



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

รายงานผลการดำเนินงาน EdPEx ตามระบบ TQA Smart-Ex ประจำปีการศึกษา 2565



คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สารบัญ

สารบัญ	ข
โครงสร้างองค์กร (Organizational)	4
P1. ลักษณะองค์กร (Organizational Description).....	4
P1ก. สภาพแวดล้อมองค์กร (Organizational Environment).....	4
P1ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร(Organizational Relationship)	10
P2. สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation).....	14
P2ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment).....	14
P2ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context).....	17
P2ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)	18
หมวดที่ 1 การนำองค์กร (Leadership).....	19
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership).....	21
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม (Governance and Societal Contributions).....	23
หมวดที่ 2 กลยุทธ์ (Strategy).....	28
2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development).....	28
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation).....	44
หมวดที่ 3 ลูกค้า (Customers).....	51
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)	51
3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement)	56
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	62
(Measurement, Analysis, and Knowledge Management).....	62
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, Analysis, and Improvement of Organisational Performance).....	62
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information and Knowledge Management).....	67
หมวดที่ 5 บุคลากร (Workforce).....	73
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)	73
5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement).....	79
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ (Operations).....	84
6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes)	88
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness).....	91

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ (Results)	.
7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์ และกระบวนการ (Product and Process Results)	
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results).....	
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results)	
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results)	
7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Financial, Market, and Strategy Results).....	

โครงสร้างองค์กร (Organizational)

P1. ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

P1ก. สภาพแวดล้อมองค์กร (Organizational Environment)

(1) ผลิตภัณฑ์ (Product Offerings)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ดำเนินงานต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ในปี พ.ศ. 2475 และได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนพร้อมพันธกิจตาม พรบ. ราชภัฏปี 2547 โดยเน้นการรับผิดชอบต่อสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตร่วมกับภาคีเครือข่ายให้กับคนในชุมชนผ่านงานวิจัยและนวัตกรรม โดยในปีการศึกษา 2565 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปิดการจัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือ หรือเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ หรือเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

ก. หลักสูตรและการบริการ

ประเด็น	รูปแบบการจัดการเรียนการสอน		
	ระดับปริญญาตรี	ระดับบัณฑิตศึกษา	หลักสูตรระยะสั้น
1. ทางด้านวิชาการ			
มาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ	100%	100%	
คู่ความร่วมมือ			
ด้านวิชาการ	17 หน่วยงาน (ภายนอก) 8 หน่วยงาน (ภายใน)	1 หน่วยงาน	
ด้านกิจการนักศึกษา	14 หน่วยงาน	1 หน่วยงาน	
มาตรฐานวิชาชีพ	4		1
2. ทางด้านวิจัยและนวัตกรรม			
แหล่งทุน	ภายในและภายนอก	ภายในและภายนอก	
การบูรณาการกับพันธกิจหลัก	✓	✓	
การนำไปใช้ประโยชน์	ชุมชน เชิงพาณิชย์ เชิงนโยบาย เชิงสาธารณะ การศึกษา	ชุมชน เชิงพาณิชย์	
3. ทางด้านบริการวิชาการ			
รายได้จากการดำเนินงาน	แบบมีรายได้ และแบบไม่มีรายได้	แบบไม่มีรายได้	แบบมีรายได้ (100%)
กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และ ภาคีเครือข่าย	หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และ ภาคีเครือข่าย
การบูรณาการกับพันธกิจหลัก	✓	✓	✓

ประเด็น	รูปแบบการจัดการเรียนการสอน		
	ระดับปริญญาตรี	ระดับบัณฑิตศึกษา	หลักสูตรระยะสั้น
การนำไปใช้ประโยชน์	ชุมชน เชิงพาณิชย์	ชุมชน เชิงพาณิชย์	ชุมชน เชิงพาณิชย์ การศึกษา

ภาพที่ OP1ก-1 : ผลลัพธ์ทางด้านหลักสูตรและการบริการ

(2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลักขององค์กร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และค่านิยม ดังนี้

ปรัชญา

วิทยาศาสตร์ก้าวล้ำ คุณธรรมเด่น เน้นการพัฒนา ด้วยภูมิปัญญาและเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นมิตรต่อชุมชนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรทางสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสังคม
2. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากและสร้างความร่วมมือกับ หุ่นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม สร้างเมืองและชุมชนให้ เกิดการพัฒนาอย่างสมดุล
3. ประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ และฟื้นฟู มรดกวัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ค่านิยม

SCI ได้แก่ S : Social Responsibility	: ความรับผิดชอบต่อสังคม
C : Co-operative Organization	: ความร่วมมือระหว่างองค์กร
I : Integrated Innovation	: นวัตกรรมเชิงบูรณาการ

วัฒนธรรมองค์กร

พัฒนานวัตกรรม เพื่อบริการชุมชน

สมรรถนะหลักขององค์กร

บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile)

คณะ ได้จำแนกบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ ดังตารางที่ OP1

กลุ่ม/ประเภท บุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษา		
	ชาย	หญิง	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายวิชาการ	-	-	-	-	-
อาจารย์	10	36	-	25	18
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13	27	-	19	21
รองศาสตราจารย์	2	3	-	1	4
ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
รวม	25	63	-	45	43

ภาพที่ OP1ก-2 : ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

กลุ่ม/ประเภท บุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษา			
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายสนับสนุนวิชาการ	-	-	-	-	-	-
บริหาร	-	1	-	-	1	-
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
ชำนาญการ	1	-		1	1	-
ปฏิบัติการ	3	18		18	3	-
ลูกจ้างชั่วคราว	4	7	11	-	-	-
รวม	8	28	11	19	6	-

ภาพที่ OP1ก-3 : ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

(4) สินทรัพย์ (Assets)

คณะ มีสินทรัพย์ ได้แก่ อาคาร ห้องประชุม ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการทางวิจัย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนี้

ประเภท	รายละเอียด
อาคารสถานที่	จำนวน 5 อาคาร ได้แก่ - อาคาร 5 - อาคารศูนย์วิทยาศาสตร์ - อาคารกิจกรรมนักศึกษา - อาคารคหกรรมศาสตร์ - อาคาร 75 ปี วไลยอลงกรณ์ -อาคารเรียนรวมวิทยาศาสตร์
อุปกรณ์ที่สำคัญ	
ห้องเรียน	เครื่องปรับอากาศ ไมโครโฟน โปรเจคเตอร์ เครื่องเสียง ฯลฯ
ห้องปฏิบัติการ	อุปกรณ์/เครื่องมือวิทยาศาสตร์ชั้นสูง ทางด้านฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ห้องปฏิบัติการครัวร้อน ห้องปฏิบัติการทางอาหาร ห้องปฏิบัติการทางด้านคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการฝึกทักษะสื่อดิจิทัลเพื่อชุมชน
ห้องประชุม	ห้องประชุมขนาดต่างๆ จำนวน 8 ห้อง ได้แก่ - อาคาร 5 มี 2 ห้อง - อาคารศูนย์วิทยาศาสตร์ มี 2 ห้อง - อาคารกิจกรรมนักศึกษา มี 1 ห้อง - อาคาร 75 ปี วไลยอลงกรณ์ มี 3 ห้อง
สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ	มีหนังสือ ตำรา เอกสารคำสอน สื่อ ห้อง Scitech innovation learning space คอมพิวเตอร์พกพา รถตู้ของคณะ จำนวน 2 คัน รถบัส Learning Space สมาร์ทบอร์ด Uni Learning Center ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร (Infrastructure Networking) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของทางคณะ ระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ ได้แก่ ช่องทาง Web Site (http://sci.vru.ac.th/index.php) ช่องทางผ่าน Facebook (https://www.facebook.com/scvru) ช่องทางผ่าน YouTube Channel ในชื่อช่อง (SCITECHVRU OFFICIAL) https://www.youtube.com/watch?v=LbdPH4JPdQs&feature=youtu.be และ ทาง Line Group ระบบการประชุมทางไกลลิขสิทธิ์ ZOOM (Video Conference)
ระบบรักษาความปลอดภัย	กล้อง CCTV เครื่องวัดอุณหภูมิ ระบบการเข้าออกอาคาร (Access Control) ถังดับเพลิง ตู้ดับเพลิง ไฟฉุกเฉิน บันไดหนีไฟ ระบบตรวจจับควัน (Smoke Detector) ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ (Fire Alarm) ระบบตรวจจับความร้อน (Heat Detector) ระบบความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ

ภาพที่ OP1ก-4 : สินทรัพย์

(5) กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม (Regulatory Environment)

หมวด	กฎระเบียบข้อบังคับ
การบริหารจัดการ การเงิน และพัสดุ	- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง ประกาศการตั้งงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ระหว่างปีงบประมาณ และหลักเกณฑ์การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ - ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย รายได้และทรัพย์สิน พ.ศ. 2566 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ การเบิกจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564

