มลิงก์ หรือจัดทำคู่มือสำหรับนักศึกษา (Student Guidebook) เป็นต้น การปรับปรุงนี้จะช่วยให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นได้ง่ายขึ้น และได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมในการเรียนการสอน

- หลักสูตรควรพิจารณากระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่สำรวจมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบการยืม-คืนหนังสือห้องสมุด เพื่อตรวจสอบความจำเป็นและความเหมาะสมของสื่อการเรียนการสอน รวมถึงโปรแกรมและเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้ในอนาคต

Criteria 7 : Facilities and Infrastructure

Strengths

- หลักสูตรมีสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์จำนวน 16 ห้อง และ อุปกรณ์ IoT สำหรับการศึกษา

- หลักสูตรมีห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีพื้นฐานในการสื่อสารและสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น ARU Mobile Application, ARU Teaching Material, Google Classroom, Line และ ARU MOOC เป็นต้น

Areas for Improvement

- หลักสูตรอาจพิจารณาสนับสนุนอุปกรณ์เพิ่มเติมที่สอดคล้องกับทิศทางของหลักสูตร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลสูง (HPC) สำหรับ รายวิชาปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น การสนับสนุนอุปกรณ์เหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในสาขาวิชาที่มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน

- หลักสูตรควรพิจารณาแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบว่าเครื่องคอมพิวเตอร์ในห้องปฏิบัติการเพียงพอต่อนักศึกษาในการทำงานนอกเวลาหรือไม่ และการช่วยเหลือนักศึกษาที่ไม่มีแล็ปท็อปในการทำงานจากที่บ้าน นอกเหนือจากการประเมินเบื้องต้นของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี การประเมินนี้จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าอุปกรณ์ที่มีอยู่สามารถรองรับการเรียนการสอนและการฝึกฝนทักษะของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Criteria 8 : Output and Outcomes

Strengths

- หลักสูตรมีการติดตามอัตราการสำเร็จการศึกษาและอัตราการลาออกเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรในปี 2568 โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่ใช้เวลามากกว่า 4 ปี ในการสำเร็จการศึกษาและมีแนวทางแก้ไขเบื้องต้นในการปรับเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ให้เหมาะสมกับหลักสูตร โดยเลือกเฉพาะเรื่องที่สำคัญและจำเป็น

- หลักสูตรมีการติดตามความสามารถในการหางานของนักศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่านักศึกษามีทักษะและความรู้ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

Areas for Improvement

- ในอนาคตหลักสูตรอาจพิจารณาแนวทางการปรับปรุงจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับอัตรานักศึกษาที่ลาออกสูง โดยอาจเปิดแยกเป็นสาขาวิชาทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาที่มีความเข้มแข็งทางด้านนี้ และ/หรือ สาขาวิชาด้านการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารสำหรับผู้ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน หรือสาขาอาชีพที่ไม่เน้นทฤษฎีด้านคณิตศาสตร์ และการเขียนโปรแกรม เป็นต้น

- หลักสูตรควรพิจารณาติดตามและวิเคราะห์หาสาเหตุที่นักศึกษาสมัครงานในสาขาที่แตกต่างกัน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม โดยมองหาจุดเด่นและคู่ความร่วมมือที่เหมาะสมในการมุ่งเป้าของหลักสูตร

- นอกจากนี้ หลักสูตรอาจพิจารณาส่งเสริมหรือแสดงผลการวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่นักศึกษาเผยแพร่ รวมถึงผลงานเด่น ๆ ของศิษย์เก่าใน Hall of Fame เพื่อสร้างแรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาตั้งแต่ปีแรก ๆ ของการศึกษา การแสดงผลงานเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาใหม่ แต่ยังเป็นการยืนยันถึงคุณภาพและความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในสถาบันการศึกษา

Stakeholder Requirement Analysis (From interview)

หัวข้อหลัก	ประเด็นสำคัญ	รายละเอียด/ คำแนะนำ
ทักษะทางเทคนิค (Hard Skills)	Programming Language	แนะนำสอนภาษา C, Python, Java, React, Vue.js, Laravel ฯลฯ ตามความนิยมตลาด
	Data Structure & Algorithm	ควรแบ่งเรียน 2 เทอม เชื่อมโยงกับภาษา C/ Python
	Network / AI / ML	เพิ่มชั่วโมงเรียน ปฏิบัติจริง บู่พื้นฐาน AI ที่หลากหลาย
	Security	เพิ่มเรื่อง Oauth, SQL Injection, XSS, MITM ฯลฯ
	CI/CD & DevOps	สอน Flow, Docker, Container, Version Control (Git), Pull Request
	Frameworks	ใช้ Application Framework จากตลาดปัจจุบัน (Vue.js, React, NestJS, Laravel)
	Infrastructure	ฝึกใช้ Docker แทน XAMPP เข้าใจระบบก่อน Go Live
ทักษะทางอ่อน (Soft Skills)	การทำงานเป็นทีม	ฝึกในโปรเจกต์ สื่อสารรวมกับผู้อื่น
	การสื่อสาร	ฝึกพูด นำเสนอ เขียนโค้ดให้อ่านง่าย กลาแสดงออก
	บุคลิกภาพ	แต่งกาย วางตัว มีความเป็นมืออาชีพ
	การคิดวิเคราะห์/วางแผน	พัฒนากระบวนการคิดเชิงตรรกะ วางโครงสร้างโปรเจกต์
ประสบการณ์และ การเตรียมพร้อม ทำงาน	ฝึกงาน	ส่งเสริมฝึกงานตั้งแต่ป 1-3 โดยสมัครใจ ช่วงปิดเทอม
	ดูงาน	พาไปศึกษาบริษัทจริง เห็นภาพสายงาน
	ประสบการณ์จริง	ใช้ตัวอย่างงานจริง เชื่อมโยงเนื้อหากับอาชีพ
ปัญหาและขอเสนอ แนะการเรียน	อุปกรณ์การเรียน	คอมพิวเตอร์เก่า เครื่องช้า ควรอัปเกรด
	วิธีการสอน	สอนหลากหลาย ไม่พึ่งแต่ตำรา เพิ่มความเข้าใจ
	ความเข้าใจพื้นฐาน	ป 1-2 ยังอ่อน ต้องปูพื้นฐานให้แน่น
	การประเมิน	โปรเจกต์จบควรใช้ระบบ 2 ใน 3 อาจารย์ให้ผ่าน

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

บัณฑิตวิทยาลัย

ในปีการศึกษา 2567 บัณฑิตวิทยาลัย มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั้งหมด 11 หลักสูตร เป็นหลักสูตรเดิม และใช้แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ.เดิม (IQA) ทั้งหมดทุกหลักสูตร โดยมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ IQA จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	*องค์ประกอบที่/ ตัวบ่งชี้ที่ หลักสูตร	1	2		3			4						5				6	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ		
		1.1	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2				4.3	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1				
									1)	2)	3)	4)									เฉลี่ย	
	หลักสูตร ป.เอก																					
1	ค.ด.การบริหารการศึกษา	ผ่าน	-	5.00	3	3	4	3	5.00	4.17	5.00	0.00	3.54	3	3	3	3	5	4	3.55	ดี	
2	ค.ด.หลักสูตรและการสอน	ผ่าน	-	-	2	-	-	3	5.00	1.67	5.00	0.00	2.92	3	1	1	1	5	4	2.55	ปานกลาง	
3	ร.ด.อาชีววิทยา การบริหารยุติธรรมและสังคม	ผ่าน	-	-	3	3	3	4	5.00	5.00	3.75	0.00	3.44	4	3	3	3	5	4	3.49	ดี	
4	บธ.ด.บริหารธุรกิจ	ผ่าน	-	-	3	2	-	4	5.00	1.67	5.00	5.00	4.17	4	3	3	3	5	4	3.52	ดี	
	หลักสูตร ป.โท																					
5	ค.ม.การบริหารการศึกษา	ผ่าน	4.85	4.34	4	4	4	4	5.00	4.17	5.00	-	4.72	4	4	4	4	5	4	4.22	ดีมาก	
6	ค.ม.หลักสูตรและการสอน	ผ่าน	4.64	5.00	4	4	4	4	5.00	2.08	5.00	-	4.03	4	3	4	4	5	4	4.13	ดีมาก	
7	ร.ม.อาชีววิทยาการบริหารยุติธรรมและสังคม	ผ่าน	4.53	5.00	3	3	3	4	5.00	5.00	5.00	-	5.00	4	4	4	4	5	4	4.04	ดีมาก	
8	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	ผ่าน	4.54	5.00	4	4	4	4	5.00	5.00	5.00	-	5.00	4	4	4	3	5	4	4.20	ดีมาก	
9	บธ.ม.บริหารธุรกิจ		4.58	5.00	3	4	3	4	5.00	2.08	5.00	-	4.03	4	4	4	3	5	4	3.97	ดี	
10	ศศ.ม.การพัฒนาชุมชนและสังคม		-	-	3	3	2	4	5.00	5.00	5.00	-	5.00	3	3	3	3	5	4	3.45	ดี	
	ป.บัณฑิต																					
11	วิชาชีพครู		4.70	-	-	3	3	4	5.00	5.00	5.00	-	5.00	4	4	3	3	5.00	4	3.88	ดี	
	คะแนนเฉลี่ยรวมระดับคณะ																			3.73	ดี	

หากหลักสูตรไม่ผ่านในองค์ประกอบที่ 1 ถือว่าคะแนนระดับหลักสูตร = 0 (ไม่ได้มาตรฐาน)

หมายเหตุ : (-) หมายถึง ไม่รับประเมินในตัวบ่งชี้

(0,1,2,3,4,5) หมายถึง ค่าคะแนนการประเมิน โดยกำหนดคะแนน 0-5 และการแปลผลระดับคุณภาพตามค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 0.01-2.00 =ระดับคุณภาพน้อย, 2.01-3.00 =ระดับคุณภาพปานกลาง, 3.01-4.00 =ระดับคุณภาพดี, 4.01-5.00 =ระดับคุณภาพดีมาก

* องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐาน

องค์ประกอบที่ 2 : บัณฑิต

องค์ประกอบที่ 3 : นักศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 : อาจารย์

องค์ประกอบที่ 5 : หลักสูตร

องค์ประกอบที่ 6 : สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

(ดูรายละเอียดตัวบ่งชี้ในแนบท้าย)

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2563-2567

ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2567		
	มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร			
ครุศาสตร															
หลักสูตรปริญญาเอก															
1.การบริหาร การศึกษา (ป.เอก)	-	-	-	ผ่าน	2.93	ปานกลาง	ผ่าน	3.03	ดี	ผ่าน	3.13	ดี	ผ่าน	3.55	ดี
2.หลักสูตรและการ สอน (ป.เอก)	-	-	-	-	-	-	ผ่าน	2.44	ปานกลาง	ผ่าน	2.44	ปานกลาง	ผ่าน	2.55	ปานกลาง
หลักสูตรปริญญาโท															
3.การบริหาร การศึกษา (ป.โท)	ผ่าน	4.01	ดีมาก	ผ่าน	4.11	ดีมาก	ผ่าน	4.18	ดีมาก	ผ่าน	4.18	ดีมาก	ผ่าน	4.22	ดีมาก
4.หลักสูตรและการ สอน (ป.โท)	ผ่าน	3.40	ดี	ผ่าน	3.24	ดี	ผ่าน	3.40	ดี	ผ่าน	3.94	ดี	ผ่าน	4.13	ดีมาก
หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต															
5.วิชาชีพครู	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.44	ดี	ผ่าน	3.59	ดี	ผ่าน	3.72	ดี	ผ่าน	3.88	ดี
หลักสูตรปริญญาตรี															
6.การสอนภาษาไทย	ผ่าน	3.66	ดี	ผ่าน	3.57	ดี	ผ่าน	3.63	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน		
7.การศึกษาปฐมวัย	ผ่าน	3.85	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.82	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน		
8.การศึกษาพิเศษ	ผ่าน	3.66	ดี	ผ่าน	3.66	ดี	ผ่าน	3.42	ดี	ผ่าน	3.47	ดี	ผ่าน	3.37	ดี
9.พลศึกษา	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.71	ดี	ผ่าน	3.77	ดี	ผ่าน	3.75	ดี	ผ่าน	AUN-QA	
10.การสอน ภาษาอังกฤษ	ผ่าน	3.60	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.88	ดี	ผ่าน	3.86	ดี	ผ่าน		

ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2567		
	มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร
11.คณิตศาสตร์	ผ่าน	3.79	ดี	ผ่าน	3.89	ดี	ผ่าน	3.83	ดี	ผ่าน	3.86	ดี	ผ่าน	AUN-QA	
12.คอมพิวเตอร์ศึกษา	ผ่าน	3.85	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.90	ดี	ผ่าน	3.87	ดี	ผ่าน		
13.สังคมศึกษา	ผ่าน	3.73	ดี	ผ่าน	3.52	ดี	ผ่าน	3.88	ดี	ผ่าน	3.77	ดี	ผ่าน		
14.วิทยาศาสตร์	ผ่าน	3.64	ดี	ผ่าน	3.65	ดี	ผ่าน	3.51	ดี	ผ่าน	3.69	ดี	ผ่าน		
15.การประถมศึกษา	ผ่าน	3.67	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.78	ดี	ผ่าน	3.93	ดี	ผ่าน		
คะแนนเฉลี่ย (คคศ.)	-	3.72	ดี	ผ่าน	3.62	ดี	-	3.60	ดี		3.68	ดี	-	3.62	ดี
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์															
หลักสูตรปริญญาเอก															
1.อาชีววิทยาการ บริหารยุติธรรมและ สังคม	-	-	-	ผ่าน	2.75	ปานกลาง	ผ่าน	3.52	ดี	ผ่าน	3.61	ดี	ผ่าน	3.49	ดี
หลักสูตรปริญญาโท															
2.รัฐประศาสน ศาสตร์	ผ่าน	3.50	ดี	ผ่าน	3.79	ดี	ผ่าน	3.78	ดี	ผ่าน	4.19	ดีมาก	ผ่าน	4.20	ดีมาก
3.อาชีววิทยาการ บริหารยุติธรรมและ สังคม	ผ่าน	3.27	ดี	ผ่าน	3.60	ดี	ผ่าน	3.73	ดี	ผ่าน	3.89	ดี	ผ่าน	4.04	ดีมาก
4.การพัฒนาชุมชน และสังคม (ป.โท)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ผ่าน	3.50	ดี	ผ่าน	3.45	ดี
หลักสูตรปริญญาตรี															
5.ภาษาอังกฤษ	ผ่าน	3.71	ดี	ผ่าน	3.65	ดี	ผ่าน	3.67	ดี	ผ่าน	3.88	ดี	ผ่าน	4.07	ดีมาก
6.ภาษาญี่ปุ่น	ผ่าน	3.98	ดี	ผ่าน	3.76	ดี	ผ่าน	3.92	ดี	ผ่าน	3.83	ดี	ผ่าน	3.59	ดี

ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2567		
	มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร
7.นิเทศศาสตร์ ดิจิทัล	ผ่าน	3.67	ดี	ผ่าน	3.88	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	4.07	ดีมาก
8.ภาษาไทย	ผ่าน	3.77	ดี	ผ่าน	3.62	ดี	ผ่าน	3.65	ดี	ผ่าน	3.75	ดี	ผ่าน	4.00	ดีมาก
9.นิติศาสตร์	ผ่าน	3.80	ดี	ผ่าน	3.79	ดี	ผ่าน	3.81	ดี	ผ่าน	3.87	ดี	ผ่าน	4.08	ดีมาก
10.ประวัติศาสตร์	ผ่าน	3.76	ดี	ผ่าน	3.66	ดี	ผ่าน	3.81	ดี	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	AUN-QA	
11.การพัฒนา ชุมชนและสังคม	ผ่าน	3.82	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	3.56	ดี	ผ่าน	3.56	ดี	ผ่าน	3.85	ดี
12.ดนตรีศึกษา	ผ่าน	3.64	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.73	ดี	ผ่าน	AUN-QA	
13.ดนตรีสากล	ผ่าน	3.61	ดี	ผ่าน	3.64	ดี	ผ่าน	3.65	ดี	ผ่าน	3.73	ดี	ผ่าน	3.79	ดี
14.รัฐประศาสน ศาสตร์	ผ่าน	3.79	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	4.03	ดีมาก	ผ่าน	4.05	ดีมาก	ผ่าน	4.07	ดีมาก
15.ประยุกต์ศิลป์	ผ่าน	3.44	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	3.97	ดี
16.ศิลปะการแสดง	ผ่าน	3.50	ดี	ผ่าน	3.79	ดี	ผ่าน	4.02	ดีมาก	ผ่าน	3.99	ดี	ผ่าน	3.84	ดี
17.สหวิทยาการ อิสลามเพื่อการพัฒนา	ผ่าน	3.52	ดี	ผ่าน	3.68	ดี	ผ่าน	3.84	ดี	ผ่าน	4.04	ดีมาก	ผ่าน	3.90	ดี
18.การจัดการรัฐกิจ และการปกครอง ท้องถิ่น	ผ่าน	3.77	ดี	ผ่าน	3.92	ดี	ผ่าน	3.97	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	4.04	ดีมาก
19.การสอนภาษาจีน	ผ่าน	3.61	ดี	ผ่าน	3.55	ดี	ผ่าน	3.71	ดี	ผ่าน	3.72	ดี	ผ่าน	3.89	ดี
คะแนนเฉลี่ย (คสมส.)	-	3.66	ดี	-	3.69	ดี	-	3.78	ดี	-	3.85	ดี	-	3.90	ดี
คณะวิทยาการจัดการ															
หลักสูตรปริญญาเอก															

ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2567		
	มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร
1.บริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ผ่าน	2.69	ปานกลาง	ผ่าน	3.52	ดี
หลักสูตรปริญญาโท															
2.บริหารธุรกิจ	ผ่าน	3.68	ดี	ผ่าน	3.63	ดี	ผ่าน	3.99	ดี	ผ่าน	3.73	ดี	ผ่าน	3.97	ดี
หลักสูตรปริญญาตรี															
3.การบัญชี	ผ่าน	3.89	ดี	ผ่าน	3.94	ดี	ผ่าน	3.89	ดี	ผ่าน	4.13	ดีมาก	ผ่าน	4.05	ดีมาก
4.การจัดการ	ผ่าน	3.39	ดี	ผ่าน	3.65	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.72	ดี	ผ่าน	3.70	ดี
5.การตลาด	ผ่าน	3.82	ดี	ผ่าน	3.86	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	4.02	ดีมาก	ผ่าน	4.02	ดีมาก
6.การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ผ่าน	3.67	ดี	ผ่าน	3.60	ดี	ผ่าน	3.65	ดี	ผ่าน	3.64	ดี	ผ่าน	3.93	ดี
7.การจัดการ โลจิสติกส์	ผ่าน	3.81	ดี	ผ่าน	3.68	ดี	ผ่าน	3.84	ดี	ผ่าน	3.98	ดี	ผ่าน	4.12	ดีมาก
8.การท่องเที่ยว	ผ่าน	3.34	ดี	ผ่าน	3.56	ดี	ผ่าน	3.59	ดี	ผ่าน	3.86	ดี	ผ่าน	4.01	ดีมาก
9.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผ่าน	3.91	ดี	ผ่าน	3.77	ดี	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	4.01	ดีมาก
10.การจัดการธุรกิจ การค้าสมัยใหม่	ผ่าน	3.76	ดี	ผ่าน	3.67	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.95	ดี	ผ่าน	4.06	ดีมาก
11.เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร	ผ่าน	3.36	ดี	ผ่าน	3.53	ดี	ผ่าน	3.82	ดี	ผ่าน	4.08	ดีมาก	ผ่าน	ปิดหลักสูตร	
12.การจัดการธุรกิจ โรงแรม	ผ่าน	3.03	ดี	ผ่าน	3.15	ดี	ผ่าน	3.00	ปานกลาง	ผ่าน	3.34	ปานกลาง	ผ่าน	ปิดหลักสูตร	
คะแนนเฉลี่ย (ควจ.)	-	3.59	ดี	-	3.64	ดี	-	3.68	ดี		3.76	ดี	-	3.94	ดี
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี															
หลักสูตรปริญญาตรี															

ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2567		
	มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร
1. คณิตศาสตร์ ประยุกต์	ผ่าน	3.58	ดี	ผ่าน	3.72	ดี	ผ่าน	3.80	ดี	ผ่าน	3.89	ดี	ผ่าน	4.10	ดีมาก
2. วิทยาการ คอมพิวเตอร์	ผ่าน	3.60	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.69	ดี	ผ่าน	3.91	ดี	ผ่าน	AUN-QA	
3. เคมี	ผ่าน	3.84	ดี	ผ่าน	3.99	ดี	ผ่าน	3.87	ดี	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	3.90	ดี
4. เทคโนโลยี สารสนเทศ	ผ่าน	3.61	ดี	ผ่าน	3.72	ดี	ผ่าน	3.60	ดี	ผ่าน	3.66	ดี	ผ่าน	3.67	ดี
5. วิศวกรรมไฟฟ้า	ผ่าน	4.01	ดีมาก	ผ่าน	4.19	ดีมาก	ผ่าน	4.23	ดีมาก	ผ่าน	4.12	ดีมาก	ผ่าน	3.93	ดี
6. วิศวกรรมการ จัดการ	ผ่าน	3.63	ดี	ผ่าน	3.53	ดี	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	4.10	ดีมาก	ผ่าน	3.67	ดี
7. เกษตรศาสตร์	ผ่าน	3.70	ดี	ผ่าน	3.83	ดี	ผ่าน	4.10	ดีมาก	ผ่าน	4.10	ดีมาก	ผ่าน	4.04	ดีมาก
8. จุลชีววิทยา	ผ่าน	3.63	ดี	ผ่าน	3.55	ดี	ผ่าน	3.62	ดี	ผ่าน	3.90	ดี	ผ่าน	3.74	ดี
9. คหกรรมศาสตร์	ผ่าน	3.41	ดี	ผ่าน	3.75	ดี	ผ่าน	3.84	ดี	ผ่าน	3.91	ดี	ผ่าน	4.03	ดีมาก
10. อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย	ผ่าน	3.55	ดี	ผ่าน	3.74	ดี	ผ่าน	3.88	ดี	ผ่าน	3.80	ดี	ผ่าน	4.00	ดีมาก
11. การจัดการ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	ผ่าน	3.69	ดี	ผ่าน	3.54	ดี	ผ่าน	3.78	ดี	ผ่าน	3.93	ดี	ผ่าน	3.93	ดี
12. สาธารณสุข ศาสตร์	ผ่าน	3.60	ดี	ผ่าน	3.64	ดี	ผ่าน	3.76	ดี	ผ่าน	3.89	ดี	ผ่าน	3.95	ดี
13. วิทยาศาสตร์ และการจัดการ	ผ่าน	3.76	ดี	ผ่าน	3.91	ดี	ผ่าน	3.90	ดี	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	4.00	ดีมาก

ชื่อหลักสูตร	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			ปีการศึกษา 2566			ปีการศึกษา 2567		
	มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6		มาตรฐาน ตามเกณฑ์ องค์ประกอบ ที่ 1	ผลประเมิน องค์ประกอบที่ 2-6	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ หลักสูตร
เทคโนโลยีอาหาร															
14.เทคโนโลยีการ การเกษตรสมัยใหม่	ผ่าน	3.79	ดี	ผ่าน	3.81	ดี	ผ่าน	3.80	ดี	ผ่าน	4.04	ดีมาก	ผ่าน	4.05	ดีมาก
15.วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม	ผ่าน	3.96	ดี	ผ่าน	3.91	ดี	ผ่าน	4.00	ดี	ผ่าน	3.98	ดี	ผ่าน	4.05	ดีมาก
16.วิทยาศาสต์ ศึกษา		-	-	-	-	-	ผ่าน	3.30	ดี	ผ่าน	3.52	ดี	ผ่าน	3.84	ดี
คะแนนเฉลี่ย (ควท.)	-	3.69	ดี	-	3.77	ดี	-	3.80	ดี		3.92	ดี	-	3.93	ดี
เฉลี่ยรวมทุกหลักสูตร ในทุกคณะ	-	3.67	ดี	-	3.68	ดี	-	3.72	ดี		3.81	ดี	-	3.88	ดี

รายละเอียดแนบท้าย

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร

ประจำปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 30 พฤษภาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....

ในปีการศึกษา 2567 หลักสูตรรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบ/ ตัวบ่งชี้	
องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐาน (1 ตัวบ่งชี้)	
1.1	การบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดโดย สกอ.
องค์ประกอบที่ 2 : บัณฑิต (2 ตัวบ่งชี้)	
2.1	คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)
2.2	การดำเนินงานหรือผลงานวิจัยของผู้สำเร็จการศึกษา
องค์ประกอบที่ 3 : นักศึกษา (3 ตัวบ่งชี้)	
3.1	การรับนักศึกษา
3.2	การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา
3.3	ผลลัพธ์ที่เกิดกับนักศึกษา
องค์ประกอบที่ 4 : อาจารย์ (3 ตัวบ่งชี้)	
4.1	การบริหารและพัฒนาอาจารย์
4.2	คุณภาพอาจารย์ 1) ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก 2) ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 3) ผลงานทางวิชาการของอาจารย์
4.3	ผลที่เกิดกับอาจารย์
องค์ประกอบที่ 5 : หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน (4 ตัวบ่งชี้)	
5.1	สาระของรายวิชาในหลักสูตร
5.2	การวางระบบผู้สอนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน
5.3	การประเมินผู้เรียน
5.4	ผลการดำเนินงานหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
องค์ประกอบที่ 6 : สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (1 ตัวบ่งชี้)	
6.1	สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

หมายเหตุ :

1. องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน เป็นองค์ประกอบที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มี 1 ตัวบ่งชี้ จำนวนเกณฑ์

ขึ้นอยู่กับระดับปริญญา หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งถือว่าหลักสูตรนั้น “ไม่ได้มาตรฐาน” และมีค่าคะแนนเป็น “ศูนย์” หากหลักสูตรนั้นมีผลการดำเนินงานผ่านทุกเกณฑ์ถือว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะมีการประเมินคะแนนคุณภาพหลักสูตรในองค์ประกอบที่ 2-6

2. รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน องค์ประกอบที่ 1 : การกำกับมาตรฐานระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2548 และมาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2558 ของ สกอ. และรายละเอียดของเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ในองค์ประกอบที่ 2-6 อ้างอิงได้ตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2563

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปีการศึกษา 2567

ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ.เดิม (IQA)

คณะครุศาสตร์

หลักสูตร	วันที่ประเมิน	สถานที่	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
ค.บ.การศึกษาพิเศษและการสอนภาษาไทย	14 พ.ค. 2568	อาคารครุสรรพลสิทธิ์ ห้องประชุม 201	ผศ.ดร.จรียา สายรัตน์อินทร์ มรภ.ศรีสะเกษ	อาจารย์ ดร.สุรวิชญ์ แซ่เจีย มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.เนตรนิภา เจียมศักดิ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หลักสูตร	วันที่ประเมิน	อาคาร/ ห้องประเมิน	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
1. ค.บ.การสอนภาษาจีน	31 มี.ค. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43105	อาจารย์ ดร.พนัส มัตยะสุวรรณ มรภ.พิบูลสงคราม	อาจารย์เอกพล วิงวอน มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ ดร.ฤดี เสริมชยุต มรภ.พระนครศรีอยุธยา
2. ศศ.บ.ดนตรีสร้างสรรค์	31 มี.ค. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43111	ศ.ดร.วิบูลย์ ตระกูลฮุ่น วิทยาลัยดนตรี มหาวิทยาลัยรังสิต	อาจารย์ปานหทัย วัชรวิงศ์ ณ อยุธยา มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.เนตรนิภา เจียมศักดิ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
3. ศศ.บ.ภาษาไทย	31 มี.ค. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43104	อาจารย์ ดร.พัชรินทร์ บุรณะกร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	อาจารย์นพาสี ลีละสุขพงษ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
4. ศศ.บ.ภาษาอังกฤษ	1 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43105	อาจารย์ ดร.อุมาภรณ์ ยศเจริญ มรภ.พิบูลสงคราม	อาจารย์ณัฏฐนันท์ ทองอินทร์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ปานหทัย วัชรวิงศ์ ณ อยุธยา มรภ.พระนครศรีอยุธยา
5. รป.บ.รัฐประศาสนศาสตร์	1 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43111	อาจารย์ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก มหาวิทยาลัยรังสิต	อาจารย์ ดร.ฤดี เสริมชยุต มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา

หลักสูตร	วันที่ประเมิน	อาคาร/ ห้องประเมิน	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
6. ค.บ.นาฏศิลป์ศึกษา	2 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43105	ผศ.ดร.ธรรมรัตน์ โถสกุล มรภ.จันทระเกษม	ผศ.ดร.ภัทราพร จันทะนี มรภ.พระนครศรีอยุธยา	รศ.ดร.กานดา เตชะขันหมาก มรภ.พระนครศรีอยุธยา
7. รป.บ.การจัดการรัฐกิจและ การปกครองท้องถิ่น	8 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43104	อาจารย์ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก มหาวิทยาลัยรังสิต	ผศ.นันทินี เอื้ออิม มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
8. ศศ.บ.ภาษาญี่ปุ่น	8 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43105	อาจารย์ชญาณุตม์ บุญพระเกษ มรภ.เทพสตรี	อาจารย์ณัฏสนันท์ ทองอินทร์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ปานหทัย วัชรวิงศ์ ณ อยุธยา มรภ.พระนครศรีอยุธยา
9. ศศ.บ.สหวิทยาการอิสลาม	8 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43111	ผศ.ดร.วิสูตร ดารากัย มรภ.พระนคร	อาจารย์นพาลี ลีละสุขพงษ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	รศ.ดร.กานดา เตชะขันหมาก มรภ.พระนครศรีอยุธยา
10. ศศ.บ.การพัฒนาชุมชน และสังคม	9 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43104	ผศ.ดร.ลักษณะพร คำดี มรภ.ราชนครินทร์	ผศ.ดร.บริบูรณ์ ชอบทำดี มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.มุนีเราะฮ์ ยีดำ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
11. น.บ.นิติศาสตร์	9 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43106	ผศ.ดร.ชนิษฐา สุขสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
12. นศ.บ.นิเทศศาสตร์ดิจิทัล	9 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43105	ผศ.ดร.สิงห์ สิงห์ขจร มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	ผศ.ดร.เพ็ญภา หวังที่ซอบ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ปกาศิต เจริมรอด มรภ.พระนครศรีอยุธยา
13. ค.บ.ศิลปศึกษา	9 เม.ย. 2568	อาคาร 43 ห้อง 43111	อาจารย์สมาน สรรพศรี มหาวิทยาลัยบูรพา	ผศ.ดร.วริศรา จุ้ยดอนกลอย มรภ.พระนครศรีอยุธยา	รศ.ดร.กานดา เตชะขันหมาก มรภ.พระนครศรีอยุธยา