หมวด	กฎระเบียบข้อบังคับ
	ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่องการเบิกจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2563 -ระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่าด้วย การเบิกจ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564 - พ.ร.ก. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยพลบขวัญอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 - ประกาศคณะกรรมการกองทุนพัฒนานักศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรับจ่ายเงินของกองทุนพัฒนานักศึกษา พ.ศ. 2564 - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินของกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาอย่างยั่งยืน พ.ศ. 2565 สามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมที่ http://laws.vru.ac.th/laws.php
การเรียนการสอนและด้านวิชาชีพ	- พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 - พ.ร.บ. การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 - พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2565 - ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีแนวโน้มคลี่คลายลง. - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการนิเทศการเรียนรู้ภาคปฏิบัติของนักศึกษาในโครงการบัณฑิตพึงมีหมั่นหลักสูตรนวัตกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล แบบออนไลน์ (COVID-19 ฉบับที่ 4) - ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2564 - กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในแต่ละสาขาวิชา - พรบ.วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาธารณสุขศาสตร์ชุมชน โภชนาการและการกำหนดอาหาร - ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 - ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี ฉบับ ปี พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย "การเทียบโอนผลการเรียน และยกเว้นการเรียนรายวิชา พ.ศ.2549 - ประกาศสภามหาวิทยาลัยฯ เรื่อง ข้อกำหนด นโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการให้ทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาพิการ พ.ศ.2562

หมวด	กฎระเบียบข้อบังคับ
	- ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานและการรับรองความสามารถภาษาอังกฤษของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) พ.ศ. 2563 - ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานและการรับรองความสามารถภาษาอังกฤษของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี พ.ศ.2561 - อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถดูได้จาก http://laws.vru.ac.th/laws.php และ http://laws.vru.ac.th/other-laws.php
การวิจัย	- ระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย การกำกับดูแลการดำเนินการต่อสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2566 -ระเบียบสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548 - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เรื่อง การเบิกจ่ายเงินกองทุนวิจัย และงานสร้างสรรค์ พ.ศ.2566 - อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถดูได้จาก http://rd.vru.ac.th/?page_id=189 และ http://rd.vru.ac.th/?page_id=188
การบริการวิชาการ	- แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเบี้ยเลี้ยงการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม - อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถดูได้จาก http://learn.vru.ac.th/plan.php
การบริหาร	- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 - นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 - 2570 - พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 - แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปีพ.ศ. 2560 – 2579 - แผนกลยุทธ์-คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี2566-2570 - แผนปฏิบัติการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี2566 - อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถดูได้จาก https://plan.vru.ac.th/?page_id=3642 และ http://sci.vru.ac.th/plan.php
บริหารงานบุคคล	- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง การประเมินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. 2566 -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล แบบออนไลน์ (COVID-19 ฉบับที่ 4) -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

หมวด	กฎระเบียบข้อบังคับ
	-ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง และระดับคุณภาพผลงานวิจัย ผลงานในลักษณะอื่น และแบบประเมินผลงานวิจัย แบบ ประเมินคู่มือปฏิบัติงานหลัก แบบประเมินผลงานเชิงวิเคราะห์ และแบบประเมินผลงานเชิงสังเคราะห์ สำหรับกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐาน ภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐาน ภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพิ่มเติม -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยมาตรฐาน ภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย (OKRs) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถดูได้จาก http://laws.vru.ac.th/laws.php

ภาพที่ OP1ก-5 : กฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม

P1.ข ความสัมพันธ์ระดับองค์กร (Organizational Relationship)

(1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดในระดับส่วนงาน โดยมีการมอบหมาย หน้าที่อย่างเป็นทางการ



ภาพที่ OP1ข(1)-1 : โครงสร้างองค์กร

ระบบการรายงาน

ประชุม	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	รูปแบบการรายงานและการสื่อสาร		ความถี่	ระบบที่สนับสนุน
		เป็นทางการ	ไม่เป็นทางการ		
คณะกรรมการบริหารงานคณะ	คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน คณะ ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร	ประชุม		เดือนละ 1 ครั้ง	- ระบบการติดตามการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม - ระบบช่วยบริหารภายในด้านทรัพยากรบุคคล (HRM) - ระบบช่วยวางแผนและจัดการภายในมหาวิทยาลัย (ERP)
คณะกรรมการวิชาการ	คณบดี รองคณบดีที่ดูแลงานวิชาการ หัวหน้าสำนักงาน คณะ ประธานหลักสูตร	ประชุม		เดือนละ 1 ครั้ง	- CMS
คณะกรรมการประชาสัมพันธ์	ผู้ช่วยคณบดีที่ได้รับมอบหมาย ตัวแทนของแต่ละหลักสูตร	ประชุม รูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line เพจ face book คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
คณะกรรมการจัดการความรู้ (KM)	ผู้ช่วยคณบดีที่ได้รับมอบหมาย ผู้ที่รับมอบหมายจากทางคณะ	ประชุม รูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line
คณะกรรมการประกันคุณภาพ (EdPEX)	ผู้ช่วยคณบดีที่ได้รับมอบหมาย ผู้ที่รับมอบหมายจากทางคณะ	ประชุม รูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	ช่องทาง Group Line	อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	- ระบบ CHE QA Online - ระบบ Smart-EX - Line
คณะกรรมการสำนักงานสีเขียว (Green Office)	ผู้ที่รับมอบหมายจากทางคณะ	ประชุม รูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line		Line
คณะกรรมการบริหารหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร	ประชุม รูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	อย่างน้อยภาคการศึกษาละ 4 ครั้ง	Line
คณะกรรมการกิจการนักศึกษา	รองคณบดีที่ดูแลงานกิจการนักศึกษา ตัวแทนของแต่ละหลักสูตร	ประชุม รูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line

ประชุม	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	รูปแบบการรายงานและการสื่อสาร		ความถี่	ระบบที่สนับสนุน
		เป็นทางการ	ไม่เป็นทางการ		
คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	คณบดี รองคณบดี อาจารย์อาวุโส หัวหน้าสำนักงาน อนุกรรมการด้านต่างๆ ที่ทางคณะแต่งตั้ง	ประชุม		ปีละ 2 ครั้ง	- Google Form
บุคลากรของคณะ	บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนของคณะ	ประชุมรูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	ตามพันธกิจ	- E-Saraban - NRIIS - Line
คณะกรรมการสถานศึกษาปลอดภัย	บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	ประชุมรูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line
คณะกรรมการหลักสูตรระยะสั้น	บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	ประชุมรูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line
คณะกรรมการจัดทำวารสารวิจัย	บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย	ประชุมรูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line
อาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน	อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา	ประชุมรูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	E-saraban Line กลุ่ม Line ของอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา มรว - ทป.
องค์การกิจการนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	รองคณบดีด้านกิจการนักศึกษา นักกิจการนักศึกษา	ประชุมรูปแบบออนไลน์/ออฟไลน์	Social Network เช่น Line	เดือนละ 1 ครั้ง	Line

ภาพที่ OP1ข-2 : ระบบการรายงาน

โดยสรุปสาระสำคัญของหน้าที่ของคณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ดังตาราง ต่อไปนี้

ผู้รับผิดชอบ	การบริหารภารกิจ
คณบดี	1. วางแผนดำเนินงาน ควบคุม ติดตามและกำกับกับการปฏิบัติงาน สารบรรณ การเงิน งบประมาณ พัสดุ อาคารสถานที่ ทรัพย์สินและบุคลากร ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ 2. วางแผนดำเนินงาน ควบคุม ติดตามและส่งเสริมพัฒนางานด้านวิชาการให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผน และนโยบายของมหาวิทยาลัย 3. วางแผน พัฒนา ควบคุมดูแลนักศึกษาให้มีคุณลักษณะของบัณฑิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม 4. วางแผน การดำเนินงาน ส่งเสริมพัฒนา ควบคุม ติดตามงานวิจัย งานบริการวิชาการและงาน ศิลปวัฒนธรรมให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย 5. ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างและลูกจ้างชั่วคราวที่อธิการบดีได้ให้ความเห็นชอบ อนุญาตหรืออนุมัติไว้ก่อนแล้ว และต้องเสนอให้อธิการบดีเป็นผู้อนุมัติผลการคัดเลือกหรือผลการ สอบแข่งขันด้วย 6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด 7. เสนอแนะการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรต่ออธิการบดี 8. ลงนามในคำสั่ง ประกาศ และหนังสือราชการเพื่อติดต่อกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 9. ลงนามในหนังสือรับรองและหนังสือรับรองสิทธิ์ในการรับสวัสดิการจากราชการของบุคลากร 10. ควบคุม ดูแลการปฏิบัติราชการของบุคลากร 11. ควบคุม ดูแลและรับผิดชอบอาคาร สถานที่ ยานพาหนะและทรัพย์สินให้เรียบร้อยเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 12. ลงนามในคำสั่งให้บุคลากรไปราชการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ ฝึกอบรม สัมมนาภายในประเทศที่ อธิการบดีได้ให้ความเห็นชอบอนุญาตหรืออนุมัติไว้ก่อน 13. อนุมัติให้บุคลากรไปราชการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนาภายในประเทศโดยต้องมีเหตุและความ จำเป็น สัมกับประโยชน์ของทางราชการอย่างแท้จริง มิให้เกิดความเสียหายอย่างใดแก่ทางราชการ และไม่ เบิกจ่ายของทางราชการ
รองคณบดี	1. กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานที่ได้รับมอบหมาย คือ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ ศูนย์วิทยาศาสตร์ 2. กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานที่ได้รับมอบหมาย คือ งานวิชาการ งานบริการวิชาการและงานพันธ กิจสัมพันธ์ 3. กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานที่ได้รับมอบหมาย คือ งานกิจการนักศึกษา งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย 4. ลงนามในหนังสือที่เป็นงานประจำเพื่อติดต่อกับหน่วยงานภายใน และหรือพิจารณาอนุญาต อนุมัติ เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ 5. กำกับ ดูแล ประสานงานด้านแผน ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน การติดตามรายงานผลการ ดำเนินงานของคณบดี งานประกันคุณภาพ โครงการ/ กิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 6. กำกับ ดูแล ประสานงานอื่นๆ ตามที่คณบดีมอบหมายเป็นพิเศษ
หัวหน้า สำนักงาน คณบดี	1. พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปประเด็น เสนอแนะด้านการบริหารงานเสนอรองคณบดี คณบดี 2. กำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และวางแผนการจัดเก็บข้อมูล 3. ควบคุม ตรวจสอบการจัดทำแผนพัฒนา/ แผนปฏิบัติการประจำปี 4. วิเคราะห์แผนงาน โครงการในระดับคณะ 5. ประเมินผลข้อมูลและทำตารางสรุป 6. ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงาน 7. รวบรวม ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

ผู้รับผิดชอบ	การบริหารภารกิจ
	8. รวบรวม ตรวจสอบจัดทำรายละเอียดคำขอของงบประมาณประจำปี 9. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติราชการที่ถูกต้องแก่บุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ในคณะ 10. ควบคุม ตรวจสอบ จัดระบบงานและการจัดการงาน วินิจฉัย สั่งการต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเลขานุการ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีประสิทธิภาพ 11. ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกโดยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ 12. ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง
ผู้ช่วยคณบดี	1. กำกับ ดูแล วางแผน พัฒนาระบบสารสนเทศของคณะ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย 2. กำกับ ดูแล วางแผน พัฒนางานการประชาสัมพันธ์และรับนักศึกษาเชิงรุก งานการประชุม คณะกรรมการ บริหารคณะ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย 3. กำกับ ดูแล วางแผน พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย 4. กำกับ ดูแล วางแผน พัฒนาระบบงานวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย 5. กำกับ ดูแล วางแผน พัฒนางานบริการวิชาการ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ภาพที่ OP1ข-3 : สารະสำคัญหน้าที่ของผู้บริหารคณะ

(2) ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer and Stakeholders)

กลุ่ม	ความต้องการ	ความคาดหวัง
ผู้เรียน		
● นักศึกษาระดับปริญญาตรี	1. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. มีงานทำหลังจากที่สำเร็จการศึกษา 3. การจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 4. มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ	1. อาจารย์มีความรัก เมตตาต่อศิษย์ 2. มีงานทำที่มีรายได้สูงและทำงานในบริษัทที่มั่นคง
● นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	1. หลักสูตรมีคุณภาพ สามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้ 2. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด	1. หลักสูตรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก 2. ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษา การทำวิจัย และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน 3. ได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่
● หลักสูตรระยะสั้น (Short Course, Re-Skill, Up-Skill, New Skill, Credit bank สัมฤทธิ์บัตร	1. หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะด้าน 2. เมื่อจบหลักสูตรได้รับใบรับรองการศึกษาหรือประกาศนียบัตร	1. สามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้ 2. หลักสูตรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก 3. ได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่
ลูกค้ากลุ่มอื่น		
● ผู้ให้ทุนวิจัย 1. ภาครัฐ 2. ภาคเอกชน	1. มีมาตรฐานในการทำวิจัย 2. ทำงานวิจัยแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด 3. งานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริง	1. สร้างชื่อเสียงให้กับผู้ให้ทุนวิจัย 2. งานวิจัยสามารถต่อยอดได้
● ผู้รับบริการวิชาการ	1. ได้รับการบริการวิชาการตามความต้องการ	1. สามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้ 2. หลักสูตรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

กลุ่ม	ความต้องการ	ความคาดหวัง
		3. ได้รับการบริการที่ดีจากผู้ให้บริการ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
ผู้ปกครองของนักศึกษา	- บุตรหลานจะได้รับ ความรู้ ทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาที่เรียน - บุตรหลานเรียนจบตามหลักสูตรที่คณะกำหนด - บุตรหลานมีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา - มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ	- บุตรหลานได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคณาจารย์ - บุตรหลานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุตรหลาน มีสถานศึกษาปลอดภัย
ผู้ใช้บัณฑิต	- การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา - บัณฑิตที่จบมาสามารถทำงานได้จริง	- บัณฑิตมีความรับผิดชอบต่องาน - บัณฑิตสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้ - บัณฑิตมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ - บัณฑิตมีความรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม - ผู้ใช้บัณฑิตมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของคณะ
ศิษย์เก่า	- มีการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับศิษย์เก่า - มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง - มีช่องทางการติดต่อสำหรับศิษย์เก่า	- มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่ากับศิษย์ปัจจุบัน - คณะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ
นักเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	- มีหลักสูตรตรงตามความต้องการ - มีทุนสนับสนุนการศึกษา - มีการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการศึกษาต่อในอนาคต	- มีรายได้ระหว่างเรียน - จบแล้วมีงานทำตามตรงตามสาขาที่เรียน
ประชาชนในพื้นที่โดยรอบ	- คณะมีการจัดการของเสียภายในคณะที่ไม่สร้างผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ - คณะมีการจัดสถานศึกษาปลอดภัยเพื่อไม่เกิดผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของชุมชนโดยรอบ	- คณะเป็นต้นแบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมต่อประชาชนและหน่วยงานอื่นๆ - คณะเป็นต้นแบบการจัดการด้านความปลอดภัยต่อประชาชนและหน่วยงานอื่นๆ

ภาพที่ OP1ข-4 : ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(3) ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ (Suppliers, Partners and Collaborators)

พันธกิจ	คู่ความร่วมมือ	ผู้ส่งมอบ	พันธมิตร	บทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	ข้อกำหนดที่สำคัญ
ด้านการเรียนการสอน	- เครือข่ายระหว่างคณะภายในมหาวิทยาลัย	- บุคลากรสายวิชาการ - วิทยากร	- อาจารย์ที่ได้รับเชิญมาจากภาคีเครือข่าย	- ส่งมอบพนักงานเพื่อเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี พร้อมทั้งสนับสนุนทุนในการศึกษา - การทำงานวิจัยและการศึกษาดูงาน - แลกเปลี่ยนผู้ทรงคุณวุฒิ - สนับสนุนทางด้านงบวิจัย - สนับสนุนแหล่งงบประมาณเพื่อ การวิจัยและบริการวิชาการ - ให้ความร่วมมือด้านวิชาการ	เป็นไปตามเงื่อนไขในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์นำไปปฏิบัติได้จริง
ด้านการวิจัย	- เครือข่ายทางการศึกษา - องค์กร	นักวิจัยภายใน	- นักวิจัยในพื้นที่ - นักวิจัยภายนอก		การนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่า
ด้านการบริการวิชาการ	เอกชน - เครือข่ายภาครัฐ	บุคลากรสายวิชาการ	- ผู้นำชุมชน - หน่วยงานภาครัฐ		

ภาพที่ OP1ข-5 : ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ

P2. สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

P2.ก สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)

ประเด็น	คู่แข่ง		ลำดับในการแข่งขัน	ระยะเวลา	แหล่งที่มาของข้อมูล
	พันธมิตร	คู่แข่ง			
การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	-	มรภ. ทั่วประเทศ	รางวัลเหรียญทอง “เครือข่ายเยาวชนด้านสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย”	3 ปี ย้อนหลัง	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
			อันดับที่ 1 ด้าน UI GreenMetric World University Ranking ในระดับมรภ.	3 ปี ย้อนหลัง	https://greenmetric.ui.ac.id/rankings/ranking-by-country
ร้อยละของหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์ที่ได้รับโอกาสให้ทะเบียนรับรองทางวิชาชีพหลัง		มรภ.พระนครศรีอยุธยา	ดีกว่า	3 ปี ย้อนหลัง	มรภ.พระนครศรีอยุธยา

ประเด็น	คู่เทียบ		ลำดับในการแข่งขัน	ระยะเวลา	แหล่งที่มาของข้อมูล
	พันธมิตร	คู่แข่งชั้น			
สำเร็จการศึกษา ทันที(โทช อาชีวะ) ร้อยละ 15.38					
จำนวนนักศึกษา ต่อหลักสูตร ทางด้าน วิทยาศาสตร์		มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	ดีกว่า	3 ปี ย้อนหลัง	มรภ.พระนครศรีอยุธยา
รางวัล ระดับประเทศที่ได้ จากงานด้าน บริการวิชาการต่อ อาจารย์ประจำ	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	ดีกว่า	3 ปี ย้อนหลัง	มรภ.พระนครศรีอยุธยา
รางวัล ระดับประเทศที่ได้ จากงานด้าน งานวิจัยต่อ อาจารย์ประจำ	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	ดีกว่า	3 ปี ย้อนหลัง	มรภ.พระนครศรีอยุธยา
ร้อยละของ หลักสูตรที่ได้รับ การส่งเสริมและ พัฒนามาร่วมกับภาคี เครือข่ายอย่างเป็น รูปธรรม	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	ดีกว่า	3 ปี ย้อนหลัง	มรภ.พระนครศรีอยุธยา
ร้อยละของ นักศึกษาที่ได้รับ รางวัล/ ยกย่อง ระดับประเทศ	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา และ สถาบัน ปัญญา ภิวัฒน์	มรภ.พระ นครศรี อยุธยา	ดีกว่า	3 ปี ย้อนหลัง	มรภ.พระนครศรีอยุธยา