คณะวิทยาการจัดการ

หลักสูตร	วันที่ประเมิน	อาคารเจ้าพระยาโกษาธิบดี	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
1.บธ.บ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	21 เม.ย. 2568	ห้องประชุม อินทนิล 3	อาจารย์ ดร.กอร์วี ศิริโกศาภิรมย์ มรภ.เทพสตรี	อาจารย์เอกพล วิ่งวอน มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ ดร.อมรา ดอกไม้ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
2.บธ.บ.การท่องเที่ยว	22 เม.ย. 2568	ห้องประชุม อินทนิล 3	ผศ.ดร.เจษฎา ความคุณเคย มรภ.วไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์	ผศ.ดร.ศุภลักษณ์ ศรีวิไล มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์เอกพล วิ่งวอน มรภ.พระนครศรีอยุธยา
3.บธ.บ.การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์		ห้องประชุม อินทนิล 2	ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ	อาจารย์สุภารัตน์ ชัยกิตติภรณ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ ดร.จันจิรา ดีเลิศ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
4.บธ.บ.การจัดการ		ห้องนวัตกรรม	อาจารย์ ดร.นิรุช เนืองวัง มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รศ.ดร.กานดา เตชะชั้นหมาก มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์สุวรรณ อาจคงหาญ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
5.บธ.บ.การจัดการ ธุรกิจการค้าสมัยใหม่	24 เม.ย. 2568	ห้องประชุม อินทนิล 3	อาจารย์นรภัทร สถานสถิตย์ มรภ.ราชนครินทร์	รศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.พรรษวรรณ สุขสมวัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
6.บธ.บ.การบัญชี		ห้องประชุม อินทนิล 2	อาจารย์ ดร.ชิตพัทธ์ ชิตสกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	อาจารย์สุนันทา คะเนนออก มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์สุวรรณ อาจคงหาญ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
7.บธ.บ.การจัดการ โลจิสติกส์และซัพพลายเชน	25 เม.ย. 2568	ห้องประชุม อินทนิล 3	อาจารย์นรภัทร สถานสถิตย์ มรภ.ราชนครินทร์	ผศ.ดร.พัทธ์พสุตม์ สาธุนวัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.สิริพร อินทสนธิ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
8.บธ.บ.การตลาด	28 เม.ย. 2568	ห้องประชุม อินทนิล 3	อาจารย์ ดร.ทศพล ปรีชาศิลป์ มทร.สุวรรณภูมิ วิทยาเขตสุพรรณบุรี	อาจารย์สุทามาศ ยิมวัฒนา มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์สุนันทา คะเนนออก มรภ.พระนครศรีอยุธยา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะ/หลักสูตร	วันที่ประเมิน	สถานที่	รายชื่อคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
1.วท.บ.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	22 เม.ย. 2568	บ้านพลูหลวง	ผศ.ดร.ปณณรภัส ถกลภักดี มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ	อาจารย์ชะกาแก้ว สุดสีซัง มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.สิอร หาสาสันศรี มรภ.พระนครศรีอยุธยา
2.วท.บ.เทคโนโลยีสารสนเทศ	23 เม.ย. 2568	-	ผศ.สุมาลี งามสมบัติ	ผศ.ดร.เพ็ญภา หวังที่ซอบ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ชะกาแก้ว สุดสีซัง มรภ.พระนครศรีอยุธยา
3.ทล.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	23 เม.ย. 2568	42012	อาจารย์พันธุ์ธิดา ลิ้มศรีประพันธ์ มรภ.พิบูลสงคราม	ผศ.สิริพร อินทสนธิ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อ.สมปรารถนา สุขเกษม มรภ.พระนครศรีอยุธยา
4.วท.บ.คหกรรมศาสตร์	23 เม.ย. 2568	บ้านพลูหลวง	ผศ.ดร.สถาพร ถาวรธิดา มรภ.จันทระเกษม	อาจารย์ ดร.ฤดี เสริมชยุต มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์สิริวรรณ สมิตธิอาภรณ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
5.ส.บ.สาธารณสุขศาสตร์	24 เม.ย. 2568	-	รศ.ดร.ยุวดี รอดจากภัย มหาวิทยาลัยบูรพา	อ.ดร.สวิตา อยู่สุขชี มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.ภัททิรา หอมหวล มรภ.พระนครศรีอยุธยา
6.วท.บ.เคมี	24 เม.ย. 2568	บ้านพลูหลวง	ผศ.ดร.ปณณรภัส ถกลภักดี มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ	ผศ.ดร.พัทธ์พสุตม์ สาธุนวัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์สิริวรรณ สมิตธิอาภรณ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
7.วท.บ.วิศวกรรมการจัดการ	24 เม.ย. 2568	42012	อาจารย์พันธุ์ธิดา ลิ้มศรีประพันธ์ มรภ.พิบูลสงคราม	อ.สมปรารถนา สุขเกษม มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.สิริพร อินทสนธิ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
8.วท.บ.คณิตศาสตร์ประยุกต์	28 เม.ย. 2568	บ้านพลูหลวง	รศ.ดร.เดช บุญประจักษ์ มรภ.พระนคร	ผศ.ยุพิน พวงยะ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.สิอร หาสาสันศรี มรภ.พระนครศรีอยุธยา
9.วท.บ.เกษตรศาสตร์	28 เม.ย. 2568	क्रम.	รศ.นฤมล อัสวเกษมณี มรภ.สงขลา	ผศ.นันท์นิจี เอิบอิม มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อ.นพา ลีละสุพงษ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
10.วท.บ.เทคโนโลยี การเกษตรสมัยใหม่	29 เม.ย. 2568	-	ผศ.ดร.วิพรพรรณ เนื่องเม็ก มหาวิทยาลัยพะเยา	ผศ.นันท์นิจี เอิบอิม มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.ภัททิรา หอมหวล มรภ.พระนครศรีอยุธยา

คณะ/หลักสูตร	วันที่ประเมิน	สถานที่	รายชื่อคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
11.วท.บ.จุลชีววิทยา	29 เม.ย. 2568	บ้านพลูหลวง	ผศ.รัตน์ะ ยศเมธากุล มรภ.นครสวรรค์	ผศ.กฤษณะ กันอ่ำ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.สุนิตย์ รุ่งราตรี มรภ.พระนครศรีอยุธยา
12.วศ.บ.วิศวกรรมไฟฟ้า	29 เม.ย. 2568	क्रम.	รศ.ดร.นัฐโชติ รักไทยเจริญชีพ มทร.พระนคร	อ.ดร.วีรภัทร ภัทรกุล มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อ.นพ. ลีละศุภพงษ์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
13.วท.บ.อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	30 เม.ย. 2568	-	รศ.ดร. ยุวดี รอดจากภัย มหาวิทยาลัยบูรพา	ผศ.กฤษณะ กันอ่ำ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์ ดร.ฤดี เสริมขยุด มรภ.พระนครศรีอยุธยา
14.วท.บ.วิทยาศาสตร์และการจัดการเทคโนโลยีอาหาร	30 เม.ย. 2568	บ้านพลูหลวง	ผศ.ทรงพลธนฤทธิ์ มฤครัฐอินแปลง มรภ.วไลยอลงกรณ์ ฯ	อ.เอกพล วิงวอน มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อ.สุนันทา คะเนนอก มรภ.พระนครศรีอยุธยา
15.ค.บ.วิทยาศาสตร์ศึกษา	30 เม.ย. 2568	क्रम.	ผศ.รัตน์ะ ยศเมธากุล มรภ.นครสวรรค์	ผศ.สิอร หาสาสันศรี มรภ.พระนครศรีอยุธยา	อาจารย์สุวรรณ อาจคงหาญ มรภ.พระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย

หลักสูตร	วันที่ประเมิน	สถานที่	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
1. ค.ม.การบริหารการศึกษา	24 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3025	ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา คณะครุศาสตร์	ผศ.ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.แสงจิตต์ ไต้แสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา
2. ค.ด.การบริหารการศึกษา	28 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3025	ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา คณะครุศาสตร์	ผศ.ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.แสงจิตต์ ไต้แสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา
3. ค.ด.หลักสูตรและการสอน	22 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3013	ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา คณะครุศาสตร์	ผศ.ดร.แสงจิตต์ ไต้แสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.อังฉาพรรณ กันสุยะ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
4. ป.บัณฑิตวิชาชีพครู	22 เม.ย. 2568	รูปแบบออนไลน์	รศ.ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย มรภ.นครปฐม	ผศ.อร่าม ชนะโชติ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ ประมาน มรภ.พระนครศรีอยุธยา

หลักสูตร	วันที่ประเมิน	สถานที่	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน		
			ประธานกรรมการ	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
5. ร.ด.อาชีววิทยากร บริหารงานยุติธรรมและสังคม	25 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3025	รศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ดร.วีรภัทร ภัทรกุล มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.อัจฉราพรรณ กันสุขะ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
6. ร.ม.อาชีววิทยากร บริหารงานยุติธรรมและสังคม	25 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3025	รศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ม.มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ดร.วีรภัทร ภัทรกุล มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.อัจฉราพรรณ กันสุขะ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
7. ค.ม.หลักสูตรและการสอน	23 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3013	ผศ.ดร.พัชรา เดชโฮม มรภ.บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	ผศ.ดร.แสงจิตต์ ไต้แสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.อัจฉราพรรณ กันสุขะ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
8. บธ.ด.บริหารธุรกิจ	24 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 30213	ผศ.ดร.สุมาลี รามัญญ์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณธำ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
9. รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์	22 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 3025	ผศ.ดร.ภักดิ์ กัลยาณมิตร มรภ.วไลยอลงกรณ์	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.เพ็ญภา หวังที่ซอบ มรภ.พระนครศรีอยุธยา
10. ศศ.ม.การพัฒนาชุมชนและ สังคม	29 เม.ย. 2568	รูปแบบออนไลน์	รศ.ดร.เอมอร แสนภูวา มรภ.ศรีสะเกษ	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.แสงจิตต์ ไต้แสง มรภ.พระนครศรีอยุธยา
11. บธ.ม.บริหารธุรกิจ	23 เม.ย. 2568	อาคารบัณฑิตวิทยาลัย ห้อง 30213	ผศ.ดร.สุมาลี รามัญญ์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณธำ มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มรภ.พระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX)

ปีการศึกษา 2567
ระดับสำนัก/ สถาบัน

(ข้อมูล 1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2568 วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2568
- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2568 วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร

ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

ระดับสำนัก/สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....

จากการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับสำนัก/สถาบัน ในเดือนมิถุนายน 2567 ที่ผ่านมา ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เท่ากับ 200 คะแนน บัดนี้ ทุกหน่วยงานได้รับการประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว สำนักมาตรฐานและประเมินผลจึงได้ ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 ระดับสำนัก/สถาบัน ตามรายหมวด และหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 7 หมวด 17 หัวข้อ ดังนี้

สรุปคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสำนัก/สถาบัน จำแนกรายหมวด

หมวด		คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน (ตามเป้าหมาย 200 คะแนน)		
			สวพ.	สวท.	สอศ.
1	การนำองค์กร	115	26.25	19.75	34.50
2	กลยุทธ์	90	20.25	18.00	24.75
3	ลูกค้า	85	19.00	17.00	23.25
4	การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	18.00	20.25	22.50
5	บุคลากร	85	21.25	19.25	21.25
6	ระบบปฏิบัติการ	85	19.00	17.00	17.00
	รวมคะแนนหมวด 1-6	550	123.75	111.25	143.25
7	ผลลัพธ์	450	63.50	83.50	84.00
รวมคะแนนทุกหมวด		1,000	187.25	194.75	227.25

หมายเหตุ : สวพ. = สถาบันวิจัยและพัฒนา

สวท. = สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สอศ. = สถาบันอยุธยาศึกษา

สรุปคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสำนัก/ สถาบัน

จำแนกรายหมวด และหัวข้อต่าง ๆ

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ			คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน (เป้าหมาย 200)		
				สวพ.	สวท.	สอศ.
1	การนำองค์กร		115	26.25	19.75	34.50
	1.1	การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	16.25	9.75	19.50
	1.2	การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	10.00	10.00	15.00
2	กลยุทธ์		90	20.25	18.00	24.75
	2.1	การจัดทำกลยุทธ์	45	9.00	9.00	13.50
	2.2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	11.25	9.00	11.25
3	นักศึกษา และผู้รับบริการอื่นๆ		85	19.00	17.00	23.25
	3.1	ความคาดหวังของลูกค้า	40	10.00	8.00	12.00
	3.2	ความผูกพันของลูกค้า	45	9.00	9.00	11.25
4	การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้		90	18.00	20.25	22.50
	4.1	การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	9.00	9.00	11.25
	4.2	การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	9.00	11.25	11.25
5	บุคลากร		85	21.25	19.25	21.25
	5.1	สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10.00	8.00	10.00
	5.2	ความผูกพันของบุคลากร	45	11.25	11.25	11.25
6	ระบบปฏิบัติการ		85	19.00	17.00	17.00
	6.1	กระบวนการทำงาน	40	10.00	8.00	8.00
	6.2	ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	45	9.00	9.00	9.00
	รวมคะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6)		550	123.75	111.25	143.25
7	ผลลัพธ์		450	63.50	83.50	84.00
	7.1	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	18.00	30.00	18.00
	7.2	ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	8.00	16.00	20.00
	7.3	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	12.00	12.00	12.00
	7.4	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	12.00	12.00	16.00
	7.5	ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	13.50	13.50	18.00
	รวมคะแนนทุกหมวด (หมวด 1-7)		1,000	187.25	194.75	227.25

โดยรายละเอียดผลการประเมินจำแนกรายหน่วยงาน ได้ดังนี้

สถาบันวิจัยและพัฒนา

คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการฯ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	ผศ.ดร.ปณณรภัส ถกลภักดี	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2	รศ.ดร.กานดา เตชะชั้นหมาก	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3	ผศ.ดร.เพ็ญภา หวังที่ซอบ	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	อาจารย์สุวรรณ อาจคงหาญ	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สาระสำคัญ

ในการพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินการของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับคะแนนในส่วนของการกระบวนการ 123.75 คะแนน อยู่ในช่วงที่ 1 (ช่วง 0-150 คะแนน) และ คะแนนในส่วนของผลลัพธ์ 63.50 คะแนน อยู่ในช่วงที่ 1 (ช่วง 0-125) แสดงให้เห็นว่า

- กระบวนการ (Process) ได้ 123.75 คะแนน อยู่ในช่วง 0–150 คะแนน ซึ่งเป็น ช่วงที่ 1 องค์กรมีการเริ่มต้นดำเนินการในหลายหมวดหมู่ ของ ADLI (Approach, Deployment, Learning, Integration) กระบวนการส่วนใหญ่อาจยังไม่มีความเป็นระบบหรือบูรณาการครบถ้วน โดยแนวทางการดำเนินการ (Approach) อาจยังอยู่ในระดับพื้นฐาน บางกระบวนการมีการกำหนดไว้แต่ยังไม่ได้นำไปใช้ทั่วถึง ยังไม่มีหลักฐานชัดเจนของการเรียนรู้ (Learning) หรือการบูรณาการ (Integration) อย่างกว้างขวาง ถือเป็น “ระดับเริ่มต้น” ซึ่งยังต้องพัฒนาให้เป็นระบบมากขึ้น มีการวัดผลและมีการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

- ผลลัพธ์ (Results) ได้ 63.50 คะแนน อยู่ในช่วง 0–125 คะแนน ซึ่งเป็น ช่วงที่ 1 เช่นกัน หมายความว่า มีการเก็บข้อมูลผลลัพธ์บางด้านแล้ว แต่อาจยังไม่สม่ำเสมอหรือไม่ครอบคลุม หลักฐานของแนวโน้ม (Trends) และระดับผลลัพธ์ (Levels) ยังไม่เพียงพอ หรือผลลัพธ์ยังไม่แสดงถึงการบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผลการดำเนินการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเปรียบเทียบได้กับองค์กรชั้นนำหรือค่าเปรียบเทียบภายนอก ระดับนี้ชี้ให้เห็นว่าการวัดผลและการจัดการผลลัพธ์ยังต้องการการพัฒนาเพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสม่ำเสมอของผลการดำเนินงาน

ก. จุดแข็งที่สำคัญหรือวิธีปฏิบัติที่โดดเด่น มีดังต่อไปนี้

สวพ. เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยได้ทำการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ตามรอบการบริหารของผู้อำนวยการสถาบัน วิสัยทัศน์นี้ได้นำไปใช้จัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามพันธกิจต่าง ๆ ผู้อำนวยการสถาบันมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรไปสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้อำนวยการและผู้บริหารระดับสูง ยังมีการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบด้วยการติดตาม วิเคราะห์ และทบทวนผลการ

ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เป็นประจําอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่าง ๆ ติดตามการใช้จํายงบประมาณ รายงานรายรับรายจ่ายของสถาบันต่อกรรมการบริหาร มีการตรวจสอบภายในจากมหาวิทยาลัย แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้สถาบันสามารถดำเนินการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้

สวพ. แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยมีการดำเนินโครงการวิจัยและบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

ข. ประเด็นที่ไม่ชัดเจน จุดอ่อน หรือที่ควรปรับปรุง มีดังนี้

สวพ. ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในหลายกระบวนการ เช่น การสื่อสารของผู้นำระดับสูง การประเมินผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการประจำสถาบัน การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ การจัดทำแผนกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ การจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรด้านบุคลากร การเงิน และด้านอื่น ๆ ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การรับฟังเสียงของลูกค้า การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ แนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน การจัดการความรู้ การประเมินขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การควบคุมต้นทุนโดยรวม การทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิภาพดังกล่าวจะช่วยให้สถาบันสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

สวพ. ไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การใช้เสียงของลูกค้าและตลาด การสนับสนุนข้อมูลให้แก่ลูกค้า และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปรับปรุงโครงการวิจัย บริการวิชาการและกระบวนการ เป็นต้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้สถาบันสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้

สวพ. ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงาน การประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากร และการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ เป็นต้น

การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าว จะช่วยทำให้สถาบันสามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ค. ผลลัพธ์ที่สำคัญ หรือโดดเด่น มีดังนี้

สวพ. แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่บรรลุตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละของงานวิจัยและบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ร้อยละของนักวิจัยที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

สวพ. แสดงผลลัพธ์หลายรายการที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนโครงการวิจัยที่มีความต่อเนื่องหรือส่งผลกระทบต่อการสร้างเสริมของชุมชน และการพัฒนาการเรียนการสอน จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและพัฒนา ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย จำนวนเงินรวมทุนการศึกษาและทุนวิจัยที่ได้รับ การนำรายได้จากโครงการวิจัยไปใช้ในกิจกรรมเร่งด่วนของสถาบัน ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ง. ผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจนหรือที่ควรปรับปรุง มีดังนี้

สวพ. ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ประสิทธิภาพในระบบความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมของสถาบันเพื่อรับมือภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการด้านเครือข่ายงานวิจัย ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มวิจัยทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งกลุ่มผู้รับบริการวิชาการ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น อัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับงานและทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น การสร้างความผูกพันกับบุคลากร ความสำเร็จที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติรวมทั้งการรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านการเงิน งบประมาณ ตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายรับรายจ่าย ความมั่นคงทางการเงิน ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาด การเจาะตลาดใหม่ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้สถาบันฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

ผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิจัยต่อคุณภาพงานวิจัย ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการวิชาการ ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อระบบการนิเทศและให้คำปรึกษา คณะแผนประเมินหน่วยงานจากกรรมการตรวจสอบภายใน คณะแผนประเมินการบริหารจัดการของผู้อำนวยการสถาบัน รายได้จากโครงการวิจัยและบริการวิชาการ การวิเคราะห์สาเหตุในผลลัพธ์เหล่านี้อาจช่วยให้สถาบันฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

ผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่มั่นคงเมื่อไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบ เช่น ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ประสิทธิภาพในระบบความปลอดภัย และการเตรียมความพร้อมของสถาบัน ด้านเพื่อรับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการด้านเครือข่ายอุปทาน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มวิจัยวิจัยทั้งในภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งกลุ่มผู้รับบริการวิชาการ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น อัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับงานและทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร ด้านการนำองค์การ การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น การสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติรวมทั้งการระมัดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านการเงิน งบประมาณ ตลาดและกลยุทธ์ เช่น รายรับ รายจ่าย ความมั่นคงทางการเงิน ส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาด และส่วนแบ่งตลาด การเจาะตลาดใหม่ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้สถาบันฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง และเกิดข้อมูลเปรียบเทียบที่สามารถกำกับติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

ตารางคำนวณคะแนนตามเกณฑ์ EdPEx สถาบันวิจัยและพัฒนา

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% Column B	คะแนน (AxB) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	25	16.25	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้าง ประโยชน์ให้สังคม	50	20	10.00	2
คะแนนรวม	115		26.25	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9.00	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	90		20.25	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	25	10.00	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		19.00	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการ ดำเนินการของสถาบัน	45	20	9.00	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการ ความรู้	45	25	9.00	2
คะแนนรวม	90		18.00	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	25	10.00	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		21.25	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	25	10.00	2
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		19.00	
				Process Scoring Band
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ 1-6	550		123.75	1

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0–100% Column B	คะแนน (AxB) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้าน กระบวนการ	120	15	18.00	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8.00	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12.00	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและ การกำกับดูแลองค์กร	80	15	12.00	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	15	13.50	2
				Results Scoring Band
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		63.50	1
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1,000	คะแนนรวมที่ได้	187.25	

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการฯ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	ผศ.ดร.เจษฎา ความคุณเคย	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2	ผศ.ดร.ภัททิรา หอมหวล	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3	ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	อาจารย์ชะกาแก้ว สุดสีซัง	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สาระสำคัญ

ในการพิจารณาจากรายงานผลการดำเนินการของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับคะแนนในส่วนของการกระบวนการ 111.25 คะแนน อยู่ในช่วงที่ 1 (ช่วง 0-150 คะแนน) และคะแนนในส่วนของการผลลัพธ์ 84.00 อยู่ในช่วงที่ 1 (ช่วง 0-120) (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม) แสดงให้เห็นว่า

ก. จุดแข็งที่สำคัญหรือวิธีปฏิบัติที่โดดเด่น มีดังต่อไปนี้

1. สวท. มีการดำเนินการ ระบบการนำองค์กร การจัดการลูกค้า การจัดการสารสนเทศ และการปฏิบัติการที่เป็นระบบ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ
2. มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังและจัดการข้อร้องเรียนของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงการดำเนินการที่ชัดเจนผ่านช่องทางที่หลากหลาย
3. มีกระบวนการที่ชัดเจนในการจัดการคุณภาพข้อมูล ความพร้อมใช้งานของระบบสารสนเทศ และมาตรการป้องกันภัยไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง
4. มีแนวทางในการประเมินความต้องการ การสรรหา และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร
5. สวท. มีจุดเด่นในระดับภูมิภาคและประเทศด้านห้องสมุดดิจิทัลและบริการชุมชน โดยเป็นอันดับ 1 ในด้านผู้ใช้ทรัพยากรสารสนเทศออนไลน์และจำนวนหนังสือมีชีวิต (Human Library)

ข. ประเด็นที่ไม่ชัดเจน จุดอ่อน หรือที่ควรปรับปรุงมีดังนี้

1. ไม่ชัดเจนว่า องค์กรมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จอย่างทั่วถึง รวมถึงกระบวนการประเมินผลผู้บริหารยังไม่ชัดเจน การกำกับดูแลองค์กรและส่งเสริมจริยธรรมยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล

โดยรวมยังขาดความครอบคลุมและไม่ชัดเจน การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจเป็นรากฐานที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อทุกมิติของการดำเนินงานองค์กร

2. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ยังขาดความเป็นระบบที่ชัดเจนและครอบคลุม โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและการบูรณาการนวัตกรรมและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติยังขาดความครอบคลุมในด้านการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องและเพียงพอ รวมถึงระบบการติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลด้วยตัวชี้วัดที่เหมาะสมยังไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ยังไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อจัดหลักสูตรและบริการที่ตรงตามความต้องการ การเข้าถึงการสืบค้นสารสนเทศและการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มอื่นยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าโดยรวมยังไม่บรรลุเป้าหมาย ในส่วนของบุคลากร ยังขาดแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังรวมถึงการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพและการส่งเสริมความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีความหลากหลายก็ยังไม่ชัดเจน การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบริการและประสิทธิภาพการทำงานของ สวท.

ค. ผลลัพธ์ที่สำคัญ หรือโดดเด่น มีดังนี้

องค์กรแสดงผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี

1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการ เช่น ทรัพยากรสารสนเทศและองค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความพึงพอใจในงานซ่อมบำรุงและห้องปฏิบัติการ
2. ความสำเร็จของการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ การพัฒนานวัตกรรม และร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเว็บไซต์
3. ด้านความพร้อมใช้งานของระบบ ความพร้อมอุปกรณ์ความปลอดภัย และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงอยู่ในระดับที่ดี
4. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและร้อยละของผู้เข้าใช้บริการห้องสมุดรวมถึง Line BOT
5. การทำผิดกฎหมาย ผลลัพธ์ด้านจริยธรรมและสังคมเป็นไปตามเป้าหมาย และความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการมีแนวโน้มที่ดี

ง. ผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจนหรือที่ควรปรับปรุง มีดังนี้

1. องค์กรไม่นำเสนอผลลัพธ์ต่อการบรรลุพันธกิจหลายด้าน
 - ไม่พบผลลัพธ์ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้านการจัดการเครือข่ายอุทยาน
 - ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้านของบุคลากร เช่น ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ บรรยากาศการทำงาน ระดับความพึงพอใจด้านสุขภาวะ อุบัติเหตุจากการทำงาน การขโมยทรัพย์สิน ความพึง

พอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บริการ/สิทธิประโยชน์ ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และผลลัพธ์ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลโดยรวมยังขาดความครอบคลุมในตัววัดที่สำคัญหลายด้าน เช่น ผลสำเร็จของการบรรลุวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการนำองค์กร หรือผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ

- ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด ยังจำกัดและมุ่งเน้นการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณตามแผน โดยขาดตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพทางการเงิน ความคุ้มค่า ความยั่งยืนทางการเงิน การสร้างรายได้ ส่วนแบ่งตลาด หรือการบรรลุความสำเร็จของสำนัก

2. ผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้านขององค์กรมีระดับผลการดำเนินการที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่บรรลุตามเป้าหมาย
- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่มไม่บรรลุตามเป้าหมาย
- ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดไม่บรรลุตามเป้าหมาย

3. องค์กรไม่แสดงผลการดำเนินการในหลายเรื่องที่มีแนวโน้มลดลงไม่สม่ำเสมอ

- ข้อมูลแนวโน้มของผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลยังไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่องเพียงพอ หรือในบางตัววัดอาจแสดงแนวโน้มคงที่ หรือมีแนวโน้มเชิงลบในบางประเด็นที่สำคัญ

- ข้อมูลแนวโน้มด้านการบริหารงบประมาณและข้อมูลทางการเงินยังไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง

4. องค์กรไม่แสดงผลเชิงเปรียบเทียบหรือแสดงผลที่ต่ำกว่าคู่เทียบ

- ไม่แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบของผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานกับคู่เทียบ
- ไม่นำเสนอข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลกับเป้าหมายที่ทำนาย หรือหน่วยงานเทียบเคียง

- ไม่มีการเปรียบเทียบตัวชี้วัดด้านงบประมาณและการเงินกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือกับหน่วยงานอื่นที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางคำนวณคะแนนตามเกณฑ์ EdPEx สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% Column B	คะแนน (AxB) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	15	9.75	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและ การสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	20	10.00	2
คะแนนรวม	115		19.75	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9.00	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	90		18.00	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8.00	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		17.00	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุง ผลการดำเนินการของสถาบัน	45	20	9.00	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และ การจัดการความรู้	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	90		20.25	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8.00	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		19.25	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8.00	2
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		17.00	
				Process Scoring Band
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ 1-6	550		111.25	1

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% Column B	คะแนน (AxB) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	25	30.00	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	20	16.00	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12.00	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและ การกำกับดูแลองค์กร	80	15	12.00	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	15	13.50	2
				Results Scoring Band
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		83.50	1
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1,000	คะแนนรวมที่ได้	194.75	

สถาบันอยุธยาศึกษา

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการฯ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	ผศ.เชิญโชค ศรีขวัญ	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยมหิดล
2	อาจารย์สุทามาศ ยิ้มวัฒนา	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3	อาจารย์นพาสี ลีละสุภพงษ์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	ผศ.ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

Process strength

- สถาบันฯ แสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดย
 - ใช้กระบวนการระบบการนำองค์กร ASI Leadership Model แผนภาพ 1.1ก(1) บูรณาการร่วมกับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แผนภาพ 2.1ก(1) โดยร่วมกันทบทวน ปรับปรุงเพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมทุก ๆ 4 ปี
 - มีการปรับวิสัยทัศน์ใหม่เป็น “ภายในปี 2570 จะเป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศด้านอยุธยาศึกษา เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาไทยสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ”
 - ผอ.สอศ. มุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติผ่านการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่บุคลากรเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร
 - การทบทวนการปฏิบัติการในพันธกิจต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ดังแผนภาพ 4.1ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติการของ สอศ. ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของ สอศ. และตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ โดยใช้เครื่องมือ PDCA

แนวทางการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้สถาบันฯ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้

- สถาบันฯ เริ่มมีแนวทางการดำเนินการที่ส่งเสริมแนวทางการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

- มุ่งเน้นการดำเนินการที่โปร่งใสเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ข้อเสนอแนะ ร้องเรียนผ่านหลากหลายช่องทาง
- มีการปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีระบบบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน นำเสียงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวางแผนกลยุทธ์ กำหนดประเด็น

ความเสี่ยงและความกังวลที่จะเกิดจากผลกระทบเชิงลบกับสังคม โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและจริยธรรม

- สอศ. ได้ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามนโยบาย Green University และการอนุรักษ์พลังงานของมหาวิทยาลัย ตามค่านิยม “D Development for Global Citizen and Global Talent.”