ภาพที่ OP2ก-1 : ลำดับในการแข่งขัน

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)

ปัจจัย	การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่อการแข่งขัน
การเมือง	- นโยบายของรัฐเน้นให้มหาวิทยาลัยแก้ปัญหาและพัฒนาเชิงพื้นที่ของตนเองแต่กลับไม่ได้แก้ปัญหาที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏที่กำลังประสบอยู่ - แนวคิด ทิศทาง นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
งบประมาณที่ รัฐบาลจัดสรรให้	- งบประมาณที่ลดลงที่ได้รับการจัดสรรให้จากทางรัฐบาล
สังคม	- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและอัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนนักศึกษามีแนวโน้มที่ลดลงต่อเนื่อง - คนรุ่นใหม่เริ่มให้ความสนใจกับการแสวงหาความรู้ที่ไม่ต้องเรียนจบปริญญาตรี - การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วที่ทำให้คนต้องการความรู้ที่หลากหลาย/ มีความทันสมัย

ปัจจัย	การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่อการแข่งขัน
รูปแบบทางการศึกษา	- แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง อว. - การเปลี่ยนแปลงทางนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง - รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เป็นแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น
เทคโนโลยี	- การก้าวทัน/ การปรับตัวในองค์ความรู้ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง
สภาพแวดล้อม	- ความมั่นคงด้านทรัพยากรอาหาร พลังงาน น้ำ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ - ความพร้อมทางกายภาพ

ภาพที่ OP2ก-2 : การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

P2.ข บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านหลักสูตรและบริการ การปฏิบัติการความรับผิดชอบต่อสังคม และบุคลากร

การได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์
ด้านการเรียนการสอน		
การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และมีความโดดเด่น ทางด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ Productive Learning และ ABCD Model	ทุกรายวิชามีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และการนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Productive Learning และ ABCD Model ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	- เพื่อให้ให้นักศึกษามีชิ้นงาน Productive Learning ที่ได้เข้าร่วมการนำเสนอ/ ได้รับการยอมรับ/ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนได้
หลักสูตรมีความหลากหลาย และมีคู่มือความร่วมมือให้การสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน	มีหลักสูตรที่มีคู่มือความร่วมมือร่วมกันยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม	- เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างคู่ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น
ด้านการวิจัย		
- มีจำนวนนวัตกรรมที่มากขึ้นและหลากหลาย	- การนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	- เพื่อนำนวัตกรรมของหน่วยงานไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมต่อส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้
ด้านการบริการวิชาการและการรับผิดชอบต่อสังคม		
- มีจำนวนโครงการที่ตอบสนองชุมชนเป็นจำนวนมาก	- สร้างรายได้และยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม	- เพื่อสร้างรายได้และยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมได้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการลงชุมชนให้กับนักศึกษา

ภาพที่ OP2ก-3 : ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

P2.ค ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

ชื่อระบบ	อธิบายรายละเอียดพอสังเขป
ด้านการบริหารจัดการ	ใช้เครื่องมือ OKRs, Risk Management, SWOT Analysis, VOC, LEAN, Foresight ในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน
ด้านการควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน	ระดับหลักสูตรใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2548 และ พ.ศ.2558 ระดับคณะใช้ EdPEX
ด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม KM และชุมชนนักปฏิบัติ โดยพิจารณาคัดเลือกผลการดำเนินการที่เป็น Best Practice ของแต่ละระบบงาน และผลงานที่ส่งเข้าร่วมประกวดผลงานพัฒนาคุณภาพของการทำงานจากบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อนำมาถ่ายทอดในเวทีแลกเปลี่ยนรู้ช่องทางต่างๆ เช่น KM Day และถอดบทเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ (Productive learning) หลักสูตรระยะสั้น

ภาพที่ OP2ค-1 : ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่สำคัญของคณะ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร (Leadership)

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

1.1ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม : ผู้นำระดับสูง (SENIOR LEADERS) ดำเนินการอย่างไรในการกำหนดวิสัยทัศน์

1.1 ก (1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลักขององค์กร ดังนี้

ปรัชญา

วิทยาศาสตร์ก้าวล้ำ คุณธรรมเด่น เน้นการพัฒนา ด้วยภูมิปัญญาและเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นมิตรต่อชุมชนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรทางสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสังคม
2. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากและสร้างความร่วมมือกับ หุ่นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม สร้างเมืองและชุมชนให้ เกิดการพัฒนาอย่างสมดุล
3. ประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ และฟื้นฟู มรดกวัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ค่านิยม

SCI ได้แก่ S : Social Responsibility	: ความรับผิดชอบต่อสังคม
C : Co-operative Organization	: ความร่วมมือระหว่างองค์กร
I : Integrated Innovation	: นวัตกรรมเชิงบูรณาการ

วัฒนธรรมองค์กร

พัฒนานวัตกรรม เพื่อบริการชุมชน

สมรรถนะหลักขององค์กร

บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และประธานหลักสูตรเป็นผู้บริหารตามลำดับ กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ผ่านการจัดประชุมร่วมกับบุคลากรในคณะฯ เพื่อพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ โดยเน้นการวิเคราะห์จุดแข็งของทรัพยากรในคณะฯ ควบคู่ไปกับแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายต่างๆ รวมทั้งวิเคราะห์คุณลักษณะเด่นที่นำเสนอความเป็นตัวตนของคณะฯ โดยการ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อกำหนดออกมาเป็นวิสัยทัศน์ และค่านิยม และนำเสนอต่ออาจารย์

บุคลากรของคณะในการจัดประชุมชี้แจง โดยมีการทบทวนปีละครั้ง ผลจากการประชุมคณะกรรมการจัดทำและ ประเมินแผนยุทธศาสตร์ฯ และคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยม และ ทบทวนกระบวนการ จัดทำแผนกลยุทธ์-คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปี 2566-2570 ที่ผ่านมา พบว่า คณะฯ ยังไม่ได้นำเสียงของลูกค้ำหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วน ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาของคณะฯ ในปี 2566 คณะฯ จึงได้มอบให้ รองคณบดีฝ่ายบริหาร ดำเนินงานเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน และนำผลจากการรับฟังเสียงและความคาดหวังของผู้เรียน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มา ปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ของ องค์กร เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นไปตามศักยภาพ ความต้องการของลูกค้ำทุกกลุ่ม และตามนโยบาย สำคัญของประเทศ อีกทั้ง ในปี 2565 คณบดียังนำผลการเข้าร่วมการประชุมในระดับมหาวิทยาลัยฯ เป็นข้อมูล สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมอีกด้วย นอกจากนี้ คณบดีของคณะฯ กำหนดวิธีการสื่อสารและการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมไปยังบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ผ่านช่องทางการสื่อสารตามที่ ปรากฏใน ตาราง 1.1ข-2 ทั้งนี้ จากการ ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ได้มีการทบทวนกระบวนการของ การสื่อสารและการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยม พบว่า การสื่อสารและการถ่ายทอดฯ ยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร และไม่มีการประเมินการรับรู้ วิสัยทัศน์ ค่านิยม คณบดีจึงมอบรองคณบดีทุกฝ่าย และหัวหน้าสำนักงานคณบดี กระตุ้นการสื่อสารผ่านสื่อสังคม ออนไลน์ไปยังบุคลากรและนักศึกษา โดยใช้ #ScitechVRU และจัดทำวีดิทัศน์เปิดผ่านระบบ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษา ตลอดจนผู้มาใช้ บริการสถานที่ของคณะฯ ได้ รับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ อย่างทั่วถึง และมอบรองคณบดีฝ่ายบริหาร ให้ดำเนินการประเมินการรับรู้ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ของคณะฯ เป็นประจำทุกปีซึ่งในปีการศึกษา 2565 มีผู้ตอบ แบบประเมินการรับรู้และเข้าใจทิศทางการดำเนินของคณะฯ ร้อยละ 100 (ตัวชี้วัด 7.4ก-1) นอกจากนี้ การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ กำหนดให้ทุกสาขาวิชารายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมเป็น ประจำทุกเดือน ซึ่งถือเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ให้เกิดความเข้าใจและเห็นทิศทางการพัฒนาคณะฯ ไปในทิศทาง เดียวกัน และเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ การแสดงถึง ความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของผู้นำระดับสูงคณะฯ ได้ยึดค่านิยมมาประพาดิตนสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้ เกิดความสำเร็จ และส่งเสริมให้บุคลากร และนักศึกษา ใช้ค่านิยมของคณะฯ ด้วยการสื่อสารและปลูกฝังในการ ปฏิบัติงาน จากการประชุมทบทวนคณะกรรมการบริหารคณะฯ พบว่า การประพาดิตนของบุคลากร ต่อ ค่านิยมยังไม่เชิงประจักษ์ จึงเพิ่มวิธีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้วยการเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรและนักศึกษาที่ ได้รับ รางวัลหรือมีผลงานโดดเด่น เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมของคณะฯ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การเข้าร่วมการ ประกวดแนวปฏิบัติที่ดี รางวัลระดับมหาวิทยาลัย อาจารย์ได้รับรางวัลจาก การประกวดโครงการการจัดการ ความรู้วิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice for Knowledge Management) เป็นต้น

ตาราง 1.1ก(1)-1 การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงที่แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยม

SCI ได้แก่ S : Social Responsibility : ความรับผิดชอบต่อสังคม

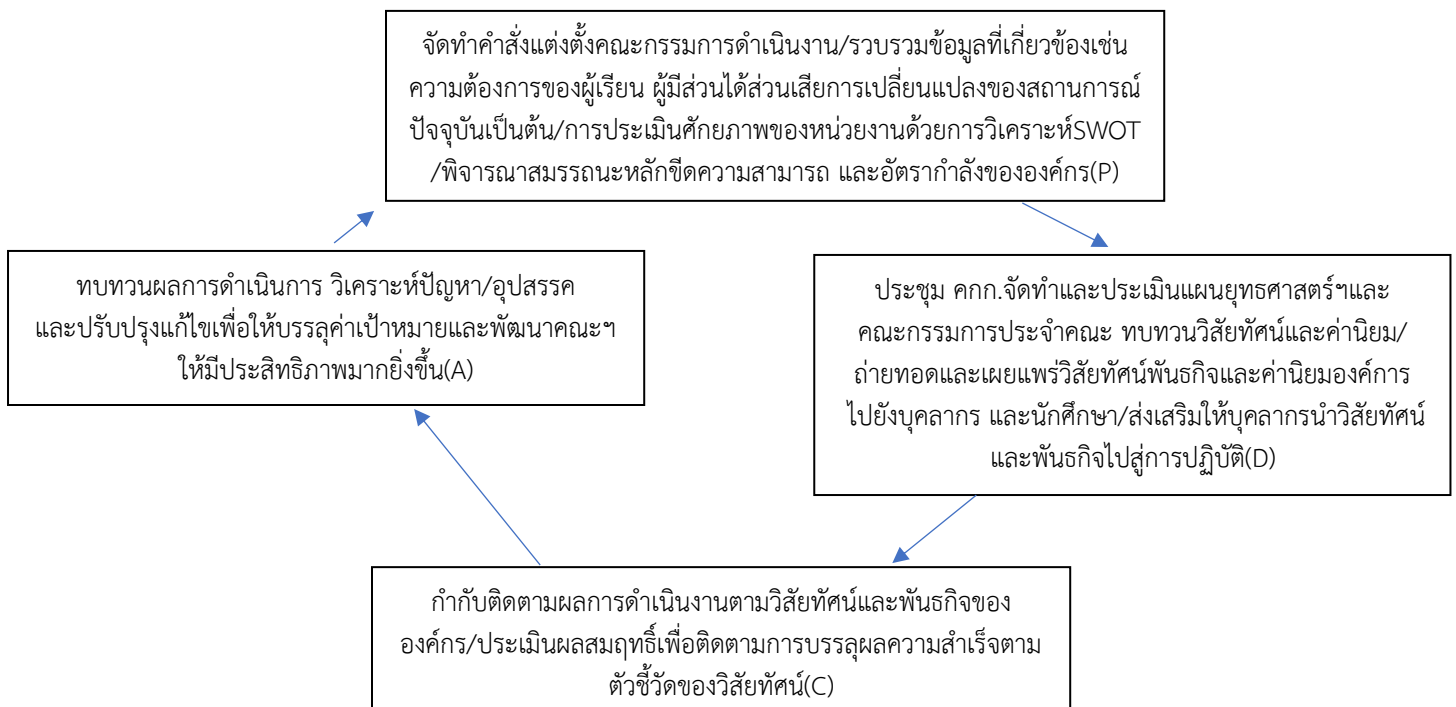
C : Co-operative Organization : ความร่วมมือระหว่างองค์กร

I : Integrated Innovation : นวัตกรรมเชิงบูรณาการ

S : Social Responsibility : ความรับผิดชอบต่อสังคม

- ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริการวิชาการชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนให้ เกิดความยั่งยืน เช่น ในปีงบประมาณ 2566 โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน 10 ตำบล คือ

ตำบล สามโคก ตำบลหน้าไม้ ตำบลบ้านเกาะ ตำบลสวนพริกไทย ตำบลบางกระบือ ตำบลกกแก้วบุรพา ตำบลบางพลี ตำบลคูขวาง ตำบลตาหลังใน ตำบลตาพระยา เป็นต้น - กำหนดนโยบายรณรงค์และส่งเสริมเกี่ยวกับการลดปริมาณขยะ Green office ลดการใช้กระดาษ คัดแยก ขยะ การใช้น้ำและไฟฟ้าอย่าง ประหยัด เช่น รองคณบดีฝ่ายบริหารได้ดำเนินการจัดตั้งถังขยะแบบคัดแยก ประเภทขยะให้ถูกต้อง หัวหน้าสำนักงานคณบดีให้ ทุกการประชุมเปลี่ยนรูปแบบเอกสารเป็นแบบออนไลน์ เป็นต้น รวมถึงกำหนดให้นโยบาย 5 ส ให้บุคลากรปฏิบัติตลอดเวลา เป็นประจำ	
C : Co-operative Organization	: ความร่วมมือระหว่างองค์กร ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นหลัง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาได้คลี่คลาย คณบดีมอบให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และรองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา เตรียมพร้อมสำหรับการเรียนการสอนใน รูปแบบ Onsite ภายใต้มาตรการการป้องกันอย่างเคร่งครัดและชี้แจงในที่ประชุมบุคลากรก่อนเปิดภาค การศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการเรียนการสอน
I : Integrated Innovation	: นวัตกรรมเชิงบูรณาการ - ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ รวดเร็ว เช่นการส่งบุคลากรเข้าอบรม Thai MOOC เพื่อให้ขับเคลื่อนการเรียนการสอนแบบ Lifelong Learning เป็นต้น - ส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการ วิชาการ เช่นอาจารย์คณะร่วมเป็นวิทยากรการอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น



ภาพ 1.1ก(1)-1 กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.1 ก (2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

คณบดีคณะวิทย์ ฯ แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมเป็นอย่างดี เนื่องจากคณบดีคณะวิทย์ ฯ ตระหนักถึงความถูกต้องและความมีจริยธรรมของบุคลากรในคณะ ฯ ในทุกๆ ด้าน คณบดีจึงสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และระบบการตรวจสอบความโปร่งใส โดยมีการมอบหมายภาระงานสู่ทีมผู้บริหารแต่ละด้านอย่างชัดเจน และคณะวิทย์ ฯ ยังมีระบบตรวจสอบข้อร้องเรียน (7.4ก-1 ถึง 7.4ก-18) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มาใช้ในการปฏิบัติซึ่งส่งเสริมต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมของคณะวิทย์ ฯ

นอกจากนี้ คณบดียังเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและสะท้อนค่านิยมองค์กร (SCI) และให้เกียรติบุคลากรทุกระดับชั้นของคณะ ฯ และรับฟังเสียงอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังมุ่งเน้นการทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการหรือความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ/ทุกภาคส่วนให้ปฏิบัติงานด้วยจิตบริการ มีความถูกต้อง แม่นยำ และคุณภาพ โดยประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าวสะท้อนออกมาด้วยการปราศจากข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของกฎหมายและจริยธรรมของผู้นำองค์กร (ผลลัพธ์ 7.4-14)

คณบดีคณะวิทย์ ฯ ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด (ตาราง OPก(5)-1) และกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งได้กำหนดเป็น ค่านิยมหลักของคณะ ฯ (Morality) มีการจัดสรรงบประมาณจัดโครงการธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการ โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมโครงการดังกล่าว นอกจากนี้ ได้ใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจไปยังรอง คณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณบดี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์และเพื่อเป็นการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างมีจริยธรรมและยังถูกกำหนดไว้ในการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร ซึ่งจะถูกประเมินปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ คณบดีให้ความสำคัญกับผลการ ตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยฯ โดยนำเข้าที่ประชุม คณะกรรมการบริหารคณะ ฯ เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ และได้มอบให้ผู้รับผิดชอบปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้ถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะ ฯ มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีการสื่อสารผลการตรวจสอบภายใน และข้อเสนอแนะให้กับบุคลากรทุกคนทราบผ่านการประชุมบุคลากร เพื่อป้องกันและลดข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงาน หากพบผู้มีพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมาย จะถูกดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น วิธีการที่ผู้นำระดับสูงกำหนดไว้ทำให้การตรวจสอบภายในพบข้อผิดพลาดน้อยลงจากปี การศึกษา 2565 ร้อยละ 100 (ตัวชี้วัด 7.3ก-9) และคณะ ฯ ไม่พบข้อร้องเรียนทางจริยธรรมแต่อย่างใด

1.1ข. การสื่อสาร : ผู้นำระดับสูง (SENIOR LEADERS) ดำเนินการอย่างไรในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร (WORKFORCE) ทั้งทั้งองค์กร

คณบดีมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1. คณบดีมีการสื่อสารกับบุคลากรในคณะทั้งแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการและตรงไปตรงมา เช่น การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ การประชุมคณะกรรมการวิชาการคณะ การสื่อสารผ่านช่องทางไลน์กลุ่มของคณะ Facebook ของคณะฯ และเว็บไซต์คณะ โดยบุคลากรสามารถสอบถาม เสนอความคิดเห็น หรือขอคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารไปทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ไปยังบุคลากรในช่วงเวลาที่เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนสามารถเข้าพบคณบดีได้ตลอดเวลาเพื่อขอคำปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ คณบดียังได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมวันไหว้ครู กิจกรรมจิตอาสา ที่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดให้แก่นักศึกษา กิจกรรมสร้างสุขของคณะจัดขึ้น ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง กิจกรรมมุทิตาจิตของบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ กิจกรรมสวัสดีปีใหม่ กิจกรรมทำบุญคณะ และกิจกรรมอื่นๆ ที่คณะได้จัดขึ้น