- มีโครงการ “การปรับปรุงสภาพแวดล้อมสำหรับผู้สูงอายุ พื้นที่ต้นแบบ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ” ในพื้นที่วัดย่านอ่างทอง ซึ่งโครงการดังกล่าวได้มาจากการสำรวจชุมชนและการสำรวจความคิดเห็นของคนในพื้นที่

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นต่อชุมชนและสังคม รวมถึงสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันฯ และมหาวิทยาลัยต่อไป

Process OFI

1. สถาบันฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในหลายกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญ หรือเป็นเพียงกิจกรรมที่ดำเนินการ ซึ่งขาดรายละเอียดเรื่องผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ระยะเวลาหรือความถี่ในการดำเนินงานที่แสดงว่าทำซ้ำได้ รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงตามแนวทาง PDCA เช่น

- กระบวนการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของสถาบันฯ เพื่อกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม
- กระบวนการทบทวนและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ
- กระบวนการการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)
- กระบวนการในการรับฟัง มีปฏิสัมพันธ์ และสังเกตลูกค้าเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้

ต่อได้

แนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มอื่นการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กรมั่นใจได้ว่า ผลลัพธ์ขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่ตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

2. สถาบันฯ ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน

- การสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมไปสู่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- กระบวนการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และความกังวลของชุมชนในปัจจุบันและอนาคต

อนาคต

- การนำความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของลูกค้า ไปจัดทำเป็นข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญ

- การจัดการสินทรัพย์ทางความรู้
- การสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะอาดในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร

- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- การปรับปรุงกระบวนการทำงานสำคัญ

การนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกกลุ่มที่สำคัญอาจช่วยให้สถาบันฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สถาบันฯ ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญหลายกระบวนการ

- การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
- การมุ่งเน้นผลการดำเนินการขององค์กร
- การสร้างประโยชน์ให้สังคม
- กระบวนการจัดทำกลยุทธ์
- การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ
- กระบวนการในการรับฟังลูกค้าและกำหนดผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

การดำเนินการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรเห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

Result Strength

1. สถาบันฯ มีผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีหลายด้าน ได้แก่

ด้านการมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์และการบริการ เช่น

- ตาราง 7.1ก.(1-1) ร้อยละของประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการศูนย์การเรียนรู้สถาบันอยุธยาศึกษา และตาราง 7.1ก(1-2) ร้อยละของประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา

- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องดังตารางที่ 7.5ก(2-1) ถึงตารางที่ 7.5ก(2-4)

- ตาราง 7.1ข(2) ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

- ตาราง 7.1ค(1-1) ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน และตาราง 7.1ค(1-2) ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานของผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ พันธมิตร

ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น

- ตาราง 7.2ก.(1-1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้บริการศูนย์การเรียนรู้สถาบันอยุธยาศึกษา ตาราง 7.2 ก. (1-2) ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา ตาราง 7.2 ก. (1-3) ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการยืม-คืน เครื่องแต่งกาย วัสดุ อุปกรณ์ทางด้านศิลปวัฒนธรรม

ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น

- แผนภาพ 7.3ก(1) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการประเมิน
- แผนภาพ 7.3ก(2)-1 ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
- แผนภาพ 7.3ก(2)-1 ร้อยละความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- แผนภาพ 7.3ก(3) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษา
- แผนภาพ 7.3ก(3)-1 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสถาบันอยุธยาศึกษา

ด้านการนำองค์กรและด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น

- แผนภาพ 7.4ก(1-1) ร้อยละการรับรู้ทิศทางองค์กร
- แผนภาพ 7.4ก(1-2) ร้อยละความเชื่อมั่นด้านการนำองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนการดำเนินงาน

ของบุคลากร

- แผนภาพ 7.4ก(1-2) ร้อยละความเชื่อมั่นด้านการนำองค์กร
- ตาราง 7.4ก(1) ผลประเมินคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น

- แผนภาพ 7.5ก(1)-1 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยและจากหน่วยงานภายนอก
- แผนภาพ 7.5ก(1)-2 ร้อยละงบประมาณด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- แผนภาพ 7.5ก(1)-5 ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่าย

งบประมาณ (เงินสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก)

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Result OFI

1. สถาบันฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่

- ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของการบรรลุพันธกิจทั้ง 4 ด้าน
- (7.1 ก) ผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ตาราง OP1ข(2)
- (7.1ข1) ผลลัพธ์สำคัญด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลของการ

ดำเนินการตามข้อกำหนดของกระบวนการทำงานหลัก และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญที่ระบุในหมวด 6.1

- (7.1ข2) ผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินตาม ตาราง 6.2ค(1) แผนภาพ 6.2ค(2) และตาราง 6.2ค(2) ผลการตรวจสอบความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์ดับเพลิง อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น

- (7.1 ค) ผลการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่ของผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือตามภาพที่ ตาราง OP1ข(3)

- (7.2) ผลลัพธ์สำคัญด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าอย่างครอบคลุม
- (7.3 ก1 ก2 ก3) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่ครอบคลุม
- ด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดหลายตัว

- ผลลัพธ์ด้านสภาพคล่อง ความสามารถในการทำกำไร
- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์
- ผลลัพธ์ด้านเงินทุนสำรอง การเพิ่มและลดทุนสำรองสะสม
- ผลลัพธ์ด้านรายได้รายจ่ายตามพันธกิจ
- จำนวนหรือสัดส่วนของผู้บริการที่เพิ่มขึ้นในแต่ละพันธกิจ

การติดตามรายงานผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะทำให้สถาบันฯ สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันฯสถาบันฯ

ตารางคำนวณคะแนนตามเกณฑ์ EdPEx สถาบันอยุธยาศึกษา

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% Column B	คะแนน (AxB) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	30	19.50	3
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและ การสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	30	15.00	3
คะแนนรวม	115		34.50	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	30	13.50	3
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	90		24.75	
หมวด 3 ลูกค้ำ				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	30	12.00	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		23.25	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุง ผลการดำเนินการของสถาบัน	45	25	11.25	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และ การจัดการความรู้	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	90		22.50	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40	25	10.00	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		21.25	

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม Column A	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% Column B	คะแนน (AxB) Column C	Scoring Band Column D
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8.00	2
6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	85		17.00	
				Process Scoring Band
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ 1-6	550		143.25	1
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	15	18.00	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	25	20.00	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12.00	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและ การกำกับดูแลองค์กร	80	20	16.00	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	20	18.00	2
				Results Scoring Band
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		84.00	1
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1,000	คะแนนรวมที่ได้	227.25	

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพภายใน ระดับสำนัก/สถาบัน ปีการศึกษา 2564-2567

หมวด	คะแนน เต็ม	คะแนนการประเมิน (ตามเป้าหมาย 200 คะแนน)											
		สวพ.				สวท.				สอศ.			
		2564	2565	2566	2567	2564	25665	2566	2567	2564	2565	2566	2567
1.การนำองค์กร	115	18.00	21.50	26.25	26.25	27.50	25.00	26.25	19.75	14.50	24.00	32.00	34.50
2.กลยุทธ์	90	12.75	14.75	18.00	20.25	15.00	19.25	18.00	18.00	12.75	15.00	18.00	24.75
3.ลูกค้า	85	8.50	15.00	19.00	19.00	17.25	21.50	21.25	17.00	8.50	17.00	17.00	23.25
4.การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	6.75	11.25	13.50	18.00	15.75	15.75	18.00	20.25	9.00	18.00	18.00	22.50
5.บุคลากร	85	8.25	12.75	19.00	21.25	14.75	17.00	19.25	19.25	4.25	15.00	12.75	21.25
6.ระบบปฏิบัติการ	85	10.75	15.00	14.75	19.00	17.00	19.25	19.00	17.00	2.25	10.75	15.00	17.00
รวมคะแนนหมวด 1-6	550	65.00	90.25	110.50	123.75	107.25	117.75	121.75	111.25	51.25	99.75	112.75	143.25
7.ผลลัพธ์	450	14.50	27.00	63.00	63.50	18.50	52.50	66.50	83.50	16.00	57.00	59.00	84.00
รวมคะแนนทุกหมวด	1,000	79.50	117.25	173.50	187.25	125.75	170.25	188.25	194.75	67.25	156.75	171.75	227.25

ส่วนที่ 3

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEx)
ปีการศึกษา 2567
ระดับคณะ

(ข้อมูล 1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2568 วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2568
- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2568 วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร
ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ
ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ ในเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2568 ที่ผ่านมา ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเท่ากับ 200 คะแนน บัดนี้ ทั้ง 4 คณะ และบัณฑิตวิทยาลัย ได้รับการประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว สำนักมาตรฐานและประเมินผลจึงได้ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา พ.ศ.2567 ระดับคณะ ตามรายหมวดและหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 7 หมวด 17 หัวข้อ ดังนี้

สรุปคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะจำแนกรายหมวด

หมวด		คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน (ตามเป้าหมาย 200 คะแนน)				
			คคศ.	คมส.	ควจ.	ควท.	บว.
1	การนำองค์กร	115	28.75	40.25	37.75	25.50	40.25
2	กลยุทธ์	90	15.75	18.00	13.50	20.25	13.50
3	ลูกค้า	85	19.25	16.75	21.25	17.00	17.00
4	การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	15.75	18.00	15.75	13.50	18.00
5	บุคลากร	85	16.75	17.00	19.00	15.00	19.00
6	ระบบปฏิบัติการ	85	16.50	14.75	18.50	15.00	17.00
รวมคะแนนหมวด 1-6		550	112.75	124.75	125.75	106.25	124.75
7	ผลลัพธ์	450	51.00	72.00	59.00	70.00	90.00
รวมคะแนนทุกหมวด		1,000	163.75	196.75	184.75	176.25	214.75

หมายเหตุ : คคศ. = คณะครุศาสตร์ คมส. = คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ควจ. = คณะวิทยาการจัดการ ควท. = คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
บว. = บัณฑิตวิทยาลัย

สรุปคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ

จำแนกรายหมวด และหัวข้อต่าง ๆ

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนน เต็ม	คะแนนการประเมิน (เป้าหมาย 200)				
			คคส.	คมส.	ควจ.	ควท.	บว.
1	การนำองค์กร	115	28.75	40.25	37.75	25.50	40.25
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	16.25	22.75	22.75	13.00	22.75
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	12.50	17.50	15.00	12.50	17.50
2	กลยุทธ์	90	15.75	18.00	13.50	20.25	13.50
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	9.00	9.00	6.75	11.25	6.75
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	6.75	9.00	6.75	9.00	6.75
3	ลูกค้า	85	19.25	16.75	21.25	17.00	17.00
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	8.00	10.00	10.00	8.00	8.00
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	11.25	6.75	11.25	9.00	9.00
4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	15.75	18.00	15.75	13.50	18.00
	4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	6.75	9.00	6.75	6.75	9.00
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	9.00	9.00	9.00	6.75	9.00
5	บุคลากร	85	16.75	17.00	19.00	15.00	19.00
	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10.00	8.00	10.00	6.00	10.00
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	6.75	9.00	9.00	9.00	9.00
6	การปฏิบัติการ	85	16.50	14.75	18.50	15.00	17.00
	6.1 กระบวนการทำงาน	40	12.00	8.00	14.00	6.00	8.00
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	4.50	6.75	4.50	9.00	9.00
	รวมคะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6)	550	112.75	124.75	125.75	106.25	124.75
7	ผลลัพธ์	450	51.00	72.00	59.00	70.00	90.00
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	18.00	18.00	18.00	12.00	24.00
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	8.00	8.00	12.00	12.00	16.00
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	8.00	12.00	12.00	12.00	16.00
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	8.00	16.00	8.00	16.00	16.00
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	90	9.00	18.00	9.00	18.00	18.00
	รวมคะแนนทุกหมวด (หมวด 1-7)	1,000	163.75	196.75	184.75	176.25	214.75

โดยรายละเอียดผลการประเมินจำแนกรายหน่วยงาน ได้ดังนี้

คณะครุศาสตร์

1. คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	อาจารย์สุนันทา คเชษะนันท์	ประธานกรรมการ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
2	ผศ.ปวีศา เลิศวิริยะประสิทธิ์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	ผศ.ดร.เพ็ญภา หวังที่ซอบ	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	อาจารย์สุวรรณ อาจคงหาญ	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

2.1 Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดกระบวนการ (Process strength)

Finding : ผู้นำระดับสูงของคณะแสดงการดำเนินการที่สนับสนุนการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

Evidence :

- มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม
- เริ่มมีแนวทางเพื่อการจัดทำกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์

Potential Impact :

การมีแนวทางดังกล่าว อาจส่งเสริมการขึ้นนำการดำเนินกิจกรรม และการตัดสินใจขององค์กร เพื่อความเข้าใจและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

2.2 Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวน หมวดกระบวนการ (Process OFI)

Finding : คณะมีโอกาพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายด้าน

Evidence :

- การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายที่สำคัญ และคู่ความร่วมมือที่สำคัญโดยผู้นำระดับสูง
- การดำเนินการของคณะที่จะทำให้ความผูกพันและประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
- การรวบรวม วิเคราะห์ และพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่สำคัญ
- การจัดการศึกษา วิจัย และบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

- การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะ
- การจัดทำข้อกำหนดและออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
- การจัดการต้นทุนและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

Potential Impact :

การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะบริหารจัดการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ และบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง

Finding : คณะมีโอกาสนในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญโดยการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

Evidence :

- การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง
- การวางแผนกลยุทธ์ของคณะ
- การรับฟังผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่น
- การกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน
- การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น
- การติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ
- การทำงานที่สำคัญในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ของคณะ

Potential Impact :

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการเหล่านี้อย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง อาจช่วยพัฒนาประสิทธิผลของกระบวนการ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่มีผลกระทบต่อคณะ

2.3 Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

-

2.4 Key Themes D : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

Finding : ไม่ปรากฏหลักฐานที่แสดงถึงผลลัพธ์ของผลการดำเนินการที่สำคัญหลายเรื่อง

Evidence :

- การดำเนินการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่เป็นความต้องการและความคาดหวัง และผลลัพธ์ของกระบวนการปฏิบัติการที่สร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ
- การมุ่งเน้นลูกค้าย่อยอื่น เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าผู้รับบริการวิชาการและวิจัย
- การมุ่งเน้นบุคลากร ด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง การดำเนินการด้านสภาพแวดล้อม ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร

- การกำกับดูแลองค์กร ในการสื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การดำเนินการด้านกฎหมาย และการดำเนินการด้านความผาสุกของสังคม
- งบประมาณการเงิน การตลาด และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

Potential Impact :

การวัดและติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจช่วยให้คณะประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินการเพื่อการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1. คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	ผศ.ดร.รัช อารีราษฎร์	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2	อาจารย์สุคนธา พุสุวรรณ	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	ผศ.ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	อาจารย์สุนันทา คะเนนออก	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

2.1 Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีหมวดกระบวนการ (Process strength)

1) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเรื่องที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น การกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การสร้างความผาสุกสังคม การวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว สะท้อนการเป็นองค์กรที่เน้นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการหลายเรื่อง เช่น การรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การกำหนดกลุ่มผู้เรียนลูกค้าคนอื่นและส่วนตลาด การติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของสถาบัน การสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน การทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะมีคุณภาพ การป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหว การออกแบบหลักสูตรและบริการ การดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคง เป็นต้น การเริ่มมีแนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่เน้นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่า และสอดคล้องกับความต้องการของกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3) ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรและความผูกพันบุคลากร ผ่านการดำเนินการหลายเรื่อง เช่น การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริการ ตามทักษะและความชำนาญของงานแต่ละงาน การดำเนินการการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร การติดตามเหตุการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ การจัดสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ และความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร ความสำคัญของความคิดเห็นและการคง

อยู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกับคณะ ทาง การประเมินความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าว สะท้อนค่านิยมด้านความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับคน

2.2 Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวนหมวดกระบวนการ (Process OFI)

1) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบของกระบวนการที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะ สามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในเรื่อง การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษา อื่นๆ การช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถเข้าถึงสารสนเทศและการสนับสนุนจากคณะ การจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การค้นหาความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ามากขึ้น

3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเปรียบเทียบ เพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจ การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศของคณะมีความพร้อมใช้ในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน การค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน การระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ เป็นต้น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจทำให้คณะสามารถเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการสนับสนุน พัฒนาความโปร่งใสในการบริหาร และสร้างความได้เปรียบแข่งขันในการให้บริการข้อมูลต่อผู้เรียนและลูกค้า โดยการปรับปรุงผลการดำเนินการจนเกิดนวัตกรรมในการบริหารงานตามพันธกิจของคณะได้

4) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ ของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ การจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญและกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ และออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ การปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเป็นไปตามข้อกำหนด การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ การบริหารจัดการต้นทุนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการจัดการเครือข่ายอุปทาน การคาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติ เป็นต้น การมีแนวทางการดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของคณะได้

2.3 Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการรายงานผลการดำเนินงาน และมีผลลัพธ์ในบางเรื่องที่บรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ดี เช่น

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่พัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการท้องถิ่น จำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด หลักสูตรที่ผ่านการกำกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำหลังจบการศึกษาการคงอยู่ในหลักสูตรของนักศึกษาปริญญาตรี ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ (Scopus/ISI) นวัตกรรมหรือผลงานบริการวิชาการที่สามารถสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ชุมชนและสังคมได้โดยสามารถนำผลงานบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา

ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ประกอบด้วยผลลัพธ์ของการดำเนินการด้าน ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การบริการ ความเชื่อมั่นต่อความมีชื่อเสียงของคณะการแนะนำให้ญาติมาเรียนที่คณะ

ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการประเมินระดับดีเด่นขึ้นไป

ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ประกอบด้วยด้านการนำองค์กร ได้แก่ การรับรู้และความเข้าใจต่อทิศทางหรือนโยบายของผู้บริหาร ร้อยละของบุคลากรที่นำทิศทางองค์กรไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการรับรองของ สป.อว. ร้อยละหลักสูตรที่มีผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาหรือ ข้อหักท้วงจากตรวจสอบการเงินจากหน่วยงาน ภายในและภายนอก ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ITA ของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรที่ทำผิดจรรยาบรรณ ด้านการเรียนการสอน จำนวนโครงการที่กระทำผิดด้านจริยธรรมการวิจัย และการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งในการแสดงรายงาน มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านร้อยละการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขององค์กรบรรลุตามตัวชี้วัด และแสดงผลลัพธ์ด้านแนวโน้มของข้อมูลทุกเรื่อง

2.4 Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

1) คณะ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จที่สำคัญหลายด้าน เช่น ผลลัพธ์ตอบสนองผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นตามความคาดหวังที่ระบุไว้ในตารางที่ OP.1ข(2) ผลลัพธ์ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของคณะคณะ ตามตารางที่ 2.1ข(1) ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผลลัพธ์และตัวชี้วัดกระบวนการของระบบงานหลัก ตามตารางที่ 6.1ข(1)-1 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ของกระบวนการสนับสนุน ตามตารางที่

6.1ข(1)-2 ผลการจัดการเครือข่ายอุปทาน ผลการดำเนินการด้านความปลอดภัย ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร และผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร ผลลัพธ์ที่แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบในผลลัพธ์ทุกด้าน เป็นต้น การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวที่ครบถ้วน จะทำให้คณะสามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผล การดำเนินงานเพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ มีประสิทธิผล

2) ผลลัพธ์จากตัวชี้วัดหลายตัวมีแนวโน้มลดลงหรือระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย เช่น จำนวนเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ นวัตกรรมหรือคู่มือการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อระบบการร้องเรียนหรืออุทธรณ์ น่าเชื่อถือและเป็นธรรม จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า ความรับผิดชอบด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลการประเมินการใช้ทรัพยากรด้านกระดาษ และลดการใช้พลังงานสูงขึ้น การยกระดับรายได้ของชุมชน ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ความมั่นคงทางการเงินหรือรายได้ของหน่วยงาน รายรับ-รายจ่าย ผู้สมัครเข้าศึกษาที่ตัดสินใจลงทะเบียนต่อ ผู้สมัครเข้าศึกษาของคณะทั้งหมด เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจบ่งชี้โอกาสในการพัฒนา รวมถึงการปรับเปลี่ยน แผนกลยุทธ์/ปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คณะวิทยาการจัดการ

1. คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	อาจารย์สุนันทา คเชชนะนนท์	ประธานกรรมการ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
2	ผศ.ดร.เจษฎา ความคุณเคย	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	อาจารย์สุนันทา คเชชนะนนท์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	อาจารย์สุวรรณ อาจคงหาญ	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

2.1 Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดกระบวนการ (Process strength)

Finding : ผู้นำระดับสูงของคณะแสดงการดำเนินการที่สนับสนุนการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

Evidence :

- มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมและถ่ายทอดไปยัง บุคลากร ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เริ่มมีแนวทางเพื่อการจัดทำกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์

Potential Impact :

การเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่จะเป็นผู้นำ ในการผลิตบัณฑิตด้านการบริหารจัดการและการบูรณาการนวัตกรรม

2.2 Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาพัฒนา หมวด

กระบวนการ (Process OFI)

Finding : คณะมีโอกาสดำเนินการกระบวนการบริหารจัดการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายด้าน

Evidence :

- การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายที่สำคัญ และคู่ความร่วมมือที่สำคัญโดยผู้นำระดับสูง
- การรวบรวม วิเคราะห์ และพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่สำคัญ
- การจัดการศึกษา วิจัย และบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะ
- การออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
- การจัดการต้นทุนและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

Potential Impact :

การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้คณะบริหารจัดการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการและบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง

Finding :

คณะมีโอกาสนในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญโดยการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

Evidence :

- การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง
- การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์แก่สังคม
- การวางแผนกลยุทธ์ของคณะ
- การรับฟังผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และนำสารสนเทศจากการรับฟังไปใช้อย่างเป็นระบบ
- การติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวม

ของคณะ

การสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรของคณะในด้านความชัดเจนของภาพลักษณ์ การจัดการงบประมาณที่จำกัด และการส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากร

2.3 Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

-

2.4 Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

Finding : ไม่ปรากฏหลักฐานที่แสดงถึงผลลัพธ์ของผลการดำเนินการที่สำคัญหลายเรื่อง

Evidence :

- การดำเนินการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการ
- การมุ่งเน้นผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มอื่นในการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพัน
- การมุ่งเน้นบุคลากร ด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง การดำเนินการด้านสภาพแวดล้อม ความ

ผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร

- การกำกับดูแลองค์กรในการสื่อสารสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การดำเนินการด้านกฎหมาย และการดำเนินการด้านความพึงพอใจของสังคม

- งบประมาณการเงิน การตลาด และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

Potential Impact :

การวัดและติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจช่วยให้คณะประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินการ
เพื่อการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการฯ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	รศ.ดร.พรณี บัญชรหัตถกิจ	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2	ผศ.ปณรตน์ วงศ์พัฒนานิภาส	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	ผศ.สิอร หาสานศรี	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	รศ.ดร.กานดา เตชะขันหมาก	กรรมการและเลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

2.1 Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดกระบวนการ (Process strength)

1) คณะเริ่มมีแนวทางการดำเนินการที่แสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่แสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการ และมีกลไกเพื่อให้มั่นใจว่ามีระบบการกำกับดูแลที่มีความรับผิดชอบ

2) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการ โดยบุคลากรและกระบวนการดำเนินการจากภายในร่วมกับผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเริ่มมีการดำเนินการในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

3) คณะเริ่มมีแนวทางในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีอย่างเป็นระบบ มีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าตามกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และมีวิธีการในกาสนับสนุนให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างเป็นระบบในการเข้าถึงสารสนเทศ

4) คณะเริ่มมีแนวทางการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ การออกแบบกระบวนการที่ครอบคลุมพันธกิจทั้งด้าน การจัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และแนวทางการออกแบบกระบวนการมีการเชื่อมโยงกับระบบการนำองค์กร

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้ คณะบรรลุเป้าหมายของพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ “สร้างนวัตกรรม ผลิตนวัตกรรมที่มีค่า เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

2.2 Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาพัฒนา หมวด

กระบวนการ (Process OFI)

1) คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในหลายกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญ บางระบบไม่พบขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงว่าทำซ้ำได้ ระยะเวลาหรือความถี่ ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงตามแนวทาง PDCA ดังนี้

- แนวทางที่เป็นระบบในแผนปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ไม่แสดงช่องทางการถ่ายทอดและติดตามแผนปฏิบัติการ ความถี่ในการถ่ายทอด ผู้รับผิดชอบสู่บุคลากรทุกระดับ ผู้ส่งมอบที่สำคัญ และความร่วมมือที่สำคัญที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

- แนวทางที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ ให้สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้

- แนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ ที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ

- แนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กรกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม

- แนวทางในการทบทวนจากใช้สารสนเทศที่ได้จากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

- แนวทางในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะ อย่างเป็นระบบ

- แนวทางการอย่างเป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล

- แนวทางที่เป็นระบบในการวัดผลการดำเนินการของคณะ ที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

การดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะ มั่นใจได้ว่า ผลลัพธ์ขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่ตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์

2) ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญในหลายกระบวนการ การใช้สรุณะหลักขององค์กรอย่างเต็มที่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสำคัญ บางกระบวนการเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบตั้งรับ หรือเป็นแนวคิดในการปรับปรุงในงานประจำ

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงในทุกกระบวนการที่ตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะ มั่นใจได้ว่า ผลลัพธ์ขององค์กรจะบรรลุตัวชี้วัดสำคัญตามพันธกิจและวิสัยทัศน์

2.3 Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

1) คณะมีผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นหลายด้าน ได้แก่

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการที่สำคัญหลายตัวชี้วัด
- ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในเรื่องความพึงพอใจและด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยเฉพาะความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่บรรลุเป้าหมาย
- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่บรรลุเป้าหมาย
- ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ที่บรรลุเป้าหมาย

- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการตอบแทนสังคม และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการกำกับดูแลองค์กร
 - ผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้านในประเด็นการเงิน ตลาด และกลยุทธ์
 - ผลลัพธ์ที่สำคัญกับคู่เทียบในบางด้าน เช่น จำนวนบทความวิชาการที่เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ
- การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะ วิเคราะห์แนวโน้ม ผลการดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4. Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

1) คณะมีผลการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีแนวโน้มไม่คงที่/ลดลงในหลายด้าน และบางตัวชี้วัดไม่แสดงผลลัพธ์ เช่น

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายตัวชี้วัดที่สำคัญ

- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการบางตัวชี้วัด
- ผลลัพธ์ด้านการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร และลูกค้า

- ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และด้านการบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการตามกระบวนการ

บัณฑิตวิทยาลัย

1. คณะกรรมการตรวจประเมิน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	ผศ.ดร.ธรัช อารีราษฎร์	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2	ผศ.ดร.ตฤชา สลึงค์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3	ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณธำ	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4	ผศ.ดร.ปิยะธิดา ทองอร่าม	เลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

2.1 Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีหมวดกระบวนการ (Process strength)

บัณฑิตวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเรื่องที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น การกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การสร้างความผาสุกสังคม เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวสะท้อนการเป็นองค์กรที่เน้นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.2 Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวนหมวดกระบวนการ (Process OFI)

1) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบของกระบวนการที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ การค้นหาโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการองค์กร เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

2) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในเรื่องการนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ สังเกตผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ามากขึ้น

3) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพด้านการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของหน่วยงาน การเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง การทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูล

และสารสนเทศที่ใช้ในหน่วยงานมีคุณภาพ มีความพร้อมใช้ การจัดการความรู้ ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยมีสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองให้เหนือ ความคาดหวังของลูกค้าและผู้รับบริการ

4) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสนในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการประเมินด้าน ขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จและมีการสื่อสาร ระบบการจัดสร้าง ความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาวะ การประเมินความผูกพัน และถ่ายทอดระบบการประเมินความผูกพัน การมีจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถ บริหารจัดการบุคลากรขององค์กรเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนเพื่อน้ององค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เน้นการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

5) บัณฑิตวิทยาลัยมีโอกาสนในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านการกำหนด ข้อกำหนดของหลักสูตร การออกแบบหลักสูตรและบริการ กระบวนการประสิทธิภาพประสิทธิผลของ การปฏิบัติการ การรักษาความปลอดภัย การเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ซึ่งแนวทางที่ เป็นระบบจะช่วยให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ รวมทั้งสามารถฟื้นฟูหลังภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉินภายใต้มาตรการที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มได้ทันทางที่

2.3 Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

บัณฑิตวิทยาลัยมีการรายงานผลการดำเนินงาน และมีผลลัพธ์ในบางเรื่องที่บรรลุเป้าหมายหรือมี แนวโน้มที่ดี เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่ ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของบัณฑิตวิทยาลัยเพียงบางเรื่องและมีระดับ ผลการดำเนินงานที่เริ่มดี และผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เพียงบาง เรื่องและมีระดับผลการดำเนินงานที่เริ่มดี ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ประกอบด้วยผลลัพธ์ของการดำเนินการด้าน ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง และผลลัพธ์ของการ ดำเนินการด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บางเรื่องมีระดับและแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานที่เริ่มดี ได้แก่ ขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร บรรยายาการดำเนินงาน ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ประกอบด้วยด้านการนำองค์กร ได้แก่ ผลการประเมินของบุคลากรต่อการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กร/ต่อ การสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้าง ความผูกพันร่วมมือทั่วทั้งองค์กร ด้านการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ ร้อยละของ ผลการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตามระเบียบพัสดุ ด้านกฎหมาย ได้แก่ ร้อยละหลักสูตรที่มีผลการประเมินผ่านตาม เกณฑ์มาตรฐาน หรือ จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของนักศึกษา ด้านจริยธรรม ได้แก่ จำนวนข้อ ร้องเรียนด้านจริยธรรมของคณาจารย์ หรือ จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุน หรือ ผลการประเมินบัณฑิตวิทยาลัย กรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยในการ บริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ด้านสังคม ได้แก่ ผลการประเมินการลดใช้ทรัพยากรด้านกระดาษ และลด การใช้พลังงานสูงขึ้น ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการงบประมาณ

และการเงินสูงขึ้น ได้แก่ รายได้ของหน่วยงาน เงินคงคลังบัณฑิตศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปี และร้อยละความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนา

2.4 Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

1) บัณฑิตวิทยาลัยไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จที่สำคัญหลายด้าน เช่น ความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การจัดการเครือข่ายอุปทาน ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตามที่ระบุไว้ในตาราง 3.2x วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของบัณฑิตวิทยาลัยไม่พบบางผลลัพธ์ด้านผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

2) บัณฑิตวิทยาลัยแสดงผลลัพธ์ด้านสังคมหลายเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสังคม ที่สอดคล้องกับรายงาน เช่น จำนวนการรับนักเรียนเพื่อฝึกประสบการณ์ทางการศึกษา เป็นต้น ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงผู้นำระดับสูงจะต้องกำกับการกำหนดตัววัดผลการดำเนิน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

3) ผลลัพธ์จากตัวชี้วัดหลายตัวมีแนวโน้มลดลงหรือระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย เช่น จำนวนของผู้เรียน และลูกค้าขององค์กร ร้อยละการเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามประมาณการรายรับ-รายจ่ายประจำปี/ ร้อยละของผลการตรวจสอบด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ สัดส่วนการตลาด จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา เทียบกับจำนวนนักศึกษาใหม่ระดับบัณฑิตศึกษาทั่วประเทศ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) แนวโน้มของผู้สมัครลดลง ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจบ่งชี้โอกาสในการพัฒนา รวมถึงการปรับเปลี่ยน แผนกลยุทธ์/ ปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ปีการศึกษา 2564-2567

หมวด	คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน (ตามเป้าหมาย 200 คะแนน)											
		คคศ.		คมส.		ควจ.		ควท.		บว.			
		2566	2567	2566	2567	2566	2567	2566	2567	2564	2565	2566	2567
1.การนำองค์กร	115	26.25	28.75	23.75	40.25	26.25	37.75	23.00	25.50	9.50	25.00	17.25	40.25
2.กลยุทธ์	90	15.75	15.75	11.25	18.00	15.75	13.50	13.50	20.25	0.00	13.00	11.25	13.50
3.ลูกค้า	85	14.75	19.25	14.75	16.75	15.00	21.25	12.75	17.00	6.25	10.50	12.75	17.00
4.การวัด วิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	90	13.50	15.75	11.25	18.00	20.25	15.75	13.50	13.50	6.75	11.25	9.00	18.00
5.บุคลากร	85	15.00	16.75	14.75	17.00	17.00	19.00	12.75	15.00	4.25	14.75	10.75	19.00
6.ระบบปฏิบัติการ	85	19.00	16.50	8.50	14.75	19.00	18.50	12.75	15.00	4.25	10.75	10.50	17.00
รวมคะแนนหมวด 1-6	550	104.25	112.75	84.25	124.75	113.25	125.75	88.25	106.25	31.00	85.25	71.50	124.75
7.ผลลัพธ์	450	48.50	51.00	67.50	72.00	71.50	59.00	45.00	70.00	22.5	32.50	57.00	90.00
รวมคะแนนทุกหมวด	1,000	152.75	163.75	151.75	196.75	184.75	184.75	133.25	176.25	53.5	117.75	128.50	214.75

หมายเหตุ : คคศ./ คมส./ ควจ./ ควท. เริ่มประเมินปีแรกในปีการศึกษา 2566

บว. เริ่มประเมินปีแรกในปีการศึกษา 2564

ส่วนที่ 4

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(EdPEX)

ปีการศึกษา 2567

ระดับมหาวิทยาลัย

(ข้อมูล 1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2568 วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2568
- ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2568 วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร

ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

ปีการศึกษา 2567 (1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2568)

ระดับมหาวิทยาลัย

.....

จากการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับมหาวิทยาลัย ในวันที่ 4 สิงหาคม 2568 ที่ผ่านมา ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน เท่ากับ 200 คะแนน บัดนี้ มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว สำนักมาตรฐานและประเมินผลจึงได้ ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ปีการศึกษา 2567 ระดับมหาวิทยาลัย ตามรายหมวด และหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 7 หมวด 17 หัวข้อ ดังนี้

สรุปคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย จำแนกรายหมวด

หมวด		คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน
1	การนำองค์กร	115	37.00
2	กลยุทธ์	90	22.50
3	ลูกค้า	85	27.75
4	การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	22.50
5	บุคลากร	85	19.00
6	ระบบปฏิบัติการ	85	14.75
	รวมคะแนนหมวด 1-6	550	143.50
7	ผลลัพธ์	450	118.00
รวมคะแนนทุกหมวด		1,000	261.50

สรุปคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับมหาวิทยาลัย จำแนกรายหมวด และหัวข้อต่าง ๆ

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนน เต็ม	คะแนนการประเมิน		
			%	คะแนน	Scoring Band
1	การนำองค์กร	115		37.00	
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	30	19.50	3
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	35	17.50	3
2	กลยุทธ์	90		22.50	
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	25	11.25	2
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	25	11.25	2
3	นักศึกษา และผู้รับบริการอื่น ๆ	85		22.75	
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	30	12.00	3
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	35	15.75	3
4	การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90		22.50	
	4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	25	11.25	2
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	25	11.25	2
5	บุคลากร	85		19.00	
	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	25	10.00	2
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	20	9.00	2
6	ระบบปฏิบัติการ	85		14.75	
	6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8.00	2
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	6.75	2
	รวมคะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6)	550		143.50	
7	ผลลัพธ์	450		118.00	
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	30	36.00	3
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	30	24.00	3
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	25	20.00	2
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	25	18.00	2
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	20	18.00	2
	รวมคะแนนทุกหมวด (หมวด 1-7)	1,000		261.50	

รายนามคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ลำดับ	ชื่อคณะกรรมการ	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
1	รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรากร	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติชัย รัตนนนท์	กรรมการ	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตะวันฉาย โพธิ์หอม	กรรมการ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
4	อาจารย์สุพรรณ อาจคงหาญ	กรรมการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา
5	อาจารย์ชะกาแก้ว สุดสีซัง	กรรมการและ เลขานุการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา

บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

รายงานตรวจประเมินฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แนวทางตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ประจำปี 2567-2570

ผลการตรวจประเมิน พบว่า มหาวิทยาลัย มีคะแนนในส่วนของการกระบวนการ 143.50 คะแนน อยู่ในแถบคะแนนที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเริ่มต้นการดำเนินการตามข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ มีความพยายามพัฒนาระบบการดำเนินงานและร่วมกันแก้ปัญหาในการดำเนินงาน ในส่วนของผลลัพธ์มีคะแนน 118 คะแนน อยู่ในแถบคะแนนที่ 1 แสดงว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการรายงานผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐาน เท่ากับ 161.50 คะแนน

1. Key Themes A : จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดกระบวนการ (Process strength)

1) ผู้นำระดับสูงของมหาวิทยาลัยฯ มีการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ผ่านกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง

- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

- ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

- มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน

- มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

- มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ

การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC5 สร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

2) มหาวิทยาลัยฯ ได้แสดงแนวทางที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง

- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ

- มหาวิทยาลัยฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่สำคัญ

- มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

- มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ
 - มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
 - มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด
 - มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน
- การให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. Key Themes B : โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาบททวน หมดกระบวนการ (Process OFI)

1) มหาวิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการ ให้เป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายด้าน

- แนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 - แนวทางการกำกับดูแลองค์กรในการทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
 - แนวทางการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์
 - แนวทางการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
 - แนวทางในการรับรู้และตอบสนองการปรับเปลี่ยนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีที่เกิดสถานการณ์บังคับ
 - แนวทางในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยฯ
 - การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมี
 - การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผล
 - การออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรและบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญที่คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยฯ ด้านปัญญาของท้องถิ่น

2) มหาวิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงการถ่ายทอดแนวทาง เพื่อนำไปปฏิบัติในกระบวนการที่สำคัญส่วนใหญ่

- กระบวนการสื่อสารและสร้างความผูกพันของผู้นำที่ครอบคลุมบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญร่วมกันที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ

- กระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

- กระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตามกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- กระบวนการตอบสนองความต้องการและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม

- กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของมหาวิทยาลัยฯ ในอนาคต

การถ่ายทอดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจช่วยส่งเสริมค่านิยม D-CIDE ของมหาวิทยาลัยฯ

3) มหาวิทยาลัยฯ มีโอกาสในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง

- การประเมินและปรับปรุงแนวทางการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปยังบุคลากรผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ รวมถึงคู่มือหลัก

- การประเมินและปรับปรุงแนวทางการจำแนกลูกค้าและส่วนตลาดของมหาวิทยาลัยฯ

- การประเมินและปรับปรุงแนวทางการรับฟังและสร้างสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งในปัจจุบัน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ตอบสนองให้เกินความคาดหวังและเหนือกว่าคู่แข่ง

- การประเมินและปรับปรุงแนวทางการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

- การประเมินและปรับปรุงแนวทางการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

การทบทวนกระบวนการอย่างเป็นระบบอาจช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยฯ

4) มหาวิทยาลัยฯ มีโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการของมหาวิทยาลัยฯ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในหลายด้าน

- การนำวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สำคัญของพันธกิจไปสู่แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัยฯ

- การใช้สารสนเทศจากการรับฟังเสียงของลูกค้าไปใช้ตัดสินใจการดำเนินการตามพันธกิจและกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนทิศทางของมหาวิทยาลัยฯ

- การจัดรูปแบบการทำงาน โครงสร้างการบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนความสำเร็จของสถาบัน

การดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้บรรลุพันธกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยฯ

3. Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี หมวดผลลัพธ์ (Result Strength)

1) มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์การดำเนินการหลายด้านที่มีระดับ และแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน
- ผลลัพธ์บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย
- ผลลัพธ์ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร
- ผลลัพธ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันขององค์กร

- ผลลัพธ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
- ผลลัพธ์หลายตัวด้านงบประมาณและการเงิน
- ผลลัพธ์ด้านตลาด
- ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนการขับเคลื่อนการดำเนินการได้ตามพันธกิจ

2) มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์การดำเนินการบางด้านที่มีแนวโน้มที่ดี

- ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน รวมถึงความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้า
- ผลลัพธ์หลายตัวด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และด้านจริยธรรม
- ผลลัพธ์บางตัวด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีดังกล่าว อาจสะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม D-CIDE

4. Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณา หมวดผลลัพธ์ (Result OFI)

1) มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

- มีการรายงานผลลัพธ์การดำเนินการที่มุ่งเน้นบุคลากรที่จำกัด

- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรมและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการของมหาวิทยาลัยฯ ได้

2) มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มผันผวน

- ผลลัพธ์ด้านการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า
- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ
- ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
- ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- ผลลัพธ์ที่สำคัญบางตัวด้านการนำองค์กร การกำกับองค์กร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ

และด้านจริยธรรม

- ผลลัพธ์ที่สำคัญหลายตัวด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

มหาวิทยาลัยฯ มีโอกาสในการนำผลลัพธ์มาปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3) มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย
- ผลลัพธ์ที่สำคัญหลายตัวด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มดี สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

4) มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่สนับสนุนลูกค้ากลุ่มอื่น
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การวิจัย บริการ

วิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านตลาด

การแสดงผลลัพธ์พร้อมสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอาจช่วยสะท้อนผลการดำเนินการของ มหาวิทยาลัยฯ และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ และกระบวนการทำงาน

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ปีการศึกษา 2566-2567

หมวด	คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน	
		2566	2567
1.การนำองค์กร	115	23.00	37.00
2.กลยุทธ์	90	18.00	22.50
3.ลูกค้า	85	17.00	27.75
4.การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90	18.00	22.50
5.บุคลากร	85	14.75	19.00
6.ระบบปฏิบัติการ	85	17.00	14.75
รวมคะแนนหมวด 1-6	550	107.75	143.50
7.ผลลัพธ์	450	82.00	118.00
รวมคะแนนทุกหมวด	1,000	189.75	261.50

หมายเหตุ : เริ่มประเมินด้วยเกณฑ์ EdPEx เป็นปีแรกในปีการศึกษา 2566

แผนพัฒนาองค์กร ปีการศึกษา 2568

การวิเคราะห์โอกาสพัฒนา

หมวด 1 การนำองค์กร

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง: ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร? (30 เป้าหมาย 45)					
1	ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต (1.1ค(1)) - ไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต - ไม่พบการกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ และการกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญในการบรรลุความสำเร็จ - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ชัดเจนตามตาราง 1.1 ค(1) ในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในอนาคต	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต EX. 1. ด้านบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Results) • ร้อยละของเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ที่บรรลุ (เช่น $\geq 90\%$) • อัตราการเติบโตของตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ในแต่ละยุทธศาสตร์ • จำนวนโครงการเชิงนวัตกรรมที่เกิดจากการขับเคลื่อนของผู้นำ ต่อปี • ร้อยละของโครงการปรับปรุงพัฒนา (Improvement Projects) ที่สำเร็จตามแผน 2. ด้านบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร (People & Culture) • ดัชนีความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement Index) • ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตรงตามแผนรายปี • อัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (High Performers Retention Rate)	- มหาวิทยาลัย มีแนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมที่มีประสิทธิผลเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง อธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		• ร้อยละของข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่ถูกนำไปปฏิบัติจริง 3. ด้านการสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Value) • ระดับความพึงพอใจและความภักดีของผู้รับบริการ/นักศึกษา/พันธมิตร • จำนวนความร่วมมือหรือพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นใหม่ ต่อปี • อัตราการบรรลุพันธกิจทางสังคมและชุมชน ตามที่กำหนด 4. ด้านความยั่งยืนและอนาคต (Sustainability & Future Readiness) • อัตราส่วนโครงการ/งบประมาณที่มุ่งเน้นอนาคต (Future-Oriented Initiatives) ต่อโครงการทั้งหมด • ดัชนีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness Index) • การเติบโตของแหล่งรายได้ใหม่ (New Revenue Streams Growth) • จำนวนโครงการวิจัย/นวัตกรรมที่ต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้กับผู้รับผิดชอบ คณะ สำนัก สถาบัน 3. กนผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL			

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต			
2	ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ (1.1ค(2)) - ไม่ชัดเจนถึงการเตรียมความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมของการดำเนินการ การสร้างนวัตกรรม การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ชี้ดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการที่มุ่งเน้นอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ Ex.ประสิทธิผลพันธกิจ 1. ด้านการจัดการเรียนการสอน วัตถุประสงค์: ให้บรรลุคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พร้อมสร้างบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานตัวชี้วัด • ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา • ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต • ร้อยละของรายวิชาที่บูรณาการ Active Learning / Outcome-Based Education ตามแผน • คะแนนการประเมินคุณภาพการสอนโดยนักศึกษา $\geq$ ค่าเป้าหมาย • ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมิน/รับรองมาตรฐานคุณภาพ (เช่น AUN-QA, CHE) 2. ด้านการวิจัย วัตถุประสงค์: สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติและท้องถิ่น ตัวชี้วัด • จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ/ระดับชาติที่มีคุณภาพ (TCI, Scopus, WoS)	- ผู้นำมีแนวทางชัดเจนในการสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง อธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กนผ. - งานบริหารงานบุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		• มูลค่าทุนวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับต่อปี • ร้อยละของงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์/นโยบาย/สังคม • จำนวนผลงานทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับการคุ้มครอง (อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์) • ค่าดัชนี H-index ขององค์กร 3. ด้านบริการวิชาการ วัตถุประสงค์: ถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและสังคม ตัวชี้วัด • จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน/ท้องถิ่น • ร้อยละของผู้รับบริการที่พึงพอใจ $\geq$ ระดับที่กำหนด • มูลค่ารายได้จากการให้บริการวิชาการ • จำนวนชุมชน/องค์กรที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกหลังเข้าร่วมโครงการ (ตามเกณฑ์ประเมินผลกระทบ) 4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วัตถุประสงค์: อนุรักษ์ สืบสาน และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่และสร้างคุณค่าใหม่ ตัวชี้วัด • จำนวนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจ • ร้อยละของบุคลากร/นักศึกษา/ชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรม $\geq$ ค่าเป้าหมาย • ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม			

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		• จำนวนผลงานวิชาการ/สื่อสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เผยแพร่สู่สาธารณะ 5. ตัวชี้วัดเชิงรวม (สะท้อนบทบาทผู้นำระดับสูง) เพื่อให้สะท้อนว่า “ผู้นำระดับสูง” มีบทบาทผลักดันและติดตามจริง • ร้อยละของเป้าหมายพันธกิจทั้ง 4 ด้านที่บรรลุ/เกินกว่าเป้าหมายในรอบปี • ความถี่การติดตามผลการดำเนินงานพันธกิจโดยผู้นำระดับสูง (ครั้ง/ปี) • ร้อยละของโครงการยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการเสร็จตามกรอบเวลาและงบประมาณ ดัชนีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผน (Improvement Action Implementation Rate) EX.2 ตัวชี้วัดประสิทธิผลตามแกนวิสัยทัศน์ 1. ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม • จำนวน/ร้อยละของผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลหรือการรับรองมาตรฐานระดับชาติ/นานาชาติ • ร้อยละของนวัตกรรมที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์จริง (เชิงพาณิชย์ / เชิงสังคม / เชิงนโยบาย) • มูลค่ารายได้จากการใช้ประโยชน์นวัตกรรม ดัชนีนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย (Innovation Index) ที่พัฒนาเองหรืออ้างอิงจากหน่วยงานกลาง 2. สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น • ร้อยละของโครงการวิจัย/บริการวิชาการที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์จังหวัด/ท้องถิ่น			

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		• จำนวนหลักสูตร/รายวิชาที่บูรณาการการพัฒนาท้องถิ่นเข้าไปในเนื้อหาและกิจกรรม • ระดับความพึงพอใจของหน่วยงาน/ชุมชนที่เป็นผู้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาท้องถิ่น • จำนวนความร่วมมือ (MOU/MOA) กับองค์กรท้องถิ่นที่ยังดำเนินการอยู่และเกิดผลจริง 3. ความยั่งยืน • ร้อยละของโครงการด้านนวัตกรรมและพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลลัพธ์ต่อเนื่อง ≥ 2 ปี • ดัชนีความยั่งยืนของโครงการ (Sustainability Impact Score) ที่วัดทั้งมิติ เศรษฐกิจ-สังคม-สิ่งแวดล้อม • การได้รับรางวัล/การรับรองมาตรฐานด้านความยั่งยืน (เช่น Green University, SDG Impact) ร้อยละการใช้พลังงาน/ทรัพยากรหมุนเวียนในโครงการนวัตกรรม 4. ทูทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก • จำนวนโครงการวิจัย/นวัตกรรมที่ใช้ทุนทางวัฒนธรรมของอยุธยาเป็นฐาน • จำนวนผลงานวิชาการ/ผลิตภัณฑ์/สื่อสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติ • ระดับการรับรู้ (Awareness) และความพึงพอใจของชุมชนต่อกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรม • ร้อยละของนักศึกษาและบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเชิงวัฒนธรรม			

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ตัวชี้วัดเชิงรวม (สะท้อนบทบาทผู้นำระดับสูง) - ร้อยละของเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ที่บรรลุหรือเกินกว่าเป้าหมาย - ความถี่การติดตามผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์โดยผู้นำระดับสูง (ครั้ง/ปี) - ร้อยละของข้อเสนอแนะ/มาตรการปรับปรุงจากการติดตามที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง - คะแนนความผูกพันและความเข้าใจทิศทางองค์กรของบุคลากร (จากการสำรวจ Engagement & Alignment Survey) 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ 3. กณพ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์			
3 (+)	ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม (1.1 ก(1)) - ผู้นำระดับสูงมีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมตาม ARU Vision Model ตามภาพ 1.1 - มีการสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ไปสู่บุคลากรตามตาราง 1.1 ข-1	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม 3. กณพ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL	ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณพ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- ผู้นำระดับสูงได้นำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติตามตาราง 1.1 ก(1)	4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม			
4 (+)	ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (1.1 ก(2)) - มีการใช้เกณฑ์ ITA เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ มีการประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy จัดทำแผนส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรม กำกับ ติดตามและประเมินผล และประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม - มีโครงการสนับสนุนการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ตามตาราง 1.1ก(2) - ได้รับรางวัล ระดับต้นแบบ ประเภทรางวัลสถานศึกษาขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริต โดยใช้ Anti-Corruption Education Platform	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 3. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีสิทธิผลในการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง ออท.ฝ่ายบริหาร - ทรัพยากร - ผช.ออท.ฝ่ายงานบริหารทั่วไปและกฎหมาย - คกก. ITA
5 (+)	ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ (1.1ข) - มีแนวทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมไปยังบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม ตามตารางที่ 1.1ข-1 - มีแนวทางในการสร้างความผูกพันโดยผู้นำระดับสูงกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การมอบกิจกรรมเชิดชูเกียรติ โครงการก้าวแรกสู่บัณฑิต การพบครูแนะแนว	1. ทบทวนระบบแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ 3. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ 4. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL	ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีสิทธิผลในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง ออท.ฝ่ายบริหาร - ทรัพยากร - รอง ออท.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ. - งานสื่อสารองค์กร

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		5. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียน และลูกค้าที่สำคัญ			
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม องค์กรดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม? (35 เป้าหมาย 45)					
1	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ระบบการกำกับดูแลองค์กร ทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (1.2ก(3)) ไม่ชัดเจนถึงตัวชี้วัด กรอบเวลาและแนวทางในการ ทบทวนผลดำเนินงานขององค์กรโดยคณะกรรมการ กำกับองค์กร รวมถึงการประเมินและทบทวน กระบวนการดำเนินการดังกล่าว	1. ทบทวนแนวทางการกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการกำกับดูแล องค์กรทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 3. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการกำกับดูแล องค์กรทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 4. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและ รายงาน SL 5. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการ กำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	มรย. มีการกำกับ ดูแลองค์กรทบทวน ผลการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยที่ เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง อธิการฝ่าย บริหาร ทรัพยากร - รอง อธิการฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กนผ.
2	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการ ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวล ของชุมชนในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้าน กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของ ชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ (1.2ข(1)) - ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา ตัวชี้วัดและแนวทางในการดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมาย ข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินการต่อความกังวล ของชุมชน รวมถึงการคาดการณ์ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต	1. ทบทวนแนวทางการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในปัจจุบัน และคาดการณ์ ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวล ของชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการดำเนินการด้าน กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนใน ปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์ และการปฏิบัติการ 3. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของ แนวทางการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และความกังวลของชุมชนในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้า	มรย. มีการ ดำเนินการด้าน กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและความ กังวลของชุมชนใน ปัจจุบัน และ คาดการณ์ล่วงหน้า ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และความกังวลของ ชุมชนในอนาคต จาก ผลิตภัณฑ์และการ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	-รอง อธิการฝ่าย บริหาร ทรัพยากร - ผอ.อธก.ฝ่าย งานบริหาร ทั่วไปและ กฎหมาย - งานนิติการ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ 4. งานนิติกร กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 5. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ	ปฏิบัติการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล สามารถลดความเสี่ยงและสร้างความเชื่อมั่นจากชุมชน		
3 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ (1.2ก(1)) - มีการระบบการกำกับดูแลองค์กรตามภาพที่ 1.2 มีผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กรในประเด็นต่างๆ รวมถึงมีกำหนดวิธีการและกรอบเวลาในการประเมินผล ตามตาราง 1.2 ก(1)	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ 3. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ	มรอย. มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง อธิการบริหาร - คกก. ชุมชนต่างๆ
4 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กร (1.2ก(2)) - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในด้านต่างๆ ในการกำกับดูแล และมีการประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง 4 แนวทาง มีการนำผลการประเมินไปสู่การทบทวนและปรับปรุงการนำองค์กรในหลายเรื่อง เช่น การพัฒนาระบบ	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กร 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กร 3. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL	มรอย. มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กร	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง อธิการบริหาร - คกก. ชุมชนต่างๆ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	หารการศึกษาใหม่ การจัดการระบบฐานข้อมูล สนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการและงานวิจัย	4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง และระบบกำกับดูแลองค์กร			
5 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม (1.2 ข (1)) - มีแนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามภาพที่ 1.2ก(2)-1 มีการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงในการกำหนดโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรม จนได้รับรางวัลระดับต้นแบบ ประเภทรางวัลสถานศึกษาขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริต โดยใช้ Anti-Corruption Education Platform	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม 3. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม	มรอย. มีแนวทางที่เป็นระบบและมีสิทธิผลในการส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง ออท.ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร - ผช.ออท.ฝ่ายงานบริหารทั่วไปและกฎหมาย - คกก. ITA
6 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน (1.2ค(1)) - มีการกำหนดและคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 และมีขั้นตอนในการดำเนินการ 8 ขั้นตอน - มีโครงการที่สนับสนุนบริการวิชาการแก่สังคม ตามตารางที่ 1.2 ค(1) การนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งใน	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน 3. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน	มรอย. มีแนวทางในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง ออท.ฝ่ายวิจัย นวัตกรรมและพัฒนาท้องถิ่น - สวพ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
7 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ (1.2 ค (2)) มีการดำเนินการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน 7 ขั้นตอน มีการนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดสู่ชุมชนและสังคมหลายโครงการ ตามตาราง 1.2 ค-1	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ 3. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 4. SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ	มรอย. แนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- SL - รอง ออ.ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่น - สวพ.

หมวด 2 กลยุทธ์

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2.1 การจัดทำกลยุทธ์: องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์? (25 เป้าหมาย band 2 : 30-45)					
1	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ (2.1 ก(2)) - ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามภาพ 2.1-1 มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ - ไม่ชัดเจนถึงการนำข้อมูลด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคลและผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงการนำการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่สำคัญ มาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	1. ทบทวนแนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ 3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ 4. กณพ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL 5. SL พิจารณาแนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์	มรอย. มีแนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง ออ.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณพ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2	ไม่ชัดเจนว่าในกระบวนการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน (2.1 ก(3)) - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ - ไม่พบว่าโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ถูกเลือกนั้นได้ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านอย่างไร ที่ทำให้มั่นใจว่าจะตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ รวมถึงการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน	1. ทบทวนแนวทางการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน 3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทางการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน	มรอย. มีแนวทางการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้านที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.
3	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ (2.1 ก(4)) - ไม่ชัดเจนถึงหลักเกณฑ์และแนวทางในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเองหรือให้ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือเป็นผู้ดำเนินการ - ไม่พบว่าในนำสมรรถนะหลักขององค์กรมาใช้ในการตัดสินใจกำหนดกระบวนการทำงานอย่างไร	1. ทบทวนแนวทางการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ 3. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL	มรอย.มีแนวทางการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ. - คกก. หมวด 6

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ			
4	ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย (2.1 ข(2)) - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการกำหนดหรือสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เช่น มีเกณฑ์ตัดสินใจอย่างไรว่าเรื่องใดต้องดำเนินการก่อน-หลัง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์แต่ละเรื่องตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือไม่อย่างไร	1. ทบทวนแนวทางในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย 3. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทางในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย	มรอย. มีแนวทางในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.
5 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ (2.1 ก (1)) - มีแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร ร่วมกันนำสารสนเทศที่สำคัญรวมถึงความต้องการความคาดหวังของผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามตาราง (OP1ข (2)) มาวิเคราะห์ SOAR และกำหนดผู้รับผิดชอบที่สำคัญและกำหนดกรอบระยะเวลาของการวางแผน	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทาง 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทาง 3. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 4. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทาง		ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ระยะสั้นและระยะยาว ผ่านกระบวนการ 9 ขั้นตอนตามภาพ 2.1				
6 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่สำคัญ (2.1 ข(1)) - มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 4 ด้าน 1) ยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูงสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา 2) เพิ่มขีดความสามารถในการนำการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นด้วยทุนทางวัฒนธรรมเมืองมรดกโลก 4) ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ดังตาราง 2.1ข(2)	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทาง 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทาง 3. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 4. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทาง		ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ: องค์กรนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างไร? (25 เป้าหมาย band 2 : 30-45)					
1	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ (2.2 ก(3)) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการกำหนดผู้รับผิดชอบ แนวทางในการวิเคราะห์ความต้องการด้านการเงิน ทรัพยากรต่าง ๆ ของแต่ละแผนปฏิบัติการ วิธีการจัดลำดับความสำคัญในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการประเมินและทบทวนกระบวนการดำเนินการดังกล่าว	1. ทบทวนแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ 3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ	มรอย. มีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ			
2	ไม่ชัดเจนถึงแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (2.2 ก (4)) ไม่พบแผนด้านบุคลากรสำคัญที่เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งด้านอัตรากำลังและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	1. ทบทวนแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	มรอย. มีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ. - งานบริหารงานบุคคล
3	ไม่ชัดเจนถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินการ (2.2 ก(6)) ไม่พบค่าคาดการณ์ของตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญของแผนปฏิบัติการตามตารางที่ 2.1 ข(1)	1. ทบทวนแนวทางการคาดการณ์ผลการดำเนินการ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการคาดการณ์ผลการดำเนินการ 3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลของการคาดการณ์ผลการดำเนินการ 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL	มรอย. มีแนวทางการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการ คาดการณ์การผลการดำเนินการ			
4	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และ ตอบสนองการปรับ แผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติ อย่างรวดเร็วในกรณีที่สถานการณ์บังคับ (2.2 ข) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการกำหนดผู้รับผิดชอบ แนวทางใน การรับรู้และตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง แนวทาง ในการปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการ เปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว	1. ทบทวนแนวทางการรับรู้และตอบสนองการปรับ แผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีที่ สถานการณ์บังคับ 2. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของการรับรู้และตอบสนองการ ปรับ แผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีที่ สถานการณ์บังคับ 3. ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลการรับรู้และตอบสนองการ ปรับ แผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีที่ สถานการณ์บังคับ 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทาง	มรอย. มีแนวทางการ รับรู้และตอบสนองการ ปรับ แผนปฏิบัติการ และนำไปปฏิบัติอย่าง รวดเร็วในกรณีที่ สถานการณ์บังคับที่ เป็นระบบและมี ประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กณผ.
5 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำ แผนปฏิบัติการ (2.2 ก(1)) มีแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ 8 ขั้นตอน มีแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวตาม ตารางที่ 2.2ก(1)	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการจัดทำ แผนปฏิบัติการ 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทางการจัดทำ แผนปฏิบัติการ 3. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 4. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการ จัดทำแผนปฏิบัติการ	มรอย. มีแนวทางการ จัดทำแผนปฏิบัติการที่ เป็นระบบและมี ประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กณผ.
6 (+)	มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติ การไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (2.2 ก(2))	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางในการนำ แผนปฏิบัติการไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	มรอย. มีแนวทางใน การนำแผนปฏิบัติการ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	มีแนวทางที่เป็นระบบ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) จัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมาย และ OKRs 2) กำหนดผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการ 3) การถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติถ่ายทอดOKRs 4) สื่อสารทำความเข้าใจให้กับคณะ สำนัก สถาบัน โดยทำหนังสือเวียนและประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ 5) กำหนดแผนงาน โครงการและจัดสรรทรัพยากรและ 6) ติดตามประเมินผลและทบทวนกระบวนการ โดยมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ตามภาพที่ 2.2ก(2)	2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ 3. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 4. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	ที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล		- กณผ.
7 (+)	มหาวิทยาลัยฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ (2.2 ก(5)) มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ตามตารางที่ 2.1ข(1) และมีการกำหนดตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับคู่เทียบ ตามตารางที่ 2.2ก(6)	1. กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 2. SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 4. กณผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน และรายงาน SL 5. พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ	มรอย. มีแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	- รอง อธก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ.