2. คณบดีสื่อสารกับนักศึกษา โดยการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ โครงการปฐมนิเทศก่อนการฝึกงาน โครงการสหกิจศึกษา โครงการ Productive Learning การประชุมสโมสรนักศึกษา เป็นต้น คณบดีและผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบทางเดียว (Off-line) เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารแบบสองทาง (On-line) เช่น การแจ้งข่าวสารทาง Facebook Line และเว็บไซต์ รวมถึงสายตรงคณบดีบนหน้าเว็บไซต์ และคณบดีได้ให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันกับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมกีฬาคณะ กิจกรรมทำบุญคณะ กิจกรรมสวัสดีปีใหม่ เป็นต้น

3. คณบดีเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถสื่อสารกับคณบดี โดยช่องทางต่างๆ เช่น เข้าพบพูดคุย โทรศัพท์ สายตรงคณบดีบนเว็บไซต์ Facebook เป็นต้น และการจัดกิจกรรมโครงการบริการวิชาการทั้งแบบหารายได้และแบบให้เปล่า คณบดีได้มอบนโยบายให้บุคลากรที่ทำโครงการมีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายทุกครั้งที่มีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และคณบดีได้มีส่วนร่วมในการลงพื้นที่จัดกรรมในบางกิจกรรม และรวมถึงคู่ความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกัน คณบดีและผู้บริหารได้จัดส่งของชำร่วยเพื่อสวัสดีปีใหม่สำหรับการสร้างความผูกพันต่อกันและมีการเชิญประชุมเครือข่ายทางด้านวิชาการเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานวิชาการ วิจัยและบริการวิชาการ

จากการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรและลูกค้ากลุ่มต่างๆ จะมีการประเมินผลการจัดรูปแบบการสื่อสารนั้นๆ เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ในการสื่อสารครั้งถัดไป

ตาราง 1.1ข-1 ข้อมูลแสดงการสื่อสารในองค์กร

เรื่องที่สื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ผู้รับสารภายในคณะฯ			
บุคลากร			
- วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - กฎระเบียบ ข้อบังคับ และจริยธรรม - ผลการดำเนินงาน - ความผูกพันต่อองค์กร	- การประชุมบุคลากร - เว็บไซต์คณะ - ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ - สื่อสังคมออนไลน์ - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง - กิจกรรม/โครงการ - การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ	- ปีละ 2 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - สม่ำเสมอ - ปีละ 1 ครั้ง - เดือนละ 1 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายบริหาร - รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
นักศึกษา			
- วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - กฎระเบียบ ข้อบังคับ และจริยธรรม - ความพึงพอใจต่อคุณภาพการเรียนการสอนและหลักสูตร - ความผูกพันต่อองค์กร	- ประชุมกิจการนักศึกษา - เว็บไซต์คณะ - สื่อวิทยุทัศน์คณะฯ - โครงการปฐมนิเทศนักศึกษา - โครงการปัจฉิมนิเทศ - ป้ายประชาสัมพันธ์/รณรงค์ - สื่อสังคมออนไลน์ - กล้องแสดงความคิดเห็น - ระบบการประเมิน CMS - สายตรงคณบดี - โครงการกีฬามหาวิทยาลัยฯ กีฬาคณะ - กิจกรรมไหว้ครู - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	- ภาควิชาศึกษาระดับ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ภาควิชาศึกษาระดับ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายบริหาร - รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
ผู้รับสารภายนอกคณะฯ			
ผู้ปกครอง			
- วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - ข้อมูลหลักสูตร	- โครงการปฐมนิเทศ - เว็บไซต์คณะ - สื่อสังคมออนไลน์ - สื่อวิทยุทัศน์คณะฯ - แผ่นพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์	- ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายบริหาร - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

- ผลการศึกษาของนักศึกษา	- จัดหมาย	- ภาควิชาการศึกษา ละ 1 ครั้ง	- รวบรวมข้อผิดพลาดวิชาการ
ผู้ใช้บัณฑิต			
วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - ความพึงพอใจต่อคุณภาพของบัณฑิต - ข้อมูลหลักสูตร	โครงการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา - แผนพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์คณะ - สื่อสังคมออนไลน์	ปีละ 2 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รวบรวมข้อผิดพลาด กิจกรรมนักศึกษา - รวบรวมข้อผิดพลาดวิชาการ
ศิษย์เก่า			
วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - ข้อมูลหลักสูตร - ความผูกพันต่อองค์กร	แผนพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์คณะ - สื่อสังคมออนไลน์ - แบบประเมินความผูกพันที่มีต่อคณะฯ ในระบบประเมินการดำเนินงานและความต้องการของศิษย์เก่า	ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง	- รวบรวมข้อผิดพลาด กิจกรรมนักศึกษา - รวบรวมข้อผิดพลาดวิชาการ
นักเรียน/โรงเรียน			
วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - ข้อมูลหลักสูตร - ความผูกพันต่อองค์กร	เว็บไซต์คณะ - โครงการแนะแนว - แผนพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์ - สื่อสังคมออนไลน์ - กิจกรรมสโมสรนักศึกษา/ชมรม/จิตอาสา - โครงการบริการวิชาการ/แข่งขันทักษะทางวิชาการ	ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ปีละ 1 ครั้ง	- รวบรวมข้อผิดพลาด บริหาร - รวบรวมข้อผิดพลาด กิจกรรมนักศึกษา - รวบรวมข้อผิดพลาดวิชาการ
ชุมชน			
วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ - การบริการวิชาการ	เว็บไซต์คณะ - โครงการบริการวิชาการ - หนังสือราชการ	- ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รวบรวมข้อผิดพลาด กิจกรรมนักศึกษา - รวบรวมข้อผิดพลาดวิชาการ
คู่ความร่วมมือ			
วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - แผนปฏิบัติการ	เว็บไซต์คณะ - ประชุมกรรมการหลักสูตรระหว่างหน่วยงาน - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ	ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ปีละ 1 ครั้ง	- รวบรวมข้อผิดพลาด บริหาร - รวบรวมข้อผิดพลาด กิจกรรมนักศึกษา

- รายวิชาพื้นฐานที่กำหนด - มาตรฐานวิชาชีพ - การฝึกงาน/สหกิจศึกษา	- ประชุมประเมินมาตรฐานวิชาชีพร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก - ข้อตกลงความร่วมมือ - หนังสือภายนอก - โทรศัพท์ติดต่อประสานงาน - สื่อสังคมออนไลน์ - โครงการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา	- ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
--	--	--	-----------------------

1.1ค. พันธกิจและผลการดำเนินการขององค์กร : ผู้นำระดับสูง (SENIOR LEADERS) ดำเนินการอย่างไรในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

1.1 ค. (1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success)
 ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

คณบดีมีความมุ่งมั่นให้เกิดการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานคณะ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ และกำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ โครงการตามแผนกลยุทธ์ มีระบบถ่ายทอดแผนปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้น โดยนำแผนกลยุทธ์สื่อสารไปยังคณะกรรมการประจำคณะ ตลอดจนมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ตามไตรมาส โดยคณบดี และคณะกรรมการประจำคณะนำผลการดำเนินงานของโครงการตามแผนกลยุทธ์ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาโครงการตามแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะต่อไป

ตาราง 1.1ค(1)-1 การสร้างความสำเร็จของคณะฯ

การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ	
ระยะสั้น	จัดทำแผนกลยุทธ์กำหนดตัวชี้วัด(ตาราง 2.1ข(1)-1) สู่การปฏิบัติด้วยการกำหนดแผนปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
ระยะยาว	กำหนดนโยบายการสร้างเครือข่ายและดำเนินกิจกรรมความร่วมมือระหว่างพันธมิตรให้เป็นรูปธรรม (ค่านิยม C : Co-operative Organization : ความร่วมมือระหว่างองค์กร)
การเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและบุคลากร	
ระยะสั้น	จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ/กิจกรรมสานสัมพันธ์เป็นประจำทุกปีเช่นกิจกรรมไหว้ครูกิจกรรมกีฬา เป็นต้น
ระยะยาว	จัดพื้นที่กิจกรรมให้นักศึกษา และศิษย์เก่าได้ดำเนินกิจกรรมปัจฉิมนิเทศนักศึกษา โครงการส่งเสริมค่านิยมของคณะฯ และโครงการบริการวิชาการเพื่อสร้างผู้ประกอบการใหม่แก่ชุมชน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับองค์กร	
ระยะสั้น	จัดกิจกรรมการจัดการความรู้การปฏิบัติที่ตระหว่าง3 หน่วยงาน และโครงการพี่เลี้ยงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ระยะยาว	กำหนดนโยบายการจัดการความรู้(KM) และการบริหารจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร
การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการสร้างผู้ประกอบการและนวัตกรรม	