หมวด 3 ลูกค้า

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า : องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังลูกค้าและกำหนดผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า?					
1	ไม่มั่นใจถึงประสิทธิผลของแนวทางที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการรับฟังปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (3.1ก(1)) - ไม่พบตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิผลของแนวทางที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการรับฟังปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ARU VOC ดังภาพ 3.1ก และช่องทางและวิธีการสื่อสาร ตามตารางที่ 3.1ก(1)	1. กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน ด้านประสิทธิผลของกระบวนการรับฟังและปฏิสัมพันธ์ เช่น - อัตราการตอบกลับแบบสอบถาม - ระดับความพึงพอใจของผู้เรียน/ลูกค้าต่อช่องทางทางการรับฟัง - จำนวนข้อเสนอแนะที่ถูกลำนำไปปรับปรุงบริการจริง 2. ทบทวนและพัฒนาแนวทาง/ช่องทางรับฟังให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เช่น - ปรับปรุง ARU VOC (Voice of Customer) ให้ครอบคลุมทั้งผู้เรียนปัจจุบัน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และลูกค้าย่อยอื่น - พัฒนาช่องทางรับฟังเสียง ที่หลากหลาย เช่น - แบบสำรวจออนไลน์รายปี / รายภาคเรียน - กล้องรับความคิดเห็นแบบไม่ระบุตัวตน - การจัด Focus group และเวทีรับฟังความคิดเห็น - Line OA หรือระบบ Chatbot รับข้อเสนอแนะ 3. รวบรวม วิเคราะห์ และรายงานผล - สร้าง Dashboard แสดงข้อมูลจากช่องทาง VOC และตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง - เชื่อมโยงข้อมูลข้อเสนอแนะกับการปรับปรุงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. ประเมินตัวชี้วัด (KPI) 5. ถ่ายทอดกระบวนการตัวชี้วัดให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ	1. มีกระบวนการรับฟังและปรับปรุงบริการที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ 2. ผู้เรียนและลูกค้าย่อยได้รับการรับฟังและมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย 3. ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าจะเพิ่มขึ้น 4. ความเชื่อมั่นและความผูกพันของผู้เรียน/ ลูกค้าต่อมหาวิทยาลัยสูงขึ้น	ต.ค. 2568	-คกก.VOC -ทุก หน่วยงาน
2	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟัง	1. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ระบุกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนครบถ้วนทุกพันธกิจ	1. ได้ข้อมูลและสารสนเทศจากทุกกลุ่มเป้าหมายสำคัญ		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่นำไปใช้ได้ (3.1ก(2)) -การรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี ตามตารางที่ 3.1ก(2) ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้เรียนในอนาคต และ ลูกค้าวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่เคยมาใช้บริการ	2. พัฒนาแนวทางรับฟังแบบเป็นระบบและเฉพาะกลุ่ม ออกแบบกระบวนการรับฟังที่ตอบโจทย์แต่ละกลุ่ม เช่น - แบบสอบถามก่อน/หลังการรับบริการ - แบบสอบถามความคาดหวังของผู้เรียนในอนาคต เช่น นักเรียน ม.ปลาย/ ผู้สมัคร - เปิดเวทีเสวนา/ เว็ทช็อป รับฟังชุมชนในพื้นที่ 3. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ VOC 1) รวบรวมข้อมูล 2) นำผลการวิเคราะห์ถ่ายทอดไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4. ประเมินผลการดำเนินของระบบและปรับปรุงกระบวนการรับเสียงของลูกค้า 1) จัดทำแผนการรับฟังประจำปี ครอบคลุมทุกกลุ่ม 2) แบ่งรอบ เช่น รายปี รายภาคเรียน รายโครงการ	เพื่อนำไปวิเคราะห์และ พัฒนาได้ตรงจุด 2. ออกแบบหลักสูตรและ บริการที่สอดคล้องกับความ คาดหวังและบริบทจริงของ กลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม 3. ได้ทราบถึงความพึงพอใจ และความผูกพัน ต่อ มหาวิทยาลัย 4. มีช่องทางและ ระบบสื่อสารตอบสนอง ลูกค้าได้เร็วขึ้น		
3	ไม่พบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดส่วนตลาด (3.1ข(1)) -ไม่พบข้อมูลว่ามหาวิทยาลัยฯ มี แนวทางในการกำหนดส่วนตลาด อย่างไร รวมถึงไม่พบว่าส่วนตลาด ของมหาวิทยาลัยฯ มีอะไรบ้าง	1. กำหนดแนวทางการวิเคราะห์และแบ่งส่วนตลาด นำหลักการ การแบ่งส่วน ตลาด มาใช้ โดยใช้เกณฑ์ เช่น - ภูมิศาสตร์ จังหวัด ภูมิภาค ประเทศ - ประชากรศาสตร์ อายุ เพศ รายได้ การศึกษา - พฤติกรรม ความสนใจ ประสบการณ์การเรียนรู้ ช่องทางการรับข่าวสาร 2. วิเคราะห์ฐานข้อมูลผู้เรียน ลูกค้าเดิม และลูกค้ากลุ่มอื่น - ใช้ข้อมูลผู้เรียน ศิษย์เก่า ลูกค้าโครงการวิจัย บริการวิชาการ ฯลฯ - วิเคราะห์ที่มาของการแบ่งส่วนตลาด - จัดกลุ่มการแบ่งส่วนตลาด 3. กำหนดกระบวนการในการจัดการความสัมพันธ์ตามการแบ่งส่วนตลาด กำหนดขั้นตอน เช่น 1) การวิเคราะห์ตลาดและแนวโน้ม 2) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย	1. ได้กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน 2. มีวิธีการจัดการ ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับ การแบ่งส่วนตลาด 3. มีลูกค้าเพิ่มขึ้น 4. มีหลักสูตรและบริการ ตรงกับความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		3) การวางกลยุทธ์เข้าถึงกลุ่ม 4) การทบทวนและปรับปรุงกลุ่มเป้าหมายทุกปี 4. ทบทวน ติดตาม และประเมินผลการจัดการความสัมพันธ์ตามการแบ่งส่วนตลาด			
4	ไม่พบข้อมูลการประเมินและปรับปรุงแนวทางการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ (3.1ข(2)) -ไม่พบข้อมูลว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการประเมินและปรับปรุงวิธีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ อย่างไร รวมถึงไม่พบตัววัดผลดำเนินการมีอะไรบ้าง	1) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ 2) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ 3) ประเมินการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ 4) นำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และถ่ายทอดไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	1. มีผลการประเมินที่ครอบคลุมในเรื่องการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ 2. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง		

3.2 ความผูกพันของลูกค้า องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์และสร้างเสริมประสบการณ์ของลูกค้า?

1	ไม่มั่นใจถึงประสิทธิผลของแนวทางการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากสถาบัน (3.2ก(1),(2)) -ไม่พบตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิผลของแนวทางการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่ประกอบด้วย 6	<u>การจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</u> 1. จัดทำกรอบกระบวนการสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ เช่น 1) รวบรวมข้อมูลความต้องการ 2) วิเคราะห์ข้อมูล 3) วางแผนกลยุทธ์ความสัมพันธ์ 4) ดำเนินกิจกรรม/ สื่อสารสัมพันธ์ 5) ติดตามผล/ รับฟัง VOC 6) ประเมินผลและปรับปรุง 2. สร้างฐานข้อมูล CRM การจัดการผู้เรียนและลูกค้า 1) แยกกลุ่มลูกค้า 2) เก็บข้อมูลพฤติกรรมความต้องการ การติดต่อ ฯลฯ	1. ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้รับการบริการที่รวดเร็ว เข้าถึงง่าย และตรงกับความต้องการ 2. เพิ่มความพึงพอใจ ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย 3. ได้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์และปรับปรุงการดำเนินงาน		
---	---	---	---	--	--

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ขั้นตอน เช่น การรวบรวมข้อมูลความต้องการผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการวิเคราะห์ข้อมูลมาวางแผนการสร้างความสัมพันธ์ -ไม่พบตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิผลของแนวทางที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากสถาบัน ที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบ การสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดช่องทางการสืบค้นสารสนเทศของหน่วยงานต่าง ๆ	3. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 4. กำหนดตัวชี้วัด (KPI) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการจัดการความสัมพันธ์ เช่น 1) จำนวนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดำเนินการ 2) ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย 3) อัตราการมีส่วนร่วมของผู้เรียน/ลูกค้า 4) จำนวนข้อเสนอแนะที่ได้รับและนำไปใช้จริง การช่วยให้ผู้เรียน/ลูกค้าสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุน 1. กำหนดขั้นตอนของกระบวนการสนับสนุนสารสนเทศอย่างชัดเจน เช่น 1) กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละประเภทของสารสนเทศ 2) สำรวจ/วิเคราะห์ความต้องการด้านสารสนเทศ 3) พัฒนาระบบคลังสารสนเทศกลาง (เช่น ศูนย์ข้อมูลบริการนักศึกษา) 4) จัดทำคู่มือ/ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูล (website, Line OA, ระบบ Helpdesk) 5) ดำเนินการสื่อสารและให้บริการ 6) ประเมินผลการใช้ระบบและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ 2. ใช้เทคโนโลยีในการช่วยสืบค้นสารสนเทศ 1) พัฒนา Web Portal กลาง หรือระบบ Chatbot สำหรับตอบคำถามทั่วไป 2) ติดตามการเข้าถึงข้อมูลและการใช้บริการ 3. กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสืบค้นและการสนับสนุน เช่น : 1) อัตราการเข้าถึงระบบสารสนเทศ 2) ความพึงพอใจในการใช้ระบบข้อมูล/คู่มือ 3) ระยะเวลาในการให้การสนับสนุน 4) จำนวนคำร้อง/คำถามที่ตอบกลับได้ในเวลาที่กำหนด	4. เสริมภาพลักษณ์ด้านการบริการที่ดีและมีระบบในการดูแลนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น 5. มีตัวชี้วัดและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยให้ผู้บริหารวางแผนพัฒนาได้แม่นยำ		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยฯ ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนและลูกค่างroup อื่นที่แตกต่าง (3.2ก(4)) -ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค่างroup อื่น มหาวิทยาลัยฯ ได้มีแนวทางที่ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมอย่างไร กับผู้เรียนและลูกค่างroup อื่นที่แตกต่าง เช่น กระบวนการจัดการความสัมพันธ์ กระบวนการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค่างroup อื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากสถาบัน และกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน -ตัวอย่างการดำเนินงานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้เรียนและลูกค่างroup อื่น ตามตารางที่ 3.2ก(4) ยังไม่ครอบคลุมลูกค่างroup ทุกกลุ่ม เช่น ผู้ให้ทุนวิจัยภาครัฐและเอกชน และการให้บริการวิชาการแบบหารายได้	1. กำหนดหลักการ “การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม” เป็นนโยบายระดับมหาวิทยาลัย โดยบรรจุไว้ในแผนด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้เรียน/ลูกค้า • ระบุหลักการสำคัญที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น - ความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล - ความโปร่งใสในการให้บริการ - การตอบสนองข้อร้องเรียนอย่างเท่าเทียม 2. ออกแบบกระบวนการแต่ละด้านให้สะท้อนความเป็นธรรม <u>ก. กระบวนการจัดการความสัมพันธ์</u> 1) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมผู้เรียนและลูกค่างroup อื่น ทุกพันธกิจและกลุ่มลูกค่างroup 2) ใช้แบบสำรวจหรือช่องทางฟังเสียงที่เปิดกว้าง ไม่เลือกปฏิบัติ <u>ข. กระบวนการสืบค้นข้อมูลและการสนับสนุน</u> 1) ให้ทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงสารสนเทศและการสนับสนุนได้เท่าเทียมกัน เช่น - เว็บไซต์กลาง/ ระบบกลางที่ไม่จำกัด - ช่องทางให้บริการทั้งออนไลน์/ออฟไลน์ - คู่มือเฉพาะสำหรับลูกค่างroup ต่าง ๆ (เช่น ลูกค่างroup วิจัย/บริการวิชาการ) <u>ค. กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน</u> 1) กำหนดช่องทางร้องเรียนที่ไม่จำกัดสิทธิ 2) มีผู้รับผิดชอบชัดเจน พร้อมกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส 3) ติดตามผลและให้ Feedback แก่ผู้ร้องเรียน 3. จัดทำตารางการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มเป้าหมายอย่างครอบคลุม ลูกค่างroup ทุกกลุ่ม 1) ระบุกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 2) ระบุรูปแบบการให้บริการ หรือแนวทางที่ใช้ เพื่อปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	1. ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ใส่ใจความเป็นธรรม และมีมาตรฐานการปฏิบัติต่อทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค 2. ความพึงพอใจของผู้เรียน/ลูกค่างroup ผู้เรียนและลูกค่างroup รู้สึกได้รับความเท่าเทียม ไม่ถูกละเลย 3. ลดข้อร้องเรียนและความขัดแย้ง 4. ขยายกลุ่มลูกค่างroup ใหม่ได้มากขึ้น		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		4. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลด้าน “ความเป็นธรรม” เช่น - ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มต่อความเท่าเทียมในการรับบริการ - สัดส่วนข้อร้องเรียนที่ได้รับการตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด - การเข้าถึงข้อมูลหรือระบบสนับสนุนแยกตามประเภทลูกค้า (มี/ไม่มีอุปสรรค) - อัตราการเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์จากกลุ่มต่าง ๆ			

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการวัด, วิเคราะห์, ทบทวน, และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร?					
1	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง (4.1ก (2)) - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีขั้นตอนการกำหนด และประเมินตัวชี้วัดในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง แนวทางที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริงจะช่วยทำให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ได้	1.1 ทบทวนขั้นตอนการกำหนดและการประเมินตัวชี้วัดในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง และการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดอันดับความสำคัญเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการ และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม 1.2 จัดทำ คู่มือ/ขั้นตอนการเลือกและใช้ข้อมูลเปรียบเทียบ (Benchmarking Guideline) ที่กำหนดเกณฑ์การเลือกคู่เทียบทั้งภายในและภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยในเครือราชภัฏ มหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจคล้ายกัน, และมาตรฐานระดับชาติ	1. ตัวชี้วัดสำคัญของมหาวิทยาลัย มีการ วิเคราะห์แนวโน้ม ≥ 3 ปี และมีการเทียบกับคู่เทียบระดับชาติ/สถาบันที่คล้ายคลึง 2. ผู้บริหารและหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อ ระบุช่องว่างและโอกาสพัฒนา ได้อย่างแม่นยำ 3. เพิ่มความน่าเชื่อถือของการตัดสินใจและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร	ตุลาคม - ธันวาคม	คณะ/ สำนัก /สถาบัน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดอันดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม (4.1ข(2)) - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการลำดับความสำคัญ เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการ ตามตารางที่ 4.1ข(2) อย่างไร	1.3 กำหนด กระบวนการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด เพื่อให้แน่ใจว่าตัวชี้วัดที่เลือกมีข้อมูลย้อนหลัง ≥ 3 ปี และสามารถเปรียบเทียบกันได้อย่างได้ 1.4 จัดตั้ง ฐานข้อมูลกลางของตัวชี้วัดและคู่เทียบ (Benchmark Database) พร้อมผู้รับผิดชอบดูแลและอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ 1.5 จัดประชุม Data Review & Benchmark Session ทุกไตรมาสเพื่อพิจารณาผลลัพธ์และใช้ประกอบการตัดสินใจ 2.1 จัดทำ ตารางจัดลำดับความสำคัญ (Priority Matrix) โดยใช้เกณฑ์ เช่น ผลกระทบต่อวิสัยทัศน์, ความเร่งด่วน, ความเป็นไปได้, และทรัพยากรที่ต้องใช้ 2.2 สร้าง Innovation Opportunity List จากผลการทบทวนผลการดำเนินงาน โดยแยกเป็นนวัตกรรมด้านบริการ, กระบวนการ, และเทคโนโลยี 2.3 บันทึก การตัดสินใจ (Decision Log) ว่าเหตุใดจึงเลือกหรือไม่เลือกโครงการ/นวัตกรรม เพื่อใช้เป็นหลักฐานการเรียนรู้และปรับปรุงต่อไป 2.4 เชื่อมกระบวนการนี้กับ การวางแผนกลยุทธ์ประจำปี เพื่อให้โอกาสนวัตกรรมถูกนำเข้าสู่แผนปฏิบัติการ	1. มีระบบการจัดลำดับความสำคัญ ของประเด็นปรับปรุงที่อ้างอิงข้อมูลจริงและเกณฑ์ชัดเจน 2. มีรายชื่อโอกาสนวัตกรรม ที่ผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ และถูกนำเข้าสู่แผนปฏิบัติการ 3. การปรับปรุงและนวัตกรรมที่ดำเนินการแล้ว ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์องค์กรอย่างชัดเจน (เช่น ตัวชี้วัดดีขึ้น $\geq 10\%$) 4. กระบวนการพัฒนานวัตกรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถถ่ายทอดต่อในรอบปีถัดไป		
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ขององค์กร?					

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้ (4.2ก(2)) -ไม่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงในการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น เพื่อสามารถใช้งานได้ง่าย และทันเวลา	1.1 จัดทำ Data Inventory ระบุข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจ พร้อมรายละเอียดแหล่งข้อมูล, ความถี่ในการอัปเดต, และผู้รับผิดชอบ 1.2 ปรับปรุงระบบ Data Access & Visualization ให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ผ่าน Dashboard 1.3 กำหนด Service Level Agreement (SLA) ด้านการให้บริการข้อมูล เช่น ระยะเวลาเตรียมข้อมูล, ความถูกต้อง, และรูปแบบการนำเสนอ 1.4 จัดทำ Data Quality Checklist เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความทันเวลาของข้อมูลก่อนเผยแพร่ 1.5 ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และใช้ผลประเมินปรับปรุงการให้บริการข้อมูล	1. มีระบบสารสนเทศที่พร้อมใช้งานง่าย เข้าถึงได้รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ 2. ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้ ทันเวลาและในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น Dashboard 3. ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้) 4. ลดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ เพราะข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และอัปเดตทันสมัย	ตุลาคม - ธันวาคม	คณะ/ สำนัก /สถาบัน
	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน (4.2ข(2)) -ไม่ชัดเจนในระบบในการสรรหาแนวปฏิบัติที่ดี -ไม่ชัดเจนในการระบุตัวชี้วัดเพื่อวัดผลลัพธ์และสิ่งที่เปลี่ยนแปลงหลังจากการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปปฏิบัติในองค์กร	1.1 จัดทำ กระบวนการสรรหาและคัดเลือก Best Practice ที่ครอบคลุมทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาชัดเจน (เช่น ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผลกระทบต่อผลลัพธ์ ความสามารถนำไปใช้ได้) 1.2 จัดตั้ง คลังข้อมูลออนไลน์ (Best Practice Repository) เพื่อรวบรวม จัดหมวดหมู่ และเผยแพร่ Best Practice ให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย 1.3 กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ของการนำ Best Practice ไปใช้ เช่น -ร้อยละของ Best Practice ที่ถูกนำไปใช้แล้วทำให้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานดีขึ้น $\geq 10\%$	1. มีระบบค้นหาและแบ่งปัน Best Practice ที่ ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ 2.บุคลากรสามารถนำ Best Practice ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทำให้ผลลัพธ์ของหน่วยงานดีขึ้นอย่างวัดได้ 3. เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย 4. เพิ่มความน่าเชื่อถือและ	ตุลาคม - ธันวาคม	คณะ/ สำนัก /สถาบัน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		-จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาจาก Best Practice ต่อปี 1.4 จัดกิจกรรม นำเสนอและแลกเปลี่ยน Best Practice เป็นประจำ เช่น เวทีประชุมวิชาการภายใน หรือ KM Day เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในวงวิชาการและชุมชน		
3	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ (4.2ค) -ไม่ชัดเจนว่ามีระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ ในการทบทวนปรับปรุงกระบวนการ ดำเนินการอย่างไรกับโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ระบุไว้เพื่อเลือกหรือกำหนดนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ	1.1 จัดทำ กระบวนการระบุและคัดเลือกโอกาสนวัตกรรม ที่เชื่อมโยงกับการทบทวนผลการดำเนินงาน, การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์, และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 1.2 พัฒนา Innovation Portfolio เพื่อบันทึกรายการโอกาสนวัตกรรม จัดลำดับความสำคัญโดยใช้เกณฑ์ผลกระทบ, ความเป็นไปได้, และทรัพยากรที่ใช้ 1.3 กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ของนวัตกรรม เช่น จำนวนโครงการนวัตกรรมใหม่ต่อปี ร้อยละของนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 1.4 จัดตั้ง คณะทำงานพัฒนานวัตกรรม (Innovation Taskforce) เพื่อกำกับ ติดตาม และรายงานความก้าวหน้าต่อนโยบายมหาวิทยาลัย	1. มหาวิทยาลัยมีรายชื่อโอกาสนวัตกรรมที่ ชัดเจนและผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ 2. ทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างเหมาะสมกับนวัตกรรมที่มีศักยภาพสูง 3. นวัตกรรมที่ดำเนินการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ, คุณภาพบริการ, และความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย 4. สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน	ตุลาคม - ธันวาคม	คณะ/ สำนัก /สถาบัน

หมวด 5 บุคลากร

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ?					
1	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยมีแนวทางที่เป็นระบบ ในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	จัดทำระบบและแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	- ระบบรายงานสถานะบุคลากรและสมรรถนะทั้ง 2 สาย คือ สายวิชาการ	ก.ย. 2568	งานทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ความสามารถและการกำลังบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมี (5.1ก(1)) -ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการประเมินขีดความสามารถของบุคลากร เช่น คุณวุฒิ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องการ รวมทั้งไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินอัตรากำลังที่ต้องการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	ขั้นที่ 1: การวางแผน (Plan) กำหนดเป้าหมาย การประเมินให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจ ขั้นที่ 2: การประเมิน (Assess) ประเมิน 2 ประเด็น คือ เชิงปริมาณ (Capacity) -รวบรวมข้อมูลจำนวนบุคลากรปัจจุบัน จำแนกตามตำแหน่ง สาขา หน่วยงาน -เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เช่น เกณฑ์ สกอ., มาตรฐานวิชาชีพ, แผนกำลังคนของมหาวิทยาลัย เชิงคุณภาพ (Capability) -ประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ตามสายงาน -ใช้แบบสอบถาม Self-assessment+การประเมินโดยหัวหน้างาน -ตรวจสอบช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Analysis) -ประเมินศักยภาพการเติบโต (Potential) เพื่อการวางแผนทดแทน (Succession Planning) ขั้นที่ 3: การพัฒนา (Develop) -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ครอบคลุมทักษะวิชาการ ทักษะดิจิทัล ภาษา และ Soft Skills -จัดทำ แผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 3-5 ปี -จัดโครงการ Reskill / Upskill ให้สอดคล้องกับช่องว่างสมรรถนะ -ใช้ระบบ Digital HRM เก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อการติดตามแบบ Real-time	สายสนับสนุนวิชาการ - ระบบจัดทำและติดตามแผนพัฒนาบุคคล - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการนำเข้าและใช้เทคโนโลยีใหม่ในการใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการมีทักษะและมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ - ร้อยละบุคลากรสายวิชาการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. ที่มีผลกระทบต่อสังคม		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ขั้นที่ 4: การทบทวนและปรับปรุง (Review) - ติดตามความคืบหน้าทุก 6 เดือน - ใช้ตัวชี้วัดติดตาม เช่น 1) ร้อยละการบรรลุอัตราค่าจ้างตามแผน 2) ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตาม IDP 3) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโอกาสพัฒนา - ปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์และภารกิจ	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ - จำนวนรางวัลเชิงวิชาการ/นวัตกรรมระดับชาติที่บุคลากรได้รับต่อปี - อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ - อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		
2	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง (5.1ก(3)) - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อทดแทนผู้ที่เกษียณอายุ และการพัฒนากำลังคนและขีดความสามารถเพื่อรองรับเป้าประสงค์ที่สำคัญตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ทบทวนระบบกลไกการเตรียมความพร้อมบุคลากร ขั้นที่ 1: วิเคราะห์ทิศทางและปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (Workforce Foresight) - วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล สภาพแรงงาน มาตรฐานวิชาชีพ - วิเคราะห์ปัจจัยภายใน เช่น แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ภารกิจใหม่ การเปิด-ปิดหลักสูตร นโยบายโครงสร้างหน่วยงาน - ระบุความต้องการกำลังคนในอนาคต แยกสายวิชาการ/สายสนับสนุน - ประเมินความเสี่ยง หากไม่สามารถจัดหาหรือพัฒนาบุคลากรได้ทันเวลา ขั้นที่ 2: ประเมินขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างปัจจุบัน (Current State Assessment) - สํารวจจำนวนบุคลากรปัจจุบัน แยกตามสายงาน ตำแหน่ง คุณวุฒิ ทักษะ	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ $\geq 80\%$ - ค่าดัชนีช่องว่างสมรรถนะลดลงอย่างน้อย 10% ภายใน 1 ปี - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/ได้รับใบรับรองทักษะใหม่ $\geq 70\%$ ต่อปี - อัตราส่วนบุคลากรต่อภาระงาน (เช่น อาจารย์:นักศึกษา) เป็นไปตามเกณฑ์ ก.พ.อ. - คะแนนความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Score)	ก.ย. 2568	งานทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- วิเคราะห์ช่องว่างกำลังคน (Capacity Gap Analysis) เช่น อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ภาระงานเฉลี่ยของสายสนับสนุน ขั้นที่ 3: วางแผนปรับตัว (Workforce Transition Planning) - จัดทำแผนกำลังคน ระยะ 4 ปี - ระบุตำแหน่งวิกฤติ (Critical Roles) และบุคลากรสำคัญ (Key Talent) - กำหนด กลยุทธ์การปรับตัว 1)Upskilling: เพิ่มความรู้/ทักษะใหม่ เช่น AI in Education, Digital Learning 2)Reskilling: เปลี่ยนสายงานหรือหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจใหม่ 3)Multi-skilling: เพิ่มทักษะหลายด้านให้คนหนึ่งทำได้หลายบทบาท - วางแผน การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) โดยใช้ฐานข้อมูล Talent Pool ขั้นที่ 4: ดำเนินการพัฒนาและปรับกำลังคน (Implementation) - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงกับ Competency Gap - จัด โครงการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และ โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ขั้นที่ 5: ติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Monitoring & Continuous Improvement) - ติดตามตัวชี้วัดสำคัญ เช่น 1)อัตรากำลังตามแผน (Workforce Availability Rate) 2)ดัชนีช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Index) 3)อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate)	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะใหม่ (Upskill/Reskill)		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- ทบทวนความพร้อมทุก 6 เดือน หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ - เก็บบทเรียน (Lessons Learned) และปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ล่าสุด			
3	ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงาน และบริหารบุคลากร (5.1ก(4)) -ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีระบบบริหารอย่างไรที่ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักองค์กร รวมทั้งการจัดระบบบริหารบุคลากรแบบ Cross Functional Team หรือการบริหารแบบรวมศูนย์	ขั้นที่ 1: วางแผนและออกแบบ (Plan & Design) - วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณ (Capacity) และเชิงคุณภาพ (Capability) อัตราส่วนอาจารย์-นักศึกษา / ภาระงานสายสนับสนุน สมรรถนะที่ต้องการเทียบกับปัจจุบัน (Competency Gap) - ออกแบบโครงสร้างงานและกระบวนการหลัก (Core & Support Process) กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละสายงานจัดทำ SOP และ Workflow ที่ชัดเจนและกระชับ ขั้นที่ 2: บริหารและพัฒนา (Manage & Develop) - สรรหาและจัดสรรบุคลากร ให้ตรงกับความต้องการและสมรรถนะที่กำหนด - พัฒนาบุคลากรตามแผนรายบุคคล (IDP) - สายวิชาการ → การสอน, วิจัย, การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ - สายสนับสนุน → Digital Skills, การบริการ, การบริหารจัดการ - บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) - ใช้ KPI/OKRs เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ขั้นที่ 3: ติดตามและปรับปรุง (Monitor & Improve) - ติดตามผลผ่าน Dashboard - อัตรากำลัง / CGI / Retention Rate / Engagement Score - ทบทวนระบบงานและบุคลากรประจำปี	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ก.ย. 2568	ผู้บริหาร/ งานทรัพยากร บุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- วิเคราะห์ปัญหา-โอกาส (Problem & Opportunity Review) - ปรับปรุง SOP, Workflow, และแผนพัฒนาบุคลากร - แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice Sharing) ระหว่างหน่วยงาน - ประเมินรายบุคคลควบคู่กับประเมินกระบวนการทำงาน			
4	มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหาว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่ (ไม่พบประสิทธิผล) (5.1 ก(2)) - มีวิธีสรรหาและคัดเลือก (recruit) ดังภาพที่ 5.1 ก(2) โดยกำหนดคุณสมบัติตำแหน่งและ สมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทดลองการปฏิบัติงาน 1 ปีเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยรักษา บุคลากร(return) โดยงานทรัพยากรบุคคลชี้แจง แนวทางการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์สวัสดิการ เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งโดยมีระบบพี่เลี้ยงดูแลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาและเรียนรู้แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถ ทำงาน สนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย	ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) - สำรวจความต้องการอัตรากำลังจากแผนยุทธศาสตร์, แผนรับนักศึกษา และภารกิจวิชาการ/บริการ - วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรที่มีอยู่ (อายุงาน, สมรรถนะ, การเกษียณ) → คาดการณ์ความต้องการใหม่ - จัดทำแผนกำลังคนรายปี และทบทวนอย่างน้อยปีละครั้ง ขั้นตอนที่ 2 สรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection) - จัดทำคุณสมบัติและสมรรถนะตำแหน่ง (Competency Framework) - ประกาศรับสมัครอย่างโปร่งใส ผ่านโซเชียล - คัดเลือกโดยมีคณะกรรมการและใช้ การสัมภาษณ์เชิงสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 3 ว่าจ้างและปฐมนิเทศ (Hiring & Onboarding) - ทำสัญญาจ้างและอธิบายสิทธิประโยชน์อย่างชัดเจน - จัดกิจกรรมปฐมนิเทศภายใน 90 วันแรก → แนะนำพันธกิจ ARU, วัฒนธรรมองค์กร, No Gift Policy, ITA - จัดระบบพี่เลี้ยงช่วยปรับตัวใน 6 เดือนแรก ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาและดูแลบุคลากรใหม่ (Development & Care)	- ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ผ่านมาการปฐมนิเทศภายใน 90 วัน - ร้อยละบุคลากรใหม่ที่มี IDP ภายใน 6 เดือนแรก - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ ต่อการทำงาน/สภาพแวดล้อม - ร้อยละความผูกพันบุคลากร - ร้อยละบุคลากรใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (≥ 70%) - คะแนน Work-life Balance Survey (≥ 80%) - จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิประโยชน์/สวัสดิการ (แนวโน้มลดลง) - มหาวิทยาลัยได้บุคลากรที่มี คุณภาพและสมรรถนะ ตรงกับความต้องการ	ตลอดทั้งปี	งานทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- จัดทำ Individual Development Plan (IDP) ภายใน 6 เดือนแรก - ส่งเข้าร่วมอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็น - ติดตามความพึงพอใจและการปรับตัว ด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม ใน 3 เดือนแรก และ 6 เดือนแรก ขั้นตอนที่ 5 สร้างแรงจูงใจและผูกพัน (Engagement & Retention) - สวัสดิการด้านสุขภาพ การศึกษา และ Work-life Balance - สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาการ/วิชาชีพ (Career Path) - มอบรางวัล “บุคลากรใหม่ดีเด่น” เพื่อยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจ	- อัตราการลาออกก่อนครบ 3 ปีลดลง - ระดับภาพลักษณ์ ARU เป็นองค์กรที่น่าทำงาน (Employer of Choice)		
5	มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินการเพื่อให้สถานที่ทำงานมีสุขภาวะ(ไม่พบระบบและประสิทธิผล) (5.1 ข (2)) - รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษารับผิดชอบดูแลสภาพแวดล้อมตามนโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียวมีมาตรการด้านสภาพแวดล้อม และการดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตเช่นการตรวจ สุขภาพ มีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษา รวมทั้งจัดสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ตามตาราง 5.1 ข (2) การดำเนินการด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากร อาจเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	ขั้นตอนที่ 1 การประเมินและวิเคราะห์ความต้องการ (Assessment) - สำรวจสุขภาวะบุคลากรประจำปี ครอบคลุมด้านกาย-ใจ-สังคม-สิ่งแวดล้อม ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบและวางระบบการจัดการสุขภาวะ (Design & Planning) - จัดตั้งคณะกรรมการสุขภาวะและความปลอดภัย โดยการมีส่วนร่วมทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน และนักศึกษา - จัดทำนโยบาย “ARU Healthy Workplace” เชื่อมกับยุทธศาสตร์ Green University เช่น มาตรการด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) สุขภาพกาย → ตรวจสุขภาพประจำปี, สนับสนุนกิจกรรมกีฬา 2) สุขภาพจิต → บริการให้คำปรึกษา, กิจกรรมผ่อนคลาย/สมาธิ 3) สุขภาพสังคม → กิจกรรมสัมพันธ์, ชมรม, เวทีแลกเปลี่ยน	- ร้อยละบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - อัตราการลาป่วยเฉลี่ย/คน/ปี (แนวโน้มลดลงต่อเนื่อง) - ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย ($\geq 70\%$) - ดัชนีความเครียดเฉลี่ยบุคลากร (แนวโน้มลดลง) - คะแนนความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและความสมดุลชีวิต-งาน	ตค 68 - กย 69	สำนักงานอธิการบดี/คณะ/สำนัก/สถาบัน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		4) สุขภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน → ความปลอดภัย, ความสะอาด, พื้นที่สีเขียว ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการและสนับสนุน (Implementation) - จัดทำโครงการสุขภาวะบุคลากรรายปี (เช่น ARU Strong – Fit & Firm โครงการสายใจสุขภาพดี) - จัดสรรงบประมาณและทรัพยากร สำหรับกิจกรรมสุขภาวะ - สื่อสารข้อมูลสุขภาวะผ่าน เว็บไซต์, Line Official, ARU HRM System - สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมแบบสมัครใจและมอบรางวัล “หน่วยงานสุขภาวะต้นแบบ” ขั้นตอนที่ 4 การติดตาม ประเมิน และปรับปรุง (Evaluation & Improvement) - เก็บข้อมูลตัววัดทุกไตรมาสและรายงานต่อมหาวิทยาลัย - ทบทวนผลลัพธ์และปรับแผนทุกปี เพื่อสอดคล้องกับความต้องการจริง	(Work-life balance) (> 80%) - ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์/ชมรม/จิตอาสา - จำนวนอุบัติเหตุในที่ทำงานต่อปี (แนวโน้มลดลง) - คะแนนความพึงพอใจต่อความสะอาด-ความปลอดภัย-สิ่งแวดล้อม - ร้อยละความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้		
6	มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินการให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (ไม่พบระบบและประสิทธิผล) (5.1ข(2)) - มหาวิทยาลัยสนับสนุนบุคลากรด้วยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์หลากหลาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าโทรศัพท์ทุนวิจัยค่าตอบแทนตำแหน่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสิทธิพิเศษจาก MOU กับสถาบันการเงินพร้อมปรับปรุง	ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดนโยบาย (Policy & Planning) - ศึกษาและเปรียบเทียบโครงสร้างค่าตอบแทนกับ เกณฑ์ ก.พ.อ., สถาบันอุดมศึกษาอื่น, ภาคเอกชนในพื้นที่ - จัดทำกรอบนโยบายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Compensation & Benefits Policy) ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจมหาวิทยาลัย สมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีความเป็นธรรมและโปร่งใส ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบระบบค่าตอบแทน (Compensation System Design)	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ - สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ตำแหน่งวิชาการ (แนวโน้มเพิ่มขึ้น) - ร้อยละผูกพันบุคลากร ที่สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	ก.ย. 2568	งานทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	สวัสดิการตามความต้องการ บุคลากรทุกปี การดำเนินการด้านบรรยากาศการทำงาน ของบุคลากร อาจเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร	- ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) → ตามตำแหน่ง, คุณวุฒิ, ประสบการณ์ - ค่าตอบแทนผลงาน (Performance-based Pay) → ใช้ผลประเมินสมรรถนะและผลงาน (PMQA/EdPEx KPI) - ค่าตอบแทนพิเศษ/รางวัล (Recognition & Incentives) → รางวัลผลงานวิจัย, บุคลากรดีเด่น, นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การจัดสรรสิทธิประโยชน์ (Benefits Management) - สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ → กองทุนสวัสดิการ, ตรวจสุขภาพประจำปี, ประกันกลุ่ม - สิทธิประโยชน์ด้านการพัฒนา → ทุนศึกษาต่อ, อบรม, สนับสนุนตำแหน่งวิชาการ - สิทธิประโยชน์ด้านคุณภาพชีวิต → สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย, กองทุนออมทรัพย์, กิจกรรม Work-life Balance - สิทธิประโยชน์ทางสังคม → ชมรมบุคลากร, สวัสดิการครอบครัว ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการและสื่อสาร (Implementation & Communication) - จัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตรวจสอบความเป็นธรรมและความเหมาะสม - ใช้ระบบสารสนเทศ HRM ในการบริหารค่าตอบแทน/สิทธิประโยชน์อย่างโปร่งใส - จัดเวที รับฟังความคิดเห็นบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงสิทธิประโยชน์	- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิประโยชน์ (แนวโน้มลดลงต่อเนื่อง) - อัตราการคงอยู่และความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น → ลดการสูญเสียคนเก่ง		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม ประเมิน และปรับปรุง (Evaluation & Improvement) - ประเมินความพึงพอใจบุคลากรต่อระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ปีละ 1 ครั้ง - วิเคราะห์อัตราการลาออกและการคงอยู่ของบุคลากร - ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนทุก 2-3 ปี เพื่อให้แข่งขันได้และจูงใจ			
5.2 ความผูกพันของบุคลากร องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อรักษาบุคลากรไว้ และให้มีผลการดำเนินการที่ดี?					
4	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน (5.2ข) -ไม่ชัดเจนว่าการสื่อสารของผู้บริหารในรูปแบบใดที่ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง นอกจากนี้ ไม่ชัดเจนว่าค่านิยม ของมหาวิทยาลัยได้นำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังอย่างไร	วัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารเปิดกว้าง บุคลากรมีความผูกพันและค่านิยม (D-CIDE) ที่นำสู่การปฏิบัติ มีแนวทางที่เป็นระบบดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สื่อสารที่เปิดกว้าง จัดประชุม Town Hall Meeting ระดับมหาวิทยาลัยทุกภาคการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรถาม-ตอบโดยตรงกับผู้บริหาร ใช้ Intranet / Line Official / Dashboard เป็นศูนย์กลางข้อมูล เช่น ข่าวสาร มติสภามหาวิทยาลัย เปิด “ช่องทาง Feedback 2 ทาง” (Online & Offline) เช่น QR Code แบบสอบถาม กล้องรับฟังความคิดเห็นตามหน่วยงานต่าง ๆ ขั้นตอนที่ 2 สร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่น กิจกรรมสานสัมพันธ์อาจารย์-บุคลากร-นักศึกษา เพื่อเชื่อมโยงทุกกลุ่ม โครงการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต เช่น ระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น (Well-being Program) ขั้นตอนที่ 3 นำค่านิยม D-CIDE สู่การปฏิบัติ ทุกหน่วยงานต้องมีโครงการ/กิจกรรมที่แสดงถึงอย่างน้อย 1 ค่านิยม	- ระดับความพึงพอใจด้านความโปร่งใสในการสื่อสาร - อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ - ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและคุณภาพชีวิต	ก.ย.-ธ.ค. 2568	งานทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5	ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (5.2ค(2)) -ไม่ชัดเจนว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรและผู้นำได้พิจารณาถึงความสอดคล้องต่อสมรรถนะหลักขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่อย่างไร สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดทักษะที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร ตลอดจนได้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาหรือไม่อย่างไร	ขั้นตอนที่ 1 เชื่อมโยงสมรรถนะบุคลากรกับสมรรถนะหลักองค์กร (Core Competency Alignment) จัดทำ Competency Framework ที่กำหนดทักษะ/พฤติกรรมหลักทั้งสำหรับ ผู้นำ-บุคลากรสายวิชาการ-สายสนับสนุน ใช้ Competency Gap Analysis เทียบระหว่างสมรรถนะที่มี (Current) กับที่ต้องใช้เพื่อบรรลุกลยุทธ์ (Future) ขั้นตอนที่ 2 เตรียมผู้บริหารและสืบทอดตำแหน่งและทักษะอนาคต หัวหน้างาน รองอธิการบดี คณบดี ทักษะในอนาคต เช่น Digital Transformation Skills (AI, Data Literacy) การออกแบบ Innovation ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร (Learning & Development System) PLAN : Workforce planning, Competency Gap Analysis DO : Learning & Development, ARU Knowledge Hub CHECK : OKRs} Continuous Improvement ACT : การพัฒนาและการปฏิบัติ และ Action Learning & Coaching	-บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามค่านิยม D-CIDE	ก.ย. 2568	
6	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสถาบันของบุคลากร (5.2ค(3)) -ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการสำรวจความต้องการการสำรวจความพร้อมและจัดทำแผนเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร	ขั้นตอนที่ 1 การจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Progression Management) - สายวิชาการ → อาจารย์ → ผู้ช่วยศาสตราจารย์ → รองศาสตราจารย์ → ศาสตราจารย์ - สายสนับสนุน → เจ้าหน้าที่ → หัวหน้างาน → ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ขั้นตอนที่ 2 สำรวจความต้องการและความพร้อม (Readiness & Needs Assessment) สำรวจความต้องการความก้าวหน้าของบุคลากรทุก 2 ปี แยกตามกลุ่มอายุ / ตำแหน่ง / สาขา เพื่อวางแผนพัฒนาที่ตรงจุด และประเมินศักยภาพผู้นำ (Leadership	-ร้อยละของบุคลากรที่เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการตามแผน Career Path -ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ -อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ก.ย.-ต.ค. 2568	

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		Potential Assessment) สำหรับตำแหน่งบริหาร และวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรเพื่อใช้จัดทำแผน IDP ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น (Succession & Career Development Plan) ประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่ง โดยระบุตำแหน่งสำคัญ (Critical Positions) เช่น คณบดี, ผู้อำนวยการสำนัก, รองอธิการบดี และ แผนพัฒนารายบุคคล IDP โดยครอบคลุมการพัฒนา 3 ด้าน: สมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency) เช่น งานวิจัย, Digital Skills สมรรถนะการบริหาร (Leadership Competency) เช่น Strategic Thinking, Change Management สมรรถนะด้านคุณธรรม (Ethics & Integrity) เช่น ความโปร่งใส, การทำงานเพื่อสังคม ขั้นตอนที่ 4 การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Development) สายวิชาการ : สนับสนุนทุนวิจัย, ทุน post-doctoral, fellowship ต่างประเทศ ระบบ Coaching/Peer Review การทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สร้างเครือข่ายความร่วมมือวิชาการระดับชาติและนานาชาติ สายสนับสนุน : การอบรม Cross-functional Skills เช่น Digital Transformation, Project Management การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้อง ทำผลงาน	-อัตราการลาออกลดลงจากปีที่ผ่านมา		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ขั้นตอนที่ 5 ประเมินและปรับปรุง (Evaluation & Continuous Improvement) โดยการสำรวจความพึงพอใจ/Engagement ในการปรับระบบ Career Development			
7	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการ ให้มีความเสมอภาคและการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากร (5.2ค(4)) -ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของการค้นหาประเด็นความเสี่ยง และการดำเนินการในด้านการเสมอภาค และการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการผลการปฏิบัติงาน พัฒนาผลงาน จัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการเข้ามามีส่วนร่วม สำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย และแตกต่างกัน ทบทวน พัฒนาตัวชี้วัดด้านบุคลากร	ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและโครงสร้าง - กำหนดนโยบายความเสมอภาค (Equity Policy) → ระบุชัดว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติด้านเพศ อายุ ความพิการ ศาสนา หรือสายงาน - จัดตั้งคณะกรรมการเสมอภาคและมีส่วนร่วม (Equity & Engagement Committee) → กำกับดูแลการดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคณะ/หน่วยงาน ทั้ง 2 สายวิชาการและสายสนับสนุน - มีเวที “ARU Forum” เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อทิศทางนโยบาย ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความเสมอภาค เช่น ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งและสมรรถนะ ไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรมีสิทธิ์การได้รับเข้าร่วมอบรม/ทุนวิจัย/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค และเปิดโอกาสหมุนเวียนทำงานในโครงการสำคัญ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างการมีส่วนร่วม มีการสื่อสาร 2 ทาง ช่องทางรับฟังความคิดเห็น เช่น ARU Survey Online, กล่องข้อเสนอแนะ, Line QA ร่วมยกร่างแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและประเมินผล สำรวจความพึงพอใจในการบริหารการภาพรวมของการบริหารทรัพยากร	- ร้อยละของบุคลากรที่ภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย - ร้อยละของบุคลากรที่แสดงความตั้งใจทำงานต่อองค์กร	ก.ย. 2568	

หมวด 6 การปฏิบัติการ

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
6.1 กระบวนการทำงาน องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ?					
1	<u>ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทาง</u> <u>อย่างเป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่</u> <u>สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และ</u> <u>บริการฯ รวมถึงกระบวนการทำงานที่</u> <u>สำคัญ (6.1ก(1),(3))</u> - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ กำหนด ข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตรและบริการใน ขั้นตอนที่ 4 ของ ARU Program & Service Requirements (ภาพที่ 6.1ก(1)) อย่างไร - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ กำหนด ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน หลักในขั้นตอนที่ 4 ของ ARU Process Requirements (ภาพที่ 6.1ก(3)) อย่างไร - ไม่ชัดเจนว่าปัจจัยนำเข้าเพื่อวิเคราะห์ และกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญใน ตารางที่ 6.1ก(1)(2) สอดคล้องกับขั้นตอนของ ARU Program & Service Requirements และ ARU Process Requirements	1. ทบทวนระบบกลไก และจัดทำแนวทางการกำหนด ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการอย่างเป็นระบบ 1) จัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการประจำเพื่อวางกรอบ แนวทางการวิเคราะห์และจัดทำข้อกำหนด สำหรับหลักสูตรและ บริการของมหาวิทยาลัย 2) ใช้ โมเดล ARU Program & Service Requirements อย่างเป็นรูปธรรม โดยจำแนกขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติในแต่ละ ขั้นตอนให้ชัดเจน (โดยเฉพาะขั้นตอนที่ 4: การกำหนดข้อกำหนด) 3) อ้างอิงข้อมูลจาก ความต้องการของผู้เรียน/ลูกค้า ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ในอดีต เช่น ผลการประเมินหลักสูตร/ บริการ ข้อเสนอแนะ แบบสอบถามความพึงพอใจ 2. กำหนดข้อกำหนดของกระบวนการทำงานหลักใน ARU Process Requirements 1) นิยาม “กระบวนการทำงานหลัก” อย่างชัดเจน เช่น การรับ นักศึกษา การจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ.... 2) สร้างแบบฟอร์ม/เทมเพลตการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของ กระบวนการ 3) บูรณาการ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบภายใน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลงในกระบวนการ กำหนด	1. ระบบการจัดการ ข้อกำหนดมีความชัดเจน เป็นระบบ และตรวจสอบ ได้มากขึ้น 2. ข้อกำหนดที่จัดทำมีความ สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน ลูกค้า และ หน่วยงานกำกับ 3. หลักสูตรและบริการมี คุณภาพสูงขึ้นและมีความ เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน 4. กระบวนการทำงานหลักมี ข้อกำหนดชัดเจน ลด ความคลาดเคลื่อนในการ ดำเนินงาน 5. บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจที่ตรงกันในการจัดทำ และใช้ข้อกำหนดในการ ดำเนินงาน	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		3. เชื่อมโยงปัจจัยนำเข้ากับขั้นตอนของ ARU Requirements อย่างมีระบบ 4. อบรมและสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจ - จัดอบรม/เวิร์กช็อปให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตร/บริการ/กระบวนการ - พัฒนาเอกสารคู่มือ หรือ Infographic อธิบายแนวปฏิบัติ และกระบวนการ			
2	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทาง อยู่อย่างเป็นระบบในการออกแบบหลักสูตร และบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ (6.1ก(2)) - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ กำหนด ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานหลักในขั้นตอนที่ 3 ของ ARU Program & Service Design (ภาพที่ 6.1ก(2)) อย่างไร	1. พัฒนาแนวทางการออกแบบหลักสูตรและบริการให้ สอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญ 1) จัดทำคู่มือการออกแบบหลักสูตรและบริการที่ขึ้นนำการปฏิบัติ ในแต่ละขั้นตอนของโมเดล ARU Program & Service Design (โดยเฉพาะขั้นตอนที่ 3: การกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการทำงานหลัก) 2) กำหนดว่า "ข้อกำหนดที่สำคัญ" ประกอบด้วยอะไรบ้าง 3) จัดทำ Checklist หรือ Template ที่ใช้ในการออกแบบ หลักสูตรและบริการ โดยมีการกำหนดข้อกำหนดไว้อย่างเป็น รูปธรรม 2. กำหนดแนวทางวิเคราะห์กระบวนการทำงานหลักในขั้นตอน ที่ 3 ของ ARU Program & Service Design 1) นิยามให้ชัดเจนว่า "กระบวนการทำงานหลัก" ในการ ออกแบบหลักสูตร/บริการมีอะไรบ้าง 2) ในขั้นตอนที่ 3 ของ ARU Design ให้ใช้การ Mapping ข้อมูลจากข้อกำหนดที่สำคัญเข้ากับแต่ละกระบวนการ 3) ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น - SIPOC (Supplier, Input, Process, Output, Customer)	1. หลักสูตรและบริการ ออกแบบได้อย่างมีระบบ มี คุณภาพตามมาตรฐาน และ ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ 2. บุคลากรมีแนวทางที่ ชัดเจนในการดำเนินงาน ออกแบบหลักสูตรและ บริการ 3. หลักสูตร/บริการตรงกับ ความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้ บัณฑิต และภาคีเครือข่าย 4. ลดความซ้ำซ้อนหรือ คลาดเคลื่อนในการออกแบบ และสามารถตรวจสอบ ย้อนหลังได้	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- RACI Matrix (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) 3. สร้างระบบกำกับ ติดตาม และทบทวนการออกแบบหลักสูตรและบริการ 1) จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานกลางในการกลั่นกรองหลักสูตร/บริการ โดยอิงตามกรอบ ARU Program & Service Design 2) พัฒนาระบบสารสนเทศ/ระบบฐานข้อมูลกลาง สำหรับเก็บข้อมูลข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการทั้งหมด			
3	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งของกระบวนการ (6.1ข (2)) - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญตามแนวทาง PDCA ตาม ตารางที่ 6.1ข - ไม่ชัดเจนว่าการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการใน ตารางที่ 6.1ข ดำเนินการตามแนวทาง Input – Process – Output อย่างไร	1. กำหนดกรอบแนวทางการปรับปรุงกระบวนการตามหลัก PDCA อย่างเป็นระบบ - จัดทำแนวทางกลางสำหรับใช้ในการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน ตามวงจร Plan – Do – Check – Act (PDCA) - ให้แต่ละหน่วยงาน/คณะ ดำเนินการตามแนวทางนี้อย่างสม่ำเสมอ และรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยเป็นรายปี 2. บูรณาการแนวทาง Input – Process – Output (IPO) ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการ - ทบทวนกระบวนการสำคัญที่ระบุในตาราง 6.1ข โดยวิเคราะห์จาก Input : ปัจจัยนำเข้า เช่น บุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี Process : วิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน Output : ผลลัพธ์ที่ได้ เช่น คุณภาพผู้เรียน ผลงานวิจัย ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	1. มีระบบการปรับปรุงกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน - ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบ และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ 2. กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนต่อการพัฒนาผู้เรียน - ผลการดำเนินงานด้านการศึกษา วิจัย และบริการเพิ่มขึ้น - ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากกระบวนการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- ใช้การวิเคราะห์แบบ IPO ควบคู่กับ PDCA เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการปรับปรุง 3. จัดตั้งคณะกรรมการติดตามและพัฒนา - แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการบริหารคุณภาพกระบวนการ (Process Quality Committee) เพื่อกำกับติดตาม และเร่งรัดการปรับปรุงกระบวนการ - จัดทำรายงานการปรับปรุงประจำปี โดยสรุปผลการดำเนินการตามแนวทาง PDCA และ IPO ในแต่ละกระบวนการ 4. พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการปรับปรุง - จัดทำแบบฟอร์ม หรือ dashboard สำหรับติดตามการใช้ PDCA/ IPO ของแต่ละกระบวนการ - ส่งเสริมให้ใช้ digital tools เช่น ระบบจัดเก็บข้อมูลการประเมินผล หรือระบบบริหารจัดการคุณภาพ	3. สามารถตรวจสอบและประเมินผลได้ง่ายขึ้น - วิเคราะห์ตามแนวทาง IPO และมีหลักฐานการดำเนินการตามวงจร PDCA จะช่วยให้การประเมินภายในและภายนอกทำได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ 4. มหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น - มีระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากผลลัพธ์ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)		
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทำให้มั่นใจว่ามีการบริหารจัดการการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ?					
1	<u>ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (6.2ก)</u> - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่มหาวิทยาลัย ใช้ในการจัดการประสิทธิภาพและการจัดการประสิทธิผลโดย Lean, Six Sigma, Kaizen และ Balanced Scorecard	1. ทบทวนแนวทางการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ - จัดทำแนวทางหรือ Framework กลาง ที่อธิบายว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) และ “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ของแต่ละกระบวนการ จะถูกวัดและปรับปรุงอย่างไร - ระบุว่าแต่ละพันธกิจ เช่น การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ จะถูกติดตามอย่างชัดเจน และมีเป้าหมายการปรับปรุง	1. มีแนวทางการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ - สามารถอธิบายได้ว่าแต่ละกระบวนการสำคัญมีวิธีการวัดผลและปรับปรุงอย่างไร 2. กระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดการประสิทธิภาพและการจัดการประสิทธิผลในตารางที่ 6.2ก	2. บูรณาการแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ (Lean, Six Sigma, Kaizen, Balanced Scorecard) - Lean --> ทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อลดความสูญเปล่า เช่น ขั้นตอนซ้ำซ้อนในระบบทะเบียน ระบบเบิกจ่าย หรือเอกสาร - Six Sigma --> ใช้เครื่องมือวิเคราะห์คุณภาพ เช่น DMAIC กับกระบวนการที่มีปัญหาด้านคุณภาพหรือความพึงพอใจ เช่น บริการนักศึกษา - Kaizen --> ส่งเสริมวัฒนธรรม “ปรับปรุงเล็กๆ อย่างต่อเนื่อง” โดยเปิดพื้นที่ให้บุคลากรเสนอแนวทางปรับปรุงงานประจำ - Balanced Scorecard (BSC) --> เชื่อมโยงเป้าหมายมหาวิทยาลัยสู่ระดับคณะ/หน่วยงาน โดยแบ่งเป็นมุมมอง : การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน การพัฒนา/การเรียนรู้ 3. พัฒนาระบบ/แบบฟอร์ม/เครื่องมือสนับสนุน - ออกแบบ Template ตาราง 6.2ก ที่มีหัวข้อประเมินด้านประสิทธิภาพ (เช่น เวลา/ทรัพยากร) และประสิทธิผล (เช่น ความสำเร็จตามเป้าหมาย/ผลลัพธ์ต่อผู้เรียน) - เพิ่มช่องให้ระบุว่าใช้แนวทางใดในการปรับปรุง เช่น "ใช้ Lean เพื่อลดขั้นตอนการออกใบรับรอง", "ปรับปรุงคุณภาพตาม Six Sigma ในระบบ IT" 4. กำหนดหน่วยงานกลางที่ดูแลการจัดการคุณภาพองค์กร (Performance Management Unit) - มีหน้าที่ติดตามผลการใช้แนวทางต่าง ๆ ตาม BSC/Lean/Kaizen/Six Sigma และรายงานประจำปี - จัดการฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่	- ลดความสูญเปล่า ลดต้นทุน และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ 3. ผลลัพธ์ทางวิชาการและการบริการดีขึ้น เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาเพิ่มขึ้น การวิจัยมีคุณภาพมากขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น 4. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนา		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น (6.2ค(1)) - ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่มหาวิทยาลัยฯ ประเมินความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการในสถานที่ทำงาน - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยด้านกายภาพของกระบวนการทำงานตามพันธกิจ ตาม ตารางที่ 6.2ค(1)	1. ทบทวนระบบในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน - แยกแนวทางตามประเภทพื้นที่และกิจกรรม เช่น พื้นที่จัดการเรียนการสอน : ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องปฏิบัติธรรม พื้นที่สนับสนุน : สำนักงาน ห้องประชุม ศูนย์คอมพิวเตอร์ พื้นที่บริการสาธารณะ : โรงอาหาร หอพัก ลานกิจกรรม ที่จอดรถ - ให้แต่ละพื้นที่มีแนวปฏิบัติและมาตรการด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน เช่น แผนฉุกเฉิน ระบบดับเพลิง การจัดเส้นทางหนีไฟ 2. มีระบบการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม - จัดทำแบบฟอร์ม “การประเมินความเสี่ยงด้านกายภาพ” เช่น ความเสี่ยงจากอัคคีภัย สารเคมี อุปกรณ์ไฟฟ้า พื้นผิวลื่น ความแออัด - ให้หน่วยงานดำเนินการประเมินร่วมกับฝ่ายอาคารสถานที่/หน่วยงานความปลอดภัย และมีแผนการจัดการความเสี่ยง (Risk Mitigation Plan) 3. กำหนดมาตรการและระบบติดตามผล - พัฒนาแนวทางการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย เช่น การตรวจสอบประจำเดือนโดยเจ้าหน้าที่ การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ/ ฝึกซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉิน ช่องทางรับแจ้งปัญหา เช่น ระบบแจ้งเหตุผ่าน QR code หรือ Line OA ของมหาวิทยาลัย - จัดทำ “ตาราง 6.2ค(1)” โดยใส่รายละเอียดพื้นที่/ กิจกรรม ความเสี่ยงที่พบ มาตรการที่ใช้ และผลที่ได้ 4. บูรณาการระบบความปลอดภัยกับพันธกิจหลัก	1. มีระบบการดูแลความปลอดภัยที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และครอบคลุมทุกพื้นที่/กิจกรรม 2. ลดอุบัติเหตุและความเสี่ยงต่อสุขภาพและชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา 3. สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก 4. เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก 5. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ “ความปลอดภัย” และ “การป้องกัน” มากกว่า “การแก้ปัญหาเมื่อเกิดเหตุ”	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		- การจัดการศึกษา --> ห้องทดลองต้องมี MSDS ชุด PPE ป้ายเตือนอันตราย - การวิจัย --> การจัดเก็บสารเคมีอย่างเป็นระบบ การอบรมความปลอดภัย - บริการวิชาการ --> การประกันความปลอดภัยของพื้นที่บริการและผู้มาใช้บริการ - ศิลปวัฒนธรรม/กิจกรรม --> การควบคุมความแออัดและความปลอดภัยในงานกิจกรรม/ งานแสดง 5. อบรมและสร้างจิตสำนึกความปลอดภัย - จัดอบรมบุคลากรและนักศึกษาใหม่เป็นประจำทุกปี - ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น ป้าย วิดีโอสั้น คู่มือ Website ของหน่วยงานความปลอดภัย			
3	ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัย <u>มีแนวทาง</u> <u>อย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถ</u> <u>คาดการณ์ล่วงหน้า</u> <u>เตรียมพร้อม</u> <u>และฟื้นฟู</u> <u>จากภัยพิบัติ</u> <u>ภาวะฉุกเฉิน</u> <u>และภาวะ</u> <u>พลิกผันอื่น ๆ 6.2ค(2)</u> - ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัย <u>มีแนวทางการ</u> <u>ประเมินความเสี่ยงและวางแผนล่วงหน้า</u> - ไม่ชัดเจนถึงภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉินและภาวะพลิกผันของมหาวิทยาลัยฯ ที่ระบุใน ตารางที่ 6.2ค(2)	1. ทบทวนความเสี่ยงและระบบการบริหารความเสี่ยง - กำหนดกรอบการประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมภัยพิบัติธรรมชาติ (น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฟป่า ฯลฯ) ภาวะฉุกเฉินจากมนุษย์ (เหตุไฟไหม้ อุบัติเหตุ รักษาความปลอดภัย) และภาวะพลิกผัน (การระบาดโรค ระบบ IT ล่ม) - สร้างทีมบริหารความเสี่ยงและวิกฤตการณ์ที่มีความเชี่ยวชาญประจำมหาวิทยาลัย 2. จัดทำและทบทวนแผนเตรียมความพร้อม (Contingency Plan) และแผนฟื้นฟู (Recovery Plan) - วางแผนรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ระบุบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนรวมถึงแผนการสื่อสารภายในและภายนอกในภาวะฉุกเฉิน - ทบทวนและปรับปรุงแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ	1.มหาวิทยาลัยมีความพร้อมรับมือและฟื้นฟูจากภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2.ลดความเสียหายทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สิน 3.บุคลากรและนักศึกษามีความมั่นใจในความปลอดภัยและระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย 4.เป็นหลักฐานแสดงความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อสังคม	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		3. จัดทำตาราง 6.2ค(2) ที่ระบุภัยพิบัติและภาวะพลิกผันที่สำคัญ - ระบุประเภทของภัยพิบัติแต่ละประเภท พร้อมระดับความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น - กำหนดมาตรการเตรียมพร้อมและแผนฟื้นฟูสำหรับแต่ละภัย เช่น การจัดเก็บข้อมูลสำรอง ระบบไฟฟ้าสำรอง การอบรมบุคลากร 4. ฝึกซ้อมและสร้างความตระหนักรู้ - จัดฝึกซ้อมแผนรับมือภาวะฉุกเฉิน เช่น การอพยพหนีไฟ การจัดการสถานการณ์โรคระบาด - จัดอบรมให้ความรู้บุคลากรและนักศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมและความเข้าใจในการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุ 5. ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง - ใช้ระบบแจ้งเตือนภัย เช่น SMS แจ้งเตือนผ่านมือถือ - ใช้ฐานข้อมูลบริหารจัดการความเสี่ยงและแผนฟื้นฟูในระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย	5. ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น รัฐบาล ชุมชน และพันธมิตร		