ระยะสั้น	โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ เช่น กิจกรรม.....
ระยะยาว	- จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านห้องปฏิบัติการระดับมาตรฐานความปลอดภัยของ ปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPREL) - ปรับปรุงห้องปฏิบัติการและวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการสร้างผู้ประกอบการและนวัตกรรม เช่นห้องLive สร้างทักษะการใช้สื่อดิจิทัลออนไลน์ ห้องปฏิบัติการสื่อ เป็นต้น
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้นำในอนาคต	
ระยะสั้น	ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งการบริหาร เช่นจัดสรรงบประมาณรายได้ ส่งบุคลากรสายสนับสนุนเข้าอบรมหลักสูตรการจัดทำเอกสารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็น ต้น
ระยะยาว	กำหนดแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำให้กับบุคลากร และแผน ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการ บริหาร

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาคณะฯ บรรลุพันธกิจที่สำคัญหลายอย่างเช่นการตรวจการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรประจำปีการศึกษา 2565 ทุกหลักสูตรมีผลคะแนนที่เพิ่มขึ้น (ตัวชี้วัด 7.4ก(3)-1) การส่งเสริมบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นมีอาจารย์ส่งผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน1 ท่านเป็นต้น จากการทบทวนของคณะกรรมการบริหารระดับของคณะฯ พบว่าคณะฯ มีการขับเคลื่อนการหารายได้และดำเนินงานภายใต้ยังไม่เป็นรูปธรรม คณะบดีจึงมอบให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และมอบรองคณบดีฝ่ายบริหารในการจัดกิจกรรมจัดหารายได้ดำเนินโครงการบริการตรวจวิเคราะห์หาปริมาณของเสียในน้ำ, เข้าเครื่องมือวิเคราะห์ศูนย์วิทยาศาสตร์, ค่าบริหารเข้าห้องประชุมศูนย์วิทยาศาสตร์, โดยแจ้งผลการประเมินในที่ประชุมอย่างไม่เป็นทางการ คณะฯ เพื่อพัฒนาบัณฑิต บุคลากรและบริการวิชาการแก่บุคคลภายนอกให้มีทักษะและได้รับการรับรองมาตรฐานด้านห้องปฏิบัติการเพื่อหารายได้และขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม รองรับการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมาย

1.1 ค (2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง (Creating a Focus on Action)

ผู้นำระดับสูง ดำเนินการอย่างไรในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุ พันธกิจของสถาบัน

คณะบดีดำเนินการเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังที่จะทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงรุก กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงาน และมีการกระจายงานสู่หน่วยงานและบุคลากรผ่านข้อตกลงของระบบงานคณะฯ ซึ่งจะมีการประเมินผลทุกๆ 6 เดือน และยังมีการเสนอโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ นอกจากนี้คณะฯ ได้นำ OKRs มาใช้ควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงานโดยมีการตั้งเป้าหมายของ OKRs ให้สอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะฯ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ และมีการพัฒนาให้บรรลุพันธกิจได้มากยิ่งขึ้น

คณะบดีมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจโดยมอบรองคณบดีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ แผนปฏิบัติการ กำกับติดตามตัวชี้วัดทุกไตรมาส 6 เดือน 12 เดือน ดังตาราง 2.1ก(1)-1 และตาราง 2.1ข(1)-1 และเสนอการทบทวน ปรับปรุงผ่านที่

ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ เดือนละครั้งเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดไว้และผลักดันให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี หากในกรณีที่ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รองคณบดีฝ่ายบริหาร จะใช้กระบวนการ PDCA ในการทบทวน ปรับปรุงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อนำมาสู่การพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์นอกจากนี้ คณบดี กำหนดให้นำพันธกิจมาเป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร รวมถึงการจูงใจ และกระตุ้นด้วยการให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างจริงจังที่ส่งผลต่อการปรับปรุง ผลการดำเนินงานของคณะฯ ทั้งนี้คณบดีได้กำหนดเรื่องที่จะต้องทำไว้โดยพิจารณาถึงปัจจัยทั้งภายในและ ภายนอก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบหรือโอกาสเชิงกลยุทธ์ให้บรรลุตามพันธกิจทั้ง 4 ด้านดัง ตาราง 1.1ค(2)-1

พันธกิจ	ความจำเป็นที่ต้องทำ	ความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน
1. ด้านเรียนการสอน	- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยได้มาตรฐานทางวิชาชีพทั้งระดับชาติและนานาชาติตรงความต้องการของลูกค้าทุกช่วงวัยเช่นพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นทั้ง Credit Bank และ Non-degree และปรับปรุงแผนการเรียน หลักสูตรนวัตกรรมการอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อสุขภาพ ทำความร่วมมือระหว่าง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ภายใต้เครื่องหมาย การค้าคัสตรร (Kudsan) และเบลลีเน่เบค แอนด์ บรู (Bellinee's Bake and Brew) ในการฝึกสหกิจศึกษา และดูงาน ณ ต่างประเทศ เป็นต้น	นักปฏิบัติและผู้ประกอบการตาม วิสัยทัศน์ ของคณะฯ โดยมี หลักสูตรรองรับการพัฒนาทักษะ Up-skills Re-skills ตอบโจทย์ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21
2. ด้านการวิจัย	- ส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยให้ตีพิมพ์และ เผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ เช่นการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาการตีพิมพ์ บ ท ค ว ม น า น า ข า ติ (International Publication Consulting Clinic : IPCC) เป็นต้น	บุคลากรสามารถสร้างงานวิจัย การบริการวิชาการ และนวัตกรรม ที่มีคุณภาพ เผยแพร่ผลงานใน ระดับชาติและนานาชาติเป็นผล ให้คณะฯ ได้รับการจัดอันดับด้าน การวิจัยที่สูงขึ้น
3. ด้าน การ บ ริ การ วิชาการ	- ส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยให้มีสมรรถนะ ด้านการวิจัยการบริการวิชาการ สร้าง นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ด้วยการบูรณาการข้ามศาสตร์	- มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ เกิดจากงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ เชิงพาณิชย์ส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มี ส่วนได้ ส่วนเสียรวมถึงการ ก่อให้เกิดรายได้เพื่อใช้ในการ พัฒนาอย่างยั่งยืน

ตาราง 1.1ค(2)-1 การกำหนดเรื่องที่จะต้องทำและความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม (Governance and Societal Contributions)

1.2ก องค์กรดำเนินการอย่างไรในการทำให้มั่นใจว่ามีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่มีความรับผิดชอบ

1.2ก(1) การกำกับดูแล

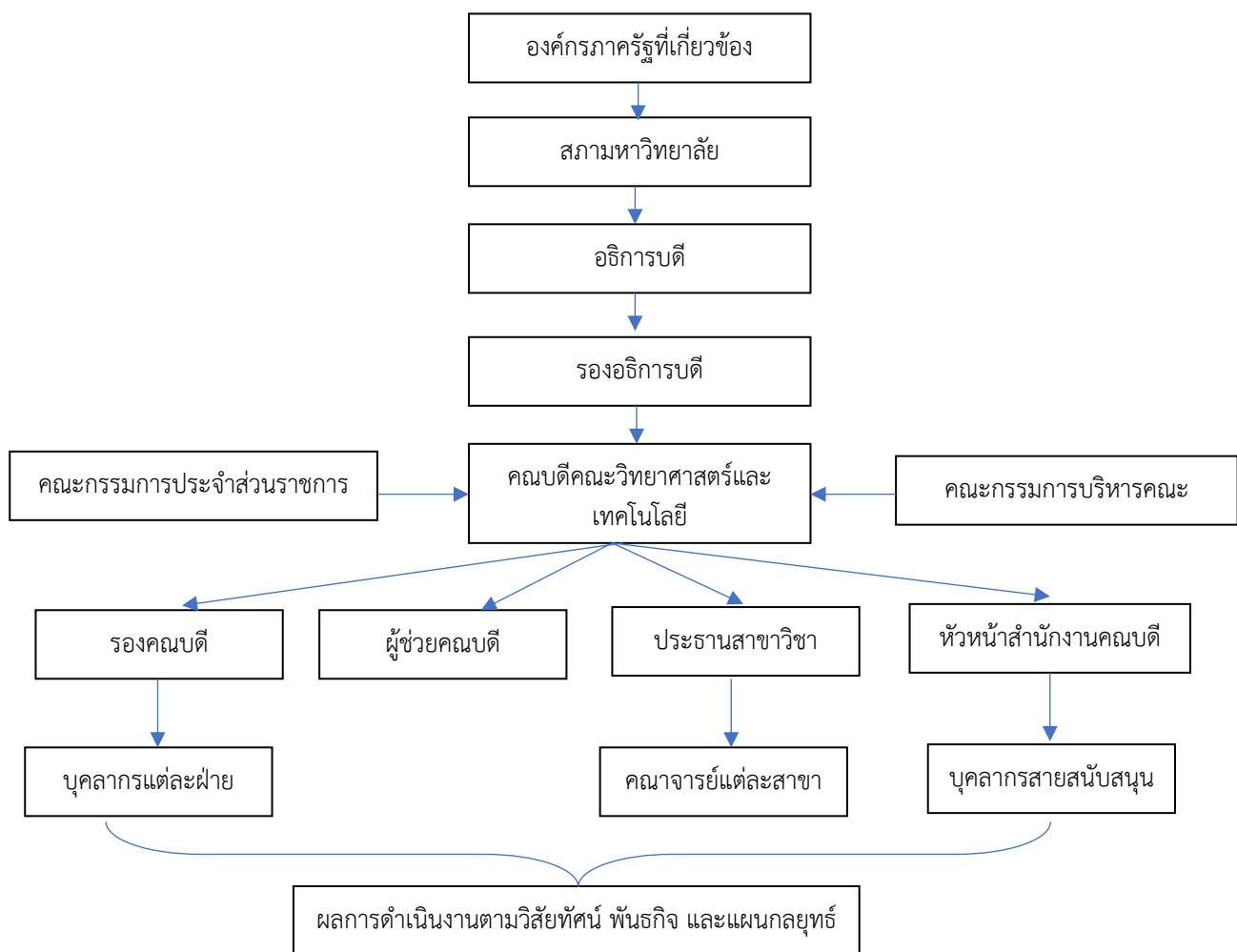
คณบดีและผู้บริหารทุกระดับบริหารงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ ทบทวนผลการดำเนินการเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ คณบดีมีการจัดโครงสร้างองค์กรและระบบการประชุมตามสายงานทั้งงานแผนและงบประมาณ งานการเงิน การคลังและพัสดุ งานการศึกษาและงานวิจัย แต่ละสายงานจัดทำแผนผังในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมทีมบริหารโดยนำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมาพัฒนาและจัดทำกลยุทธ์แต่ละด้านตามพันธกิจ จากนั้นกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรงบประมาณและมีการติดตามการทำงานต่างๆ เป็นระยะทุกไตรมาสเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