หมวด 7 ผลลัพธ์

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ และกระบวนการเป็นอย่างไร?					
1	มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน (7.1) ไม่พบผลลัพธ์ - ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น เช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำคัญของหลักสูตรและบริการใน ตารางที่ OP.1ก(1)	1) ประชุมพัฒนาตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	ตัวชี้วัดด้านต่างๆ ได้แก่ 1. ตัวชี้วัดด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น	ต.ค.2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์การจัดการต้นทุนที่ระบุใน ตารางที่ 6.2ก รายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา การใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา - ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินคือ เช่น ผลลัพธ์ด้านการจัดการความปลอดภัยตาม ตารางที่ 6.2ค(1) และผลลัพธ์การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินตามภาพที่ 6.2ค(3) - ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตามที่ระบุในตาราง OP1.ข(3)	2) ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบตามพันธกิจ 3) ติดตามผลการดำเนินงานราย ตัวชี้วัด	<u>2. ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ</u> -ต้นทุนต่อหน่วยการผลิต/ต่อหลักสูตร -รายได้สุทธิจากงานวิจัยและบริการวิชาการ -รายได้จากค่าลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร -จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับอนุมัติทรัพย์สินทางปัญญา -อัตราส่วนรายได้ต่อค่าใช้จ่าย (ROI) ของหน่วยงาน <u>3. ตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน</u> -จำนวนเหตุการณ์อุบัติเหตุ/อุบัติภัยต่อปี -ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการความปลอดภัย -อัตราการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินต่อปี -ระยะเวลาที่ใช้ในการฟื้นฟูระบบ/อาคาร/การเรียนรู้ หลังเกิดเหตุฉุกเฉิน -จำนวนบุคลากร/นักศึกษาที่ผ่านการอบรมด้านความปลอดภัย		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			4. <u>ตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน</u> -จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมหรือชุมชน -ระดับความพึงพอใจของคู่ค้าต่อการทำงานร่วมกัน -อัตราการต่อสัญญาความร่วมมือกับภาคี -จำนวนโครงการร่วมที่เกิดขึ้นจากเครือข่าย -รายได้หรือทรัพยากรที่ได้รับจากเครือข่าย		
2	มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่ไม่มีแนวโน้มที่ดีหลายด้าน (7.1ก, ข(1-2),ค) ผลลัพธ์ที่ไม่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น - 7.1ก-4 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตระดับปริญญาตรีตามกรอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ - 7.1ก-5 รายได้เฉลี่ยของบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรี - 7.1ก-6 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำตรงสาขา - 7.1ก-7 นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านภาษาอังกฤษ - 7.1ก-8 นักศึกษาที่สอบผ่านทักษะด้านคอมพิวเตอร์ - 7.1ก-10 รางวัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีระดับท้องถิ่น ระดับชาติ/นานาชาติ	พัฒนาผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด และกำกับติดตาม รวมถึงการจัดทำรายงานอย่างต่อเนื่อง	ตัวชี้วัดผลลัพธ์มีผลการดำเนินงานดีขึ้น	ปีการศึกษา 2568	-คกก.หมวด 6 -ทุกหน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.1ก-11 รางวัลของศิษย์เก่าระดับปริญญาตรีระดับท้องถิ่น ระดับชาติ/นานาชาติ - 7.1ก-12 ผลงานสร้างสรรค์ของอาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับการเผยแพร่ ระดับนานาชาติ - 7.1ก-13 โครงการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/ สหกิจศึกษา - 7.1ก-21 นวัตกรรมหรือผลงานบริการวิชาการที่สามารถสร้างคุณค่าแก่ ผู้รับบริการ/ ชุมชน/สังคมได้ - 7.1ก-22 บทความวิจัยของอาจารย์ประจำที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ใน TCI 1 - 7.1ก-24 ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับชาติ - 7.1ก-25 ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับนานาชาติ - 7.1ก-28 ผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร) - 7.1ก-42 องค์ความรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยุธยา - 7.1ก-43 เครือข่ายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - 7.1ก-44 แหล่งเรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยาที่ได้รับการพัฒนา - 7.1ก-45 งานศึกษาหรืองานเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เพิ่มมูลค่าชุมชน - 7.1ก-48 การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการภายนอกจากการให้บริการศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา - 7.1ก-50 การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของชุมชนจากการให้บริการศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา - 7.1ก-51 การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการภายนอกจากการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น				

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.1ข(1)-4 หลักสูตรที่มีความร่วมมือกับสถานประกอบการ - 7.1ข(1)-5 หลักสูตรที่สามารถเปิดจัดการเรียนการสอนได้ - 7.1ข(1)-6 หลักสูตรที่มีการรับเข้านักศึกษาเป็นไปตามแผน - 7.1ข(1)-7 คะแนนเฉลี่ย GPA ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก - 7.1ข(1)-8 ผู้ลงทะเบียนเรียนจริงจากจำนวนผู้ยืนยันสิทธิ์ - 7.1ข(1)-13 งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย - 7.1ข(1)-14 งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย - 7.1ข(1)-15 โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายใน - 7.1ข(1)-16 โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอก - 7.1ข(1)-17 โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด - 7.1ข(1)-18 องค์ความรู้จากงานวิจัยที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ครัวเรือน - 7.1ข(1)-19 ผู้ยื่นขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (IRB) - 7.1ข(1)-20 แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก - 7.1ข(1)-23 งบประมาณด้านบริการวิชาการแบบหารายได้ - 7.1ข(1)-24 โครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคม - 7.1ข(1)-25 กิจกรรมบริการวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด - 7.1ข(1)-27 กิจกรรม/โครงการบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม - 7.1ข(1)-42 งบประมาณการทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้านการพัฒนาชุมชน - 7.1ข(1)-46 แหล่งเรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยาที่ได้รับการพัฒนา				

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.1ข(1)-56 ความถี่และประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในในเรื่องการใช้จ่ายและการจัดการเงิน - 7.1ข(1)-60 จำนวนครั้งที่ระบบหรือซอฟต์แวร์ได้รับการปรับปรุง หรือพัฒนา ระบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการ - 7.1ข(1)-61 การฝึกอบรมที่จัดให้แก่ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - 7.1ข(1)-63 อัตราการเพิ่มของจำนวนผู้สมัครและนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินคือ เช่น - 7.1ข(2)-1 บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมหลักการป้องกันอัคคีภัย การซ้อม อพยพหนีภัย และการช่วยชีวิตเบื้องต้นเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด - 7.1ข(2)-2 กิจกรรม/โครงการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน - 7.1ข(2)-4 ของบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย - 7.1ข(2)-5 กิจกรรม/โครงการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน - 7.1ข(2)-9 กิจกรรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อฝึกอบรมบุคลากร, นักศึกษา, หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย - 7.1ข(2)-10 การฝึกซ้อมหรือการทดสอบการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกซ้อมหนีไฟ, การฝึกซ้อมเหตุการณ์แผ่นดินไหว ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น - 7.1ค-1 สถานประกอบการที่มี MOU สำหรับสหกิจฯ - 7.1ค-2 MOU กับต่างประเทศด้านการจัดการศึกษาที่ active - 7.1ค-3 MOU ภายในประเทศด้านการจัดการศึกษาที่ active				

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.1ค-5 MOU ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ active				
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นอย่างไร?					
1	มหาวิทยาลัยฯ ได้รายงานผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ที่มีแนวโน้มผันผวน หรือมีระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย (7.2ก(1),(2)) - 7.2ก(1)-1 ความพึงพอใจของนักศึกษาในระดับ ป.ตรี ต่อคุณภาพ หลักสูตรและการจัดการศึกษา - 7.2ก(1)-16 ความไม่พึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย/แหล่งทุน ภาคเอกชนที่มีต่อมหาวิทยาลัย - 7.2ก(1)-20 ความไม่พึงพอใจของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อการ ให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแบบหารายได้ - 7.2ก(1)-31 ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการให้บริการด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - 7.2ก(2)-12 ความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อการใช้บริการศูนย์การ เรียนรู้สถาบันอยุธยาศึกษา - 7.2ก(2)-15 ผู้รับบริการทางวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมที่มาใช้ บริการซ้ำ 7.2ก(2)-19 ศิษย์เก่าที่กลับเข้ามาศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา	1) ประชุมพัฒนาตัวชี้วัดและทบทวน ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้า กลุ่มอื่น ที่มีแนวโน้มผันผวน หรือมี ระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย 2) ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบตามพันธกิจ 3) ติดตามผลการดำเนินงานราย ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลของ กระบวนการรับฟังและ ปฏิสัมพันธ์ -อัตราการตอบกลับ แบบสอบถาม -ระยะเวลาเฉลี่ยในการ ตอบสนอง -ระดับความพึงพอใจของผู้เรียน/ ลูกค้าต่อช่องทางการรับฟัง -จำนวนข้อเสนอแนะที่ถูกนำไป ปรับปรุงบริการจริง ตัวชี้วัดประสิทธิผลของการ จัดการความสัมพันธ์ -จำนวนกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดำเนินการ -ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย -อัตราการมีส่วนร่วมของผู้เรียน/ ลูกค้า -จำนวนข้อเสนอแนะที่ได้รับและ นำไปใช้จริง ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการสืบค้นและการ สนับสนุน	ต.ค.2568	-คกก.VOC -กรรมการ หมวด 3 -ทุก หน่วยงาน

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			-อัตราการเข้าถึงระบบสารสนเทศ -ความพึงพอใจในการใช้ระบบข้อมูล/คู่มือ -ระยะเวลาในการให้การสนับสนุน จำนวนคำร้อง/คำถามที่ตอบกลับได้ในเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลด้าน “ความเป็นธรรม” -ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มต่อความเท่าเทียมในการรับบริการ -สัดส่วนข้อร้องเรียนที่ได้รับการตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด -การเข้าถึงข้อมูลหรือระบบสนับสนุนแยกตามประเภทลูกค้า (มี/ไม่มีอุปสรรค) -อัตราการเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์จากกลุ่มต่าง ๆ ตัวชี้วัดเกี่ยวกับส่วนแบ่งการตลาด -อัตราการเติบโตของส่วนแบ่งตลาด (Market Share Growth Rate)		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2	มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น (7.2ก(1)) -ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การวิจัย บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	หาคู่เทียบของผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น โดย 1) ประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการพัฒนาดำเนินงานรายหมวด 6 2) กำหนดตัวชี้วัดที่ต้องการเทียบเคียงร่วมกับหน่วยงานเจ้าของพันธกิจ 3) จัดทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัย เป้าหมายขอผลการดำเนินงานหมวด 7 ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	คู่เทียบในปีการศึกษา 2568 ได้แก่ 1) มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ 2.มรภ.อุดร 3. ตัวชี้วัดที่จะใช้เทียบเคียง ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการ 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรเป็นอย่างไร?					
1	มหาวิทยาลัยฯ มีผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย - 7.3ก(1)-2 ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งรองศาสตราจารย์ - 7.3ก(1)-9 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ มีการรายงานผลลัพธ์การดำเนินการที่มุ่งเน้นบุคลากรที่จำกัด - 7.3ก(2)-1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ - 7.3ก(2)-3 ร้อยละความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	1) วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุกด้านการบริหารทรัพยากรและผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย 2) ทบทวนผลลัพธ์การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ครอบคลุมทุกด้าน Plan : วางแผนการพัฒนาตาม Gap Analysis Do: ดำเนินการจัดทำผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุกด้าน พัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ และปรับปรุงระบบรายงานผลลัพธ์ Check: ประเมินผลลัพธ์และตัวชี้วัด	1) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ 3) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 4) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการนำเข้าและใช้เทคโนโลยีใหม่ในการใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน 5) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการมีทักษะและมีความพร้อมในการใช้	ก.ย. 2568	งานบริหารทรัพยากร

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.3ก(3)-3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก ของบุคลากรสายวิชาการ - 7.3ก(3)-8 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการมีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป - 7.3ก(3)-9 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่ - ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ความเพียงพอของอัตรากำลังบุคลากรแต่ละสายงาน - ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ เข้าร่วมอบรม - ผลสัมฤทธิ์จากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การเข้าถึงโอกาสพัฒนา เช่น ทุนวิจัยหรือศึกษาดูงานใน/ต่างประเทศ ความหลากหลายของข้อมูล จำแนกผลลัพธ์ตามประเภทบุคลากร เช่น พนักงานต่างชาติ การรายงานเพิ่มเติมด้าน Engagement, Development และจำแนกผลลัพธ์ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร	Act: ปรับปรุงกระบวนการ หมวด 5	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. ที่มีผลกระทบต่อสังคม 7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ 8) จำนวนรางวัลเชิงวิชาการ/นวัตกรรมระดับชาติที่บุคลากรได้รับต่อปี 9) ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากร 10) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากร 11) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ 12) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 13) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ $\geq 80\%$ 14) ค่าดัชนีช่องว่างสมรรถนะลดลงอย่างน้อย 10% ภายใน 1 ปี		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			15) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/ได้รับใบรับรองทักษะใหม่ $\geq 70\%$ ต่อปี 16) อัตราส่วนบุคลากรต่อภาระงาน (เช่น อาจารย์:นักศึกษา) เป็นไปตามเกณฑ์ ก.พ.อ. 17) ร้อยละความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 18) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) 19) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ 20) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 21) ร้อยละบุคลากรใหม่ผ่านการปฐมนิเทศภายใน 90 วัน 22) ร้อยละบุคลากรใหม่ที่มี IDP ภายใน 6 เดือนแรก 23) ร้อยละบุคลากรใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\geq 70\%$)		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			24) จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิประโยชน์/สวัสดิการ (แนวโน้มลดลง) 25) อัตราการลาออกก่อนครบ 3 ปีลดลง 26) ระดับภาพลักษณ์ ARU เป็นองค์กรที่น่าทำงาน (Employer of Choice) 27) อัตราการลาป่วยเฉลี่ย/คน/ปี (แนวโน้มลดลงต่อเนื่อง) 28) ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย ($\geq 70\%$) 29) ดัชนีความเครียดเฉลี่ยบุคลากร (แนวโน้มลดลง) 30) คะแนนความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานและความสมดุลชีวิต-งาน (Work-life balance) ($\geq 80\%$) 31) ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์/ชมรม/จิตอาสา 32) จำนวนอุบัติเหตุในที่ทำงานต่อปี (แนวโน้มลดลง) 33) ร้อยละความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			34) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 35) สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ตำแหน่งวิชาการ (แนวโน้มเพิ่มขึ้น) 36) ร้อยละผูกพันบุคลากร ที่สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 37) จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิประโยชน์ (แนวโน้มลดลงต่อเนื่อง) 38) ระดับความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กรเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 39) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ 40) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและคุณภาพชีวิต 41) บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามค่านิยม D-CIDE 42) ร้อยละของบุคลากรที่เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการตามแผน Career Path 43) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาให้มี		

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			สมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับ 44) ร้อยละของบุคลากรที่ภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย 45) ร้อยละของบุคลากรที่แสดงความตั้งใจทำงานต่อองค์กร		
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร? (25 เป้าหมาย Band2: 30)					
1	มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรมและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (7.5 ก) - ไม่พบการแสดงผลลัพธ์การสร้างความรู้ความผูกพันของผู้นำระดับสูงกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น - ไม่พบผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม - ไม่พบผลลัพธ์สะท้อนประสิทธิผลของการสร้างประโยชน์ให้สังคม และผลลัพธ์ของการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ	- ออกแบบตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำ, จริยธรรม, CSR - จัดทำรายงานผลลัพธ์ประจำปี	- มีผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงประสิทธิผลการบริหารองค์กร	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	คกก.หมวด 1
2	มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญบางตัวด้านการนำองค์กร การกำกับองค์กร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และด้านจริยธรรม มีแนวโน้มผันผวน (7.5 ก (1,2,3,4)) - 7.4ก(1)-4 ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร - 7.4ก(2)-1 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของอธิการบดี - 7.4ก(2)-5การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดี คณะครุศาสตร์	- วางแผนในการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง	- มีผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงประสิทธิผลการบริหารองค์กร	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	คกก.หมวด 1

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.4ก(2)-6การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ - 7.4ก(2)-9 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดี คณะบัณฑิตวิทยาลัย - 7.4ก(3)-5 ร้อยละของความเสี่ยงที่ลดลงหรือหมดไป - 7.4ก(4)-8คุณภาพการดำเนินการของบุคลากรเป็นไปตาม มาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่าเทียม				
7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินและตลาด และผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นอย่างไร? (20 เป้าหมาย Band2: 30)					
1	มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายตัวด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ต่ำกว่าเป้าหมาย (7.5 ก(1,2) ข) - 7.5ก(1)-1ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ(งบประมาณแผ่นดิน) - 7.5ก(1)-2ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ(งบประมาณเงินรายได้) - 7.5ก(1)-4 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย - 7.5ก(1)-5 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการบริการ วิชาการ - 7.5ก(1)-6 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม - 7.5ก(2)-6 การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สมัครเรียน (ระดับ บัณฑิตศึกษา) - 7.5ก(2)-7 จำนวนนักศึกษาต่างชาติ (ระดับบัณฑิตศึกษา) - 7.5ข-6 นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิตที่นำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในท้องถิ่นได้ อย่างยั่งยืน	- ออกแบบตัวชี้วัด ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ ต่ำกว่าเป้าหมาย - จัดทำรายงานผลลัพธ์ประจำปี	มีผลลัพธ์ที่สำคัญด้าน งบประมาณ การเงิน ตลาด และ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ต่ำกว่า เป้าหมาย	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	คกก.หมวด 2

ลำดับ	โอกาสในการปรับปรุง	แนวทางวิธีการในการปรับปรุง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	- 7.5ข-13 คะแนนจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกโดย SDG Ranking ที่เพิ่มขึ้น - 7.5ข-14 ผลคะแนนการจัดอันดับมหาวิทยาลัย UI Green Metric				
2	มหาวิทยาลัยฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายตัวด้านงบประมาณการเงิน และตลาด มีแนวโน้มลดลงหรือผันผวน (7.5 ก(1,2)) - 7.5ก(1)-1การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (งบประมาณแผ่นดิน) - 7.5ก(1)-4 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย - 7.5ก(1)-5 จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ - 7.5ก(1)-9 รายได้จากการบริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย - 7.5ก(2)-1 ผู้สอบผ่านและรายงานตัวยืนยันสิทธิลงทะเบียนกับมหาวิทยาลัย(ระดับปริญญาตรี) - 7.5ก(2)-2การรับนักศึกษาที่เป็นไปตามเป้าหมาย (ระดับปริญญาตรี) - 7.5ก(2)-3 การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สมัครเรียน (ระดับปริญญาตรี) - 7.5ก(2)-4 นักศึกษาต่างชาติ (ระดับปริญญาตรี) - 7.5ก(2)-5ผู้สอบผ่านและรายงานตัวยืนยันสิทธิลงทะเบียนกับมหาวิทยาลัย(ระดับบัณฑิตศึกษา)	- วางแผนในการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง	- มีผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงประสิทธิผลการบริหารองค์กร	ต.ค. 68 - พ.ค. 69	คกก.หมวด 2

แผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร

หมวด 1 การนำองค์กร

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569									
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		
แผนที่ 1: พัฒนาการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ															
1	ทบทวนกระบวนการนำองค์กรอย่างเป็นระบบ 1.1 ก (2) ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 1.1 ข แนวทางในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร พันธมิตร ผู้เรียน และลูกค้าที่สำคัญ (P.1ก(3), P.1 ข(2), P.1ข(3)) 1. 2 ก (3) ระบบการกำกับดูแลองค์กร ทบทวนผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 1.2 ข (1) ระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ	1.1 ก (2) 1.1 ข 1.2 ก(3) 1.2 ข(1)	✓	✓											-

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
2	ประชุมเพื่อกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	1.1 ก (1) 1.1 ก (2) 1.1 ข 1.1 ค (1) 1.1 ค (2) 1.2 ก (1) 1.2 ก (2) 1.2 ก (3) 1.2 ข (1) 1.2 ข (2) 1.2 ค (1) 1.2 ค (2)		✓											-	- SL - รอง อธก.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กนผ. - คกก. หมวด 1
3	SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศให้กับผู้รับผิดชอบคณะ สำนัก สถาบัน	1.1 ก (1) 1.1 ก (2) 1.1 ข 1.1 ค (1) 1.1 ค (2) 1.2 ก (1) 1.2 ก (2) 1.2 ก (3) 1.2 ข (1) 1.2 ข (2) 1.2 ค (1) 1.2 ค (2)		✓											-	- SL - รอง อธก.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กนผ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
4	กนผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและรายงาน SL	1.1 ก (1) 1.1 ก (2) 1.1 ข 1.1 ค (1) 1.1 ค (2) 1.2 ก (1) 1.2 ก (2) 1.2 ก (3) 1.2 ข (1) 1.2 ข (2) 1.2 ค (1) 1.2 ค (2)			✓			✓			✓				-	- SL - รอง ออท.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กนผ.
5	SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของมรอย.	1.1 ก (1) 1.1 ก (2) 1.1 ข 1.1 ค (1) 1.1 ค (2) 1.2 ก (1) 1.2 ก (2) 1.2 ก (3) 1.2 ข (1) 1.2 ข (2) 1.2 ค (1) 1.2 ค (2)			✓	✓		✓	✓		✓				-	- SL - รอง ออท.ฝ่าย ยุทธศาสตร์และ แผนงาน - กนผ.
6	ผู้รับผิดชอบ/คกก.หมวด 1 จัดทำรายงาน ผลการประเมินตนเอง										✓				-	- Owner - คกก. หมวด 1

หมวด 2 แผนกลยุทธ์

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
			2568			2569											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
แผนที่ 1 : พัฒนาแผนกลยุทธ์ มรย. สุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก ภายในปี 2570																	
1	ทบทวนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มรย. สุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก ภายในปี 2570 2.1 ก(2) แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ 2.1 ก(3) แนวทางการจัดทำโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน 2.1 ก(4) แนวทางที่การตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการเอง หรือกระบวนการใดจะจ้างโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ (6.1ก) นำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีที่สถานการณ์บังคับ	2.1 ก(2) 2.1 ก(3) 2.1 ก (4),6.1 2.1 ข(2) 2.2 ก(3) 2.2 ก (4),5.1ก (1) 2.2 ข	✓	✓											-	- SL - รอง อชก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กณผ. - งานบริหารงานบุคคล - คกก.หมวด 2	
	2.1 ข(2) แนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย															-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	2.2 ก(3) แนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ 2.2 ก(4) แนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (5.1ก(1)) 2.2 ข แนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับ แผนปฏิบัติการและ															
2	ประชุมเพื่อกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มรอย. สุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก ภายในปี 2570	2.1 ก(1) 2.1 ก(2) 2.1 ก(3) 2.1 ก(4) 2.1 ข(1) 2.1 ข(2) 2.2 ก (1) 2.2 ก (2) 2.2 ก (3) 2.2 ก (4) 2.2 ก (5)		✓											- - SL - รอง อธก. ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน - กนผ.	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		2.2 ก (6)														
3	SL ถ่ายทอดตัวชี้วัดประสิทธิผลการจัดทำแผนกลยุทธ์ มรอย. สุ่มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการ พัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนา ท้องถิ่น อย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมือง มรดกโลก ภายในปี 2570	2.1 ก(1) 2.1 ก(2) 2.1 ก(3) 2.1 ก(4) 2.1 ข(1) 2.1 ข(2) 2.2 ก (1) 2.2 ก (2) 2.2 ก (3) 2.2 ก (4) 2.2 ก (5) 2.2 ก (6)		✓											-	- SL - รอง อธก. ฝ่าย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน - กนผ.
4	กนผ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการ ดำเนินงานและรายงาน SL	2.1 ก(1) 2.1 ก(2) 2.1 ก(3) 2.1 ก(4)			✓			✓			✓				-	- SL - รอง อธก. ฝ่าย

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		2.1 ข(1) 2.1 ข(2) 2.2 ก (1) 2.2 ก (2) 2.2 ก (3) 2.2 ก (4) 2.2 ก (5) 2.2 ก (6)														ยุทธศาสตร์ และแผนงาน - กนผ.
5	SL พิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา/ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของมรย.	2.1 ก(1) 2.1 ก(2) 2.1 ก(3) 2.1 ก(4) 2.1 ข(1) 2.1 ข(2) 2.2 ก (1) 2.2 ก (2)			✓	✓		✓	✓		✓				-	- SL - รอง อธก. ฝ่าย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน - กนผ.

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		2.2 ก (3) 2.2 ก (4) 2.2 ก (5) 2.2 ก (6)														
6	ผู้รับผิดชอบ/คกก.หมวด 2 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง										✓				-	- กนผ. - Owner - คกก. หมวด 2

หมวด 3 ลูกค้า

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนที่ 1 : ARU VOC																
1	กำหนดกลุ่มเป้าหมาย - ระบุกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าทั้งหมดที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนครบถ้วนทุกพันธกิจ	OFI 3.1(2)	✓												-	คณะ/สำนัก/ สถาบัน
2	พัฒนาแนวทางรับฟังแบบเป็นระบบและเฉพาะกลุ่ม	OFI 3.1(2)		✓	✓										-	คณะ/สำนัก/ สถาบัน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- ออกแบบกระบวนการรับฟังที่ตอบโจทย์แต่ละกลุ่ม เช่น - แบบสอบถามก่อน/หลังการรับบริการ - แบบสอบถามความคาดหวังของผู้เรียนในอนาคต เช่น นักเรียน ม.ปลาย/ ผู้สมัคร - เปิดเวทีเสวนา/ ฝึกปฏิบัติ รับฟังชุมชนในพื้นที่ด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม															
3	เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ VOC - รวบรวมข้อมูล - นำผลการวิเคราะห์ถ่ายทอดไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	OFI 3.1(2)				✓	✓	✓	✓	✓	✓				-	คณะ/สำนัก/ สถาบัน
4	ประเมินผลการดำเนินของระบบและปรับปรุงกระบวนการรับเสียงของลูกค้า - จัดทำแผนการรับฟังประจำปี ครอบคลุมทุกกลุ่ม - แบ่งรอบ เช่น รายปี รายภาคเรียน รายโครงการ	OFI 3.1(2)										✓	✓		-	คณะ/สำนัก/ สถาบัน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยงกับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนที่ 1: พัฒนาระบบการวัด การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย																
1	1.1 ทบทวนขั้นตอนการกำหนดและการประเมินตัวชี้วัดในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุน	4.1ก(2)	✓												-	คณะกรรมการพัฒนาหมวด 4
2	1.2 การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง และ การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดอันดับความสำคัญ ด้วยตารางจัดลำดับความสำคัญ (Priority Matrix) เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมจัดทำ โดยใช้เกณฑ์ เช่น ผลกระทบต่อวิสัยทัศน์, ความเร่งด่วน, ความเป็นไปได้, และทรัพยากรที่ต้องใช้		✓												-	
3	1.3 จัดทำแผนปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4.1ข(2)	✓	✓											50,000	
4	1.4 ติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยจัดประชุม Data Review & Benchmark Session ทุกเดือนเพื่อพิจารณาผลลัพธ์และใช้ประกอบการตัดสินใจ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		-	
แผนที่ 2: พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของสถาบันให้มีความพร้อมใช้																
1	จัดทำ Data Inventory ระบุข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจ พร้อมรายละเอียดแหล่งข้อมูล, ความถี่ในการอัปเดต และผู้รับผิดชอบ	4.1ก(2)	✓	✓											-	คณะกรรมการพัฒนาหมวด 4

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
2	ปรับปรุงระบบ Data Access & Visualization ให้ ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ผ่าน Dashboard				✓	✓	✓	✓	✓						15,000	
3	กำหนด Service Level Agreement (SLA) ด้าน การให้บริการข้อมูล เช่น ระยะเวลาเตรียมข้อมูล, ความถูกต้อง, และรูปแบบการนำเสนอ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
4	จัดทำ Data Quality Checklist เพื่อตรวจสอบ ความครบถ้วนและความทันเวลาของข้อมูลก่อน เผยแพร่		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
5	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และใช้ผลประเมินปรับปรุง การให้บริการข้อมูล โดยครอบคลุมทุกประเด็น คุณภาพ ความพร้อมใช้ และความปลอดภัย		✓											✓	-	
แผนที่ 3: พัฒนาระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย																
1	จัดทำ กระบวนการสรรหาและคัดเลือก Best Practice ที่ครอบคลุมทั้งจากภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาชัดเจน (เช่น ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผลกระทบต่อ ผลลัพธ์ ความสามารถนำไปใช้ได้)	4.1ข(2)	✓												-	คณะกรรมการ พัฒนาหมวด 4
2	กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ของการนำ Best Practice ไปใช้ เช่น ร้อยละของ Best Practice ที่ถูกนำไปใช้ แล้วทำให้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานดีขึ้น ≥ 10%		✓												-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาจาก Best Practice ต่อปี															
3	จัดตั้ง คลังข้อมูลออนไลน์ (Best Practice Repository) เพื่อรวบรวม จัดหมวดหมู่ และ เผยแพร่ Best Practice ให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย			✓											-	
4	จัดกิจกรรม นำเสนอและแลกเปลี่ยน Best Practice เป็นประจำ เช่น เวทีประชุมวิชาการ ภายใน หรือ KM Day เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้								✓						20,000	
5	มีการเก็บสถิติการนำ KM ไปใช้ประโยชน์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
แผนที่ 4: พัฒนาระบบการสร้างนวัตกรรม																
1	จัดทำ กระบวนการระบุและคัดเลือกโอกาสนวัตกรรม ที่เชื่อมโยงกับการทบทวนผลการดำเนินงาน, การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์, และ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.2ค	✓	✓											-	ทุกหน่วยงาน
2	พัฒนา Innovation Portfolio เพื่อบันทึกรายการโอกาสนวัตกรรม จัดลำดับความสำคัญโดยใช้เกณฑ์ผลกระทบ, ความเป็นไปได้, และทรัพยากรที่ใช้				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		-	
3	กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ของนวัตกรรม เช่น จำนวนโครงการนวัตกรรมใหม่ต่อปี ร้อยละของนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย				✓										-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับOFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
4	ติดตาม และรายงานความก้าวหน้าตอนนโยบายมหาวิทยาลัย							✓						-		

หมวด 5 บุคลากร

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนที่ 1 : จัดทำระบบและแนวทางในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร : หมวด 5																
1	วางแผน (Plan) กำหนดเป้าหมายการประเมินให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และพันธกิจ	5.1ก(1)	✓												-	งานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการ พัฒนาการดำเนินงาน หมวด 5
2	ออกแบบการประเมิน (Assess) ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ทั้งเชิงปริมาณ (Capacity) และเชิงคุณภาพ (Capability)		✓	✓											-	
3	ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ครอบคลุมทักษะวิชาการ ทักษะดิจิทัล ภาษา และ Soft Skills ของบุคลากรทั้ง 2 สาย			✓	✓										-	
4	ทบทวนและปรับปรุงตามแผนทุก ๆ 6 เดือน					✓	✓								-	
แผนที่ 2 ทบทวนระบบกลไกการเตรียมความพร้อมบุคลากร : หมวด 5																
1	วิเคราะห์ทิศทางและปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (Workforce Foresight) เพื่อเตรียมความ	5.1ก(3)	✓	✓											-	งานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการ

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	พร้อมบุคลากร ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน และประเมินความเสี่ยงหากไม่สามารถจัดหาหรือพัฒนาบุคลากรได้ทันเวลา															พัฒนาการดำเนินงาน หมวด 5
2	ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังปัจจุบัน และวิเคราะห์ช่องว่างกำลังคน			✓	✓										-	
3	วางแผนและจัดทำแผนกำลังคนระบุตำแหน่งวิกฤติ และการเพิ่มความรู้ทักษะใหม่ๆ สำหรับบุคลากรทั้ง 2 สาย			✓	✓										-	
4	ดำเนินการพัฒนาและปรับกำลังคนตามแผน				✓										-	
5	ติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
แผนที่ 3 พัฒนาระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร : หมวด 5																
1	วางแผนและออกแบบพัฒนาระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร	5.1ก(4)	✓	✓	✓										-	งานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการ พัฒนาการดำเนินงาน หมวด 5
2	ดำเนินการตามแผนทบทวนระบบงานและบุคลากรประจำปีวิเคราะห์ปัญหา-โอกาส ประเมินรายบุคคลควบคู่กับประเมินกระบวนการทำงาน															
3	ติดตามและปรับปรุง ตามแผนพัฒนารายบุคคล						✓	✓	✓				✓	✓	✓	
แผนที่ 4 ทบทวนแนวทางและระบบในการสรรหาว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่ : หมวด 5																
1	วิเคราะห์และวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) ให้มีประสิทธิภาพ	5.1ก(2)	✓	✓	✓										-	งานทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
2	สรรหาและคัดเลือก				✓	✓	✓								-	
3	วาจาและปฐมนิเทศ				✓	✓	✓								-	
4	พัฒนาและดูแลบุคลากรใหม่ IDP ภายใน 6 เดือนแรก และติดตามความพึงพอใจและการปรับตัว ด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม ใน 3 เดือนแรก และ 6 เดือนแรก		✓	✓	✓	✓	✓								-	
5	สร้างแรงจูงใจและผูกพัน		✓	✓	✓										-	งานทรัพยากรบุคคล
แผนที่ 5 ทบทวนการดำเนินการเพื่อให้สถานที่ทำงานมีสุขภาวะ : หมวด 5																
1	การประเมินและวิเคราะห์ความต้องการสำรวจสุขภาวะบุคลากรประจำปี ครอบคลุมด้านกาย-ใจ-สังคม-สิ่งแวดล้อม	5.1ข(2)	✓	✓	✓										-	งานทรัพยากรบุคคล/ กบ.
2	ออกแบบและวางระบบการจัดการสุขภาวะ		✓	✓	✓										-	
3	การดำเนินการและสนับสนุน จัดทำโครงการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร สำหรับกิจกรรมสุขภาวะ สื่อสารข้อมูลสุขภาวะผ่านเว็บไซต์, Line Official, ARU HRM System		✓	✓	✓										-	
4	การติดตาม ประเมิน และปรับปรุง เก็บข้อมูลตัววัดทุกไตรมาสและรายงานต่อมหาวิทยาลัย และทบทวนผลการดำเนินงาน					✓	✓	✓				✓	✓	✓	-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
			2568			2569											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
แผนที่ 6 ทบทวนแนวทางและระบบการดำเนินการให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ : หมวด 5																	
1	วิเคราะห์และกำหนดนโยบาย ศึกษาและเปรียบเทียบโครงสร้างค่าตอบแทนกับเกณฑ์ ก.พ.อ., สถาบันอุดมศึกษาอื่น, ภาคเอกชนในพื้นที่	5.1ข(2)	✓	✓	✓										-	งานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการ พัฒนาการดำเนินงาน หมวด 5/กบ.	
2	ออกแบบระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสม		✓	✓	✓										-		
3	จัดสรรสิทธิประโยชน์ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม		✓	✓	✓												
4	ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตรวจสอบความเป็นธรรมและความเหมาะสม		✓	✓	✓										-		
5	ติดตาม ประเมิน และปรับปรุง โดยประเมินความพึงพอใจบุคลากรต่อระบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ปีละ 1 ครั้ง					✓	✓	✓				✓	✓	✓	-		
แผนที่ 7 ทบทวนแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารเปิดกว้าง บุคลากรมีความผูกพัน และค่านิยม (D-CIDE) ที่นำสู่การปฏิบัติ มีแนวทางที่เป็นระบบ : หมวด 5																	
1	สื่อสารที่เปิดกว้าง จัดประชุม Town Hall Meeting ระดับมหาวิทยาลัยทุกภาค การศึกษา	5.2ข				✓					✓					-	งานทรัพยากรบุคคล// กบ.
2	สร้างความผูกพันของบุคลากร จัดกิจกรรม เชิดชูเกียรติ เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่น กิจกรรมสานสัมพันธ์อาจารย์-บุคลากร-		✓	✓	✓					✓	✓	✓				-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	นักศึกษา เพื่อเชื่อมโยงทุกกลุ่ม โครงการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต เช่น ระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น															
3	นำค่านิยม D-CIDE สู่การปฏิบัติ ทุกหน่วยงานต้องมีโครงการ/กิจกรรมที่แสดงถึงอย่างน้อย 1 ค่านิยม														-	
แผนที่ 8 ทบทวนวิธีการและระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร : หมวด 5																
1	เชื่อมโยงสมรรถนะบุคลากรกับสมรรถนะหลักองค์กร จัดทำ Competency Framework ที่กำหนดทักษะ/พฤติกรรมหลักทั้งสำหรับ ผู้นำ-บุคลากรสายวิชาการ-สายสนับสนุน เพื่อเทียบระหว่างสมรรถนะที่มี (Current) กับที่ต้องใช้เพื่อบรรลุกลยุทธ์ในอนาคต	5.2ค(2)	✓	✓	✓											งานทรัพยากรบุคคล/ คณะกรรมการพัฒนาการดำเนินงาน หมวด 5/กบ.
2	เตรียมผู้บริหารและสืบทอดตำแหน่งและทักษะอนาคต หัวหน้างาน รองอธิการบดี คณบดี ทักษะในอนาคต							✓	✓	✓	✓				-	
3	การเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร		✓	✓	✓				✓	✓	✓				-	
4	ติดตามและปรับปรุง					✓	✓	✓				✓	✓	✓	-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนที่ 9 ทบทวนแนวทางและระบบของการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร : หมวด 5																
1	วางแผนและจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทั้ง 2 สายให้ชัดเจน	5.2ค(3)	✓	✓	✓				✓	✓	✓				-	งานทรัพยากรบุคคล// กบ. งานทรัพยากรบุคคล
2	สำรวจความต้องการและความพร้อม ของบุคลากรทุก 2 ปี แยกตามกลุ่มอายุ / ตำแหน่ง / สาขา เพื่อวางแผนพัฒนาที่ตรงจุด และประเมินศักยภาพผู้นำ สำหรับตำแหน่งบริหาร และวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรเพื่อใช้จัดทำแผน IDP		✓	✓	✓				✓	✓	✓				-	
3	จัดทำแผนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่งให้ครอบคลุมทั้งตำแหน่งทั้ง 2 สาย		✓	✓											-	
4	ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครอบคลุมทั้ง 2 สาย โดย สายวิชาการ : สนับสนุนทุนวิจัย, ทุน post-doctoral, fellowship ต่างประเทศ ระบบ Coaching/Peer Review การทำผลงานวิชาการ เป็นต้น สายสนับสนุนวิชาการ : การอบรมพัฒนาตามสายงาน การหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ มีพี่เลี้ยงทำผลงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
5	ประเมินและปรับปรุง โดยการสำรวจความพึงพอใจในการปรับระบบการจัดการ					✓	✓	✓				✓	✓	✓	-	

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ทั้ง 2 สาย															
แผนที่ 10 ทบทวนแนวทางและระบบการดำเนินการให้มีความเสมอภาคและการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากร : หมวด 5																
1	กำหนดนโยบายและโครงสร้างความเสมอภาค จัดตั้งคณะกรรมการเสมอภาคที่เกิดจากการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคณะ/หน่วยงาน ทั้ง 2 สาย	5.2ค(4)	✓	✓	✓										-	งานทรัพยากรบุคคล/ กบ.
2	เสริมแรงและสร้างความเสมอภาค เช่น ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การให้โอกาสในการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น		✓	✓	✓										-	
3	สร้างการมีส่วนร่วม มีการสื่อสาร 2 ทาง ช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งออฟไลน์และออนไลน์				✓	✓	✓								-	
4	ติดตามและประเมินผล สำนวความพึงพอใจในการบริหารการภาพรวมของการบริหารทรัพยากร					✓	✓	✓				✓	✓	✓	-	

หมวด 6 การปฏิบัติการ

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนที่ 1 : การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนระบบปฏิบัติการ : หมวด 6																
1	จัดทำโครงการอบรมฯ	6.1ก (1)(2)(3)	✓												-	สำนักมาตรฐานฯ
2	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการฯ -ทบทวนระบบและกลไกการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ -ทบทวน พัฒนา ตัวชี้วัด และติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ	6.1ก (1)(2)(3) 7.1กข	✓	✓											-	คณะกรรมการพัฒนาการดำเนินงาน หมวด 6
3	จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจ	6.1ก (1)(2)(3)			✓											ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบตามพันธกิจ
4	กำหนดกรอบแนวทางการปรับปรุงกระบวนการตามหลัก PDCA อย่างเป็นระบบ	6.1ข(2)			✓											
5	บูรณาการแนวทาง Input – Process – Output (IPO) ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการ				✓											ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบตามพันธกิจ
แผนที่ 2 : โครงการทบทวนการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ																
1	ทบทวนแนวทางการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นระบบ	6.2ก	✓												-	คณะกรรมการพัฒนาการดำเนินงาน หมวด 6

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
2	บูรณาการแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Lean, Six Sigma, Kaizen, Balanced Scorecard)			✓	✓										-	ทุกหน่วยงาน
3	พัฒนาระบบ/แบบฟอร์ม/เครื่องมือสนับสนุน			✓	✓										-	คณะกรรมการ
4	กำหนดหน่วยงานกลางที่ดูแลการจัดการ คุณภาพองค์กร				✓										-	พัฒนาการดำเนินงาน หมวด 6
แผ่นที่ 3 : โครงการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน																
1	ทบทวนระบบในการดูแลสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงใน สถานที่ทำงาน	6.2ค(1)	✓												-	สนอ.
2	มีระบบการประเมินความเสี่ยงด้าน สภาพแวดล้อมในแต่ละปี			✓											-	
3	กำหนดมาตรการและระบบติดตามผล			✓											-	
4	บูรณาการระบบความปลอดภัยกับพันธกิจ หลัก				✓	✓	✓	✓							-	ทุกหน่วยงาน
แผ่นที่ 4 : โครงการเตรียมความพร้อมจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผัน																
1	กำหนดกรอบการประเมินความเสี่ยงที่ ครอบคลุมภัยพิบัติธรรมชาติ	6.2ค (2)(3)	✓												-	สนอ.
2	จัดทำและทบทวนแผนเตรียมความพร้อม (Contingency Plan) และแผนฟื้นฟู			✓											-	
3	จัดทำตาราง 6.2ค(2) ที่ระบุภัยพิบัติและ ภาวะพลิกผันที่สำคัญ			✓												-

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เชื่อมโยง กับ OFI	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
			2568			2569										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
4	ฝึกซ้อมและสร้างความตระหนักรู้			✓	✓	✓									-	
5	ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง			✓	✓	✓									-	

รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567

ส่วนที่ 1

1. ระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถาบันหรือเครื่องมือคุณภาพที่เลือกใช้และระยะเวลาที่ใช้ระบบหรือเครื่องมือดังกล่าว

มหาวิทยาลัยมีระบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 จนถึงปัจจุบัน

2. ผลประเมินคุณภาพภายในระดับสถาบัน (ระบุ เช่น ผลคะแนนการประเมิน ระดับคุณภาพระดับของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ฯลฯ)

ปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX ตามแนวทางในคู่มือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับ 2567-2570 ของ สป.อว. โดยมีคะแนนการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ เท่ากับ 262 คะแนน

3. จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการกำกับกับมาตรฐาน

ปีการศึกษา 2567 ในระหว่างวันที่ 31 มีนาคม-15 พฤษภาคม 2568 มหาวิทยาลัยรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น 52 หลักสูตร โดยประเมินด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับหลักสูตรของ สกอ.เดิม (IQA) จำนวน 48 หลักสูตร และเกณฑ์การประเมินคุณภาพตามแนวทางอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUN-QA) จำนวน 4 หลักสูตร ซึ่งการประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA เป็นการประเมินหลักสูตรในปีแรกเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ยังไม่มีการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้งานประกันคุณภาพร่วมกับคณะและบัณฑิตวิทยาลัย ได้ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 โดยมีหลักสูตรที่รับการประเมินและมีผลการประเมินในภาพรวม ดังนี้

คณะ	หลักสูตรทั้งหมด	หลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ สกอ.(เดิม)			หลักสูตรที่ประเมินด้วยเกณฑ์ AUN-QA
		จำนวนหลักสูตร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	
ครุศาสตร์	2	1	3.37	ดี	1
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	13	3.94	ดี	2
วิทยาการจัดการ	8	8	3.99	ดี	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	15	3.93	ดี	1
บัณฑิตวิทยาลัย	11	11	3.73	ดี	-
รวมทุกหลักสูตร	52	48	3.88	ดี	4

4. คิดเป็นร้อยละ

มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรทั้งสิ้น 52 หลักสูตร โดยทุกหลักสูตรผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 2

1) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.1 นโยบายและทิศทางในการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ตามความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา :

มหาวิทยาลัยมุ่งผลิต พัฒนากำลังคนทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพและสมรรถนะขั้นสูง เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ อีกทั้งมีความพร้อมในการเป็นพลเมืองโลก (Global Citizen) พร้อมจะก้าวไปกับพลวัตของยุคดิจิทัล และมีความรู้ในการใช้ชีวิตยุคศตวรรษที่ 21 (Global Talent) ให้มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูง การพัฒนาเทคโนโลยีต้นแบบ การพัฒนาเทคโนโลยีต้นแบบทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนางานวิจัย การสร้างนวัตกรรม และการบูรณาการศาสตร์แบบครบวงจร และส่งผลกระทบ (Impact) ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการบริการวิชาการในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นตามการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของชุมชนท้องถิ่น ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 52 หลักสูตร จาก 5 คณะ จำแนกเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 41 หลักสูตร หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู จำนวน 1 หลักสูตร หลักสูตรปริญญาโท จำนวน 6 หลักสูตร และหลักสูตรระดับปริญญาเอก จำนวน 4 หลักสูตร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนานคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ ผ่านนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญที่สะท้อนถึงการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการติดตามข้อมูลคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ตามเกณฑ์ของ สกอ. โดยในทุกปีการศึกษางานประกันคุณภาพจะมีการเก็บข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิตและทำการประมวลผลข้อมูลผู้ใชบัณฑิต ที่อยู่สถานประกอบการ เพื่อให้หลักสูตรดำเนินการจัดเก็บข้อมูลบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติจากผู้ใชบัณฑิต ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการเก็บข้อมูลไว้อย่างน้อยร้อยละ 20 ของจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษาและกำหนดให้เป็นตัวบ่งชี้ในระดับหลักสูตร 2.1 คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

แบบเก็บข้อมูลคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ใน มคอ.2 ซึ่งครอบคลุมผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และอาจมีมาตรฐานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ในคณะครุศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ทักษะการเรียนรู้ หรืออาจมีการวัดอัตลักษณ์ของบัณฑิตเพิ่มเติม

ที่	คณะ	ข้อมูลการตอบแบบสอบถาม			ความพึงพอใจผู้ใช้นักศึกษิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ TQF													
		จำนวน		ร้อยละการตอบ	1. คุณธรรมจริยธรรม		2. ความรู้		3. ทักษะทางปัญญา		4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ		5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ IT		6. ด้านทักษะการจัดการการเรียนรู้		เฉลี่ย TQF ทุกด้าน	
		บัณฑิต	ตอบแบบสอบถาม		S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย
1	ครุศาสตร์	231	188	81.39	0.30	4.73	0.31	4.62	0.38	4.60	0.34	4.62	0.33	4.62	0.31	4.69	0.22	4.65
2	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	444	179	40.32	0.41	4.14	0.56	4.46	0.56	4.51	0.49	4.63	0.58	4.48	-	-	0.52	4.56
3	วิทยาการจัดการ	206	94	45.63	0.53	4.63	0.69	4.44	0.61	4.01	0.64	4.56	0.65	4.47	-	-	0.61	4.52
4	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	123	105	85.37	0.56	4.55	0.49	4.69	0.53	4.64	0.55	4.46	0.56	4.47	-	-	0.58	4.56
มหาวิทยาลัย		1,004	566	56.37	0.47	4.67	0.54	4.84	0.55	4.77	0.53	4.85	0.57	4.78	0.31	4.69	0.52	4.86

1.3 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการเรียนรู้ของผู้เรียน:

ดังเอกสารแนบ :

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1LwB8kWOl9snEwzIBalf8NsC5qt8ldLz/edit?usp=sharing&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true>

2) ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

2.1 นโยบายและทิศทางการวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และเชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปะและวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตามความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา :

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากำหนดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ดังนโยบาย “พัฒนางานวิจัย ให้มีคุณภาพสูง ตรงตามความต้องการด้วยการบูรณาการศาสตร์และทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลกอย่างครบวงจร และส่งผลกระทบ (Impact) ต่อการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่นในทุกมิติ มุ่งผลิต พัฒนานวัตกรรมและทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสูง ตรงตามความต้องการ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นในทุกมิติ และมีผลกระทบ (Impact) ต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นหรือในระดับชาติ”

2.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาและความต้องการของประเทศหรือพื้นที่ รวมถึงความต้องการของแหล่งทุนวิจัยและผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและนวัตกรรม:

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/17wWqPwwlGpeWlVu2uydNzyNlyfVLqvMv/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

3) ด้านบริการวิชาการ

3.1 นโยบายและทิศทางการบริการวิชาการและการพัฒนาเชิงพื้นที่ ตามความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา :

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากำหนดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นผ่านพันธกิจด้านบริการวิชาการ ดังนโยบาย “มุ่งพัฒนาท้องถิ่นโดยให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการพัฒนาท้องถิ่น สู่การสร้างมูลค่าทุนชุมชนให้มีความสามารถบริหารจัดการตนเองตลอดจนการสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน”

3.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้รับบริการ :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1zB_BFmlAq9xkCvpWxS7wUoGbtot-gRAO/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

4) ด้านศิลปะและวัฒนธรรม

4.1 นโยบายและทิศทางการส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เพื่อการธำรงรักษา สืบสาน เผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมไทยหรือการพัฒนา ต่อยอด และสร้างคุณค่าใหม่ ตามความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา :

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากำหนดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ดังนโยบาย “สืบสาน รักษา พัฒนาต่อยอด และยกระดับภูมิปัญญาโบราณ “อยุธยาภูมิ” ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรม อันทรงคุณค่าแห่งเมืองมรดกโลก ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรมและส่งเสริมผลลัพธ์อันทรงคุณค่าคืนสู่สังคม”

ดังผลลัพธ์ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/17Yg_fXLgsr9MaT_tG75KP5V75w-uPUBc/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

4.2 ข้อมูลรายวิชาในหลักสูตรการศึกษาและกิจกรรมที่สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม และประเพณีที่หลากหลายของท้องถิ่นและของชาติ:

มหาวิทยาลัยดำเนินการสืบสานการสร้างความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนาศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนบูรณาการและใช้ความรู้ วิทยาการของบุคลากร เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม พัฒนา และเพิ่มคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม ตามจุดเน้นเฉพาะและบริบทของแต่ละส่วนงาน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ การสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จนก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิถีความเป็นไทย ทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยดำเนินงานภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ดังนี้

มหาวิทยาลัยมีการบูรณาการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยุธยากับการเรียนการสอน ได้แก่

- การบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการสอนรายวิชาอยุธยาศึกษา ซึ่งเป็นวิชาบังคับของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกสาขาวิชา เพื่อเป็นการปูพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทุกมิติ ให้นักศึกษาได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การเมืองการปกครอง มรดกภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมอยุธยา ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และสามารถวิเคราะห์ศักยภาพ โอกาส และปัญหาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ รวมถึงการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ของนครประวัติศาสตร์ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นเมืองมรดกโลก โดยมีอาจารย์ผู้สอนมาจากหลากหลายสาขาวิชา อาทิ สาขาประวัติศาสตร์ สาขาศิลปกรรม สาขาสังคมศึกษา สาขาภูมิศาสตร์ สาขาดนตรีศึกษา สาขาการท่องเที่ยว เป็นต้น

- การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องอยุธยาศึกษาสำหรับนักศึกษาใหม่ทุกปีการศึกษา โดยมีนักวิชาการศึกษาจากสถาบันอยุธยาศึกษา ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการบรรยายให้ความรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์กรุงศรีอยุธยา ความเป็นมาของมหาวิทยาลัย และแหล่งวัฒนธรรมสถานภายในมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาเป็นสื่อในการทำกิจกรรม เพื่อเป็นการปูพื้นฐานความรู้ด้านอยุธยาศึกษาแก่นักศึกษาใหม่ทุกคน

- คณะทั้ง 4 คณะ มีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เพื่อดำเนินกิจกรรมของคณะตามที่ได้รับมอบหมายในการประชุมคณะกรรมการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากนั้นนำไปจัดทำแผนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของคณะ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้มีการบูรณาการในการจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานและเพื่อให้มีการใช้งบประมาณให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งทุกคณะได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการเองโดยคณะ และกิจกรรมที่บูรณาการกับหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมในบางกิจกรรมนั้นจะเป็นการดำเนินงานควบคู่ไปกับงานด้านพัฒนานักศึกษา โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนานักศึกษาตาม อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แต่ละคณะจึงมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการ บูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน หรือการวิจัย หรือการบริการวิชาการ ซึ่งนำไปสู่การสืบสานการสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรม โดยให้แต่ละหลักสูตรได้ดำเนินการกิจกรรมด้านนี้ตามลักษณะเฉพาะของหลักสูตร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติของหลักสูตรและนักศึกษาของแต่ละหลักสูตร

5) ด้านพันธกิจอื่นที่สถาบันประกาศต่อสาธารณะ (ถ้ามี)

5.1 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดศักยภาพองค์กรของการจัดกลุ่มสถาบัน (ถ้ามี):

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นตามการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 อีกทั้งยังเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ท่ามกลางเมืองมรดกโลกและให้ความสำคัญการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและมีจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ รวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่อชุมชน ผ่านผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด คือ

ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	ลำดับการแข่งขัน
1. SCD University Rankings 2024	จำนวน 1 ม.	คู่แข่งในประเทศ อันดับ 1 มรภ.พบ. ผลการแข่งขัน ปี พ.ศ. 67 มรอย. อยู่ในอันดับที่ 2 (บรรลุป้า)
2. SDGs Ranking 2024	จำนวน 2 ม.	คู่แข่งในประเทศในกลุ่ม มรภ. อันดับ 1 และอันดับ 2 ผลการแข่งขัน ปี พ.ศ. 67 มรอย. อยู่ในอันดับที่ 3 (บรรลุป้า)
3. UI Green Rankings 2024	จำนวน 2 ม.	คู่แข่งในประเทศในกลุ่ม มรภ. อันดับ 1 มรภ. อันดับ 2 มรพส. ผลการแข่งขัน ปี พ.ศ. 67 มรอย. อยู่ในอันดับที่ 7 (ไม่บรรลุป้า)

5.2 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามพันธกิจอื่นๆ (ถ้ามี) :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/11UAXlrIzYPMGAnB-oeEgpVIsOk5VXrDJ/edit?usp=drive_link&oid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

6) ด้านการทำประโยชน์ให้ท้องถิ่นและสังคม

6.1 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญซึ่งแสดงการบรรลุเป้าหมายด้านความผาสุกของสังคม การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ และการทำประโยชน์ให้ท้องถิ่นและสังคม :

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากำหนดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นผ่านพันธกิจด้านบริการวิชาการ มุ่งพัฒนาท้องถิ่นโดยให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมสร้างมูลค่าทุนชุมชนให้มีความสามารถบริหารจัดการตนเองตลอดจนการสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน มีผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านความผาสุกของสังคม การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ และการทำประโยชน์ให้ท้องถิ่นและสังคม

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1X94iwAgvLjFPChdZf3edexyh-CzjmKBU/edit?usp=drive_link&oid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

7) ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.1 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1qrJ0imOm_conzUW7vee5x50KAQIsokUZ/edit?usp=drive_link&oid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

7.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงผลลัพธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1LRyWB-uGrx16pwEKf0FDRfE4J3td2o4/edit?usp=drive_link&oid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

8) ด้านบุคลากร ทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

8.1 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านอัตรากำลังบุคลากรและขีดความสามารถ :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/11B0WNxEycEET-SnR00pbyxAk7aP_WOXa/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

8.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านบรรยากาศการทำงาน รวมถึงสุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/164UoPY1lgCS6f2bUD7Mubj9S8X3nYqc4/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

8.3 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความพึงพอใจของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1eqzxQLWo83Mmg3tB3xqHOpp3iloxAeGN/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

8.4 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กร :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-46nd_NB8WuavLCoWG-OB4x8YFsAxJqJ/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

9) ด้านการนำองค์กร กำกับดูแลและนำกลยุทธ์ไปใช้

9.1 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Z9p_MqvUxyLmObFMBHS4K6YDwLA-57YG/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

9.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร :

ดังเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1kuKdHNFzVf6CQO1GD4LppEI-yMWEpLeP/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

9.3 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ovEZWzpzD3vgu_znXKFnmi1kLhY5MS/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

9.4 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญในการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถาบัน :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1xtl9ddnoLdSR_d3DIH0I9HexdRnyjLfl/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

9.5 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1x3mIFlOOXx0AEj8wXibfkwicx5-_OOg/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

10) ด้านการเงิน งบประมาณ และความคงอยู่หรือเพิ่มขึ้นของผู้รับบริการ

10.1 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านงบประมาณและการเงิน :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jMuLYD1OOG4lm2n_B1MK6dm2f83b7ZZJ/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

10.2 ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านตลาด รวมถึงส่วนแบ่งตลาดหรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาดและเจาะตลาดใหม่ :

ตั้งเอกสารแนบ :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/18xBaNeIJZXfkehQdXWQzMV9iTqLBEOmc/edit?usp=drive_link&ouid=107969746129471073817&rtpof=true&sd=true

ส่วนที่ 3

5. แผนการปรับปรุงเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่สำคัญ และผลการดำเนินงานตามแผน :

แผนการปรับปรุงผลลัพธ์	ผลการดำเนินงานปีการศึกษา 2567
5.1 ผลลัพธ์ที่สำคัญที่ไม่ได้แสดง ได้แก่ - ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน - ผลลัพธ์ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนที่เป็นนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา และลูกค้าย่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - ผลลัพธ์การดำเนินการที่มุ่งเน้นบุคลากร - ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรมและการสร้างประโยชน์ให้สังคม 5.2 ผลลัพธ์ที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายหรือต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ได้แก่ - ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้า - ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้า - มีผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร - ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และด้านจริยธรรม - ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน 5.3 ผลลัพธ์ที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่ดี ได้แก่ - ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงประสิทธิผลของกระบวนการ	สำนักมาตรฐานและประเมินผล ได้จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ สำนัก/สถาบันและมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ จากผลการประเมินปีการศึกษา 2566 พร้อมปรับปรุงตัวชี้วัดและร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2567 สำนักมาตรฐานและประเมินผล นำเสนอแผนพัฒนาคุณภาพ จากผลการประเมินปีการศึกษา 2566 เสนอแก่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ ตามมติสภาครั้งที่ 9/2567 ลงวันที่ 11 กันยายน 2567 ผลการดำเนินงาน : รายงานผลการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567

แผนการปรับปรุงผลลัพธ์	ผลการดำเนินงานปีการศึกษา 2567
- ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านตลาด 5.4 ผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบ ได้แก่ - ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น - ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน - ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด	

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2568 จากผลการประเมินปีการศึกษา 2567 ดังเอกสารแนบ

6. ปัญหาและอุปสรรคในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน :

1. การถ่ายทอดตัวชี้วัด/ผลลัพธ์ที่สำคัญยังไม่ลงถึงผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานได้ครบถ้วน
2. Process Owner ยังไม่เข้าใจในบทบาทที่จะต้องพัฒนากระบวนการทำงาน ยังไม่เกิดวัฒนธรรมด้านคุณภาพ คิดว่า EdPEx เป็นเกณฑ์ประกันคุณภาพที่งานใดงานหนึ่งเป็นผู้ทำมากกว่าเป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้พัฒนากระบวนการทำงานของตนเอง