คณบดีได้กำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ดังตาราง 1.2ก(1)-1 และมีการกำกับดูแลองค์กรตามโครงสร้างดังภาพที่ 1.2ก(1)-1 โดยจากการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาของคณะฯ เพื่อให้การกำกับดูแลองค์กรเกิดประสิทธิภาพ จึงได้มีการทบทวนคำสั่งฯ ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สำเร็จจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพิ่มเติมได้แก่คณะกรรมการกำกับติดตาม การดำเนินงานของคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อการดำเนินงานของคณะฯ บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้

ตาราง 1.2ก(1)-1 ระบบการกำกับตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็น	การกำกับดูแล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ความรับผิดชอบในการกระทำของคณบดี	- การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจขององค์กร - ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ - ผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย	- คณะกรรมการบริหารคณะฯ - คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ	7.4ก(1)-2 7.4ก(1)-2 7.4ก(2)-2 7.4ก(3)-4 7.4ก(3)-5
ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์	- กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายไตรมาส 6 เดือน และ 12 เดือน - ปรับปรุงทบทวน การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	- คณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ การใช้งบประมาณโครงการ - คณะกรรมการกำกับตัวชี้วัดและผู้รายงานตัวชี้วัด(KPI) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ - คณะกรรมการบริหารคณะฯ	7.1ก-11 7.1ข(1)-1 7.1ข(1)-9 7.2ก(1)-5 7.3ก(1)-1 7.5ข-1 ถึง7.5ข-5
ความรับผิดชอบด้านการเงิน	- กำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตาม	- คณะกรรมการแผนกลยุทธ์ทางการเงินและเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ	7.4ก(2)-2 7.4ก(3)-5

	ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - เร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการเบิกจ่าย	- คณะกรรมการประจำคณะ - คณะกรรมการบริหารคณะฯ - คณะกรรมการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยฯ - หน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยฯ - สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)	
- ความโปร่งใสในการดำเนินงาน - การตรวจสอบภายในและภายนอก	- เปิดเผยและปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) - คณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ - หน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยฯ - สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน(สตง.)	7.4ก(2)-1 7.4ก(3)-5
ปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- กำกับติดตามผลการดำเนินงานระดับคณะ และระดับหลักสูตรให้มอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา - การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตรระดับคณะ - ตรวจประเมินมาตรฐานห้องปฏิบัติการ	- คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ - คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน - หน่วยรับรองมาตรฐาน	7.1ก-6 7.1ก-11 7.4ก(3)-1 ถึง7.4ก(3)-3
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้นำระดับสูง	- การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีทักษะ และศักยภาพภาวะผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งการบริหาร	- คณะกรรมการบริหารคณะฯ - คณะกรรมการด้านบริหารงานบุคคล	7.3ก(4)-1 7.4ก(1)-5



ภาพ 1.2ก(1)-1 ระบบและกลไกการกำกับดูแลคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.2ก(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณบดีรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัย ส่วนในคณะฯ ผู้บริหารทุกคนได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ตามข้อตกลงการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ โดยคณะกรรมการประเมินได้ประเมินตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุก 6 เดือน ผลการประเมินการปฏิบัติงาน จะนำมาพิจารณา ประกอบการขึ้นเงินเดือน นอกจากนี้ผลการประเมินจะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่งการต่อสัญญาจ้าง ตามประกาศได้ชี้แจงวิธีการดำเนินการต่อสัญญาอย่างชัดเจน

ตาราง 1.2ก(2)-1 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้ในระดับสูงของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้นำระดับสูง	ผู้ประเมินเพื่อกำหนดคำตอบแทน	วิธีการประเมินผลการดำเนินงาน	การปรับปรุงและพัฒนา
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	- ถูกประเมินผลการดำเนินงานโดยอธิการบดี - นำเสนอต่ออธิการบดีเพื่อเสนอเข้าสภามหาวิทยาลัยฯ	- คณบดีต้องรายงานผลการดำเนินงานของคณะฯ ให้อธิการบดีฯ ทราบในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เดือนละ 1 ครั้ง - ผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย - กรอกผลงานการปฏิบัติงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของมหาวิทยาลัยฯ ปีละ 2 ครั้ง (ตามรอบการประเมินเลื่อนคำตอบแทน)	คณบดี นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกำหนดแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณบดี	- ถูกประเมินผลการดำเนินงานโดยคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ โดยมีอธิการบดีเป็นประธาน	- รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณบดีต้องรายงานผลการดำเนินงาน ให้คณบดีฯ ทราบในการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ เดือนละ 1 ครั้ง - ผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย - กรอกผลงานการปฏิบัติงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของมหาวิทยาลัยฯ ปีละ 2 ครั้ง (ตามรอบการ	นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาประชุมและหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการบริหารงานร่วมกันในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ

		ประเมินเลื่อน ค่าตอบแทน)	
--	--	-----------------------------	--

1.2ข องค์การดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และความกังวลของชุมชน ที่มีต่อผลิตภัณฑ์ และการปฏิบัติอย่างไร

1.2ข(1) การประพฤติดุปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ

คณะผู้บริหารส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยใช้กระบวนการหลักและตัวชี้วัดในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแล รวมทั้งในปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร นักศึกษา ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะผู้บริหารติดตามและดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม มีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อหลักสูตรและบริการ ตลอดจนการเตรียมการเชิงรุกในประเด็นข้อกังวลและผลกระทบ มีกระบวนการ ตัวชี้วัด และเป้าประสงค์ที่จะใช้ในการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดเหล่านี้ รวมถึงมีกระบวนการ ตัวชี้วัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการบริการ คณะฯ กำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีการกำกับดูแลเป็นลำดับขั้นจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง และการตรวจสอบย้อนกลับ ทีมบริหารมีแนวทางการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (ตารางที่ 1.2 ข-1)

ตารางที่ 1.2 ข -1 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล	พฤติกรรมบริหารงาน	ตัวชี้วัด
หลักประสิทธิภาพ	การบริหารงานโดยยึดหลักของแผนยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดระดับบุคคล	- รอยละการบรรลุความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ - คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหาร
หลักประสิทธิผล	- การวิเคราะห์ unit cost ในการผลิตบัณฑิต	- ผลการคำนวณ unit cost ในการผลิตบัณฑิต
หลักการตอบสนอง	- การประเมินความคาดหวังและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ใช้บัณฑิต/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
หลักความรับผิดชอบ	- การดูแลชุมชนเป้าหมายในพื้นที่รับผิดชอบของคณะฯ	- จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน
หลักความโปร่งใส	- การขอตรวจสอบผลการเรียนของนักศึกษา - ระบบตรวจสอบการเงินจากผู้ตรวจสอบบัญชี	- อัตราการถูกร้องเรียนด้านการประเมินผลการเรียน - ผลการตรวจสอบการเงินจากผู้ตรวจสอบบัญชี
หลักการมีส่วนร่วม	- เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน - เปิดโอกาสให้สมาคมวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนาและจัดกิจกรรมของหลักสูตร	- บุคลากรจัดทำตัวชี้วัดเพื่อรับการประเมินสมรรถนะ และเสนอต่อผู้บริหาร - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม

หลักธรรมาภิบาล	พฤติกรรมการบริหารงาน	ตัวชี้วัด
หลักการกระจายอำนาจ	- คนบดมีการกระจายอำนาจไป ยังรองคนบดให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	
หลักนิติธรรม	- การบริหารโดยยึดหลักเกณฑ์ และกฎระเบียบข้อบังคับ ของ มหาวิทยาลัยและคณะฯ	- อัตราการประพฤติด กฎระเบียบของบุคลากร
หลักความเสมอภาค	- การให้บริการโดยไม่เลือกเชื้อ ชาติศาสนา เพศ อายุสถานะ	- อัตราการถูกร้องเรียนด้านการ ให้บริการ
หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	- การประชุมเพื่อกำหนดแผนกล ยุทธ์/ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคลแบบฉันทามติ	- คะแนนความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหารงานของ คนบด

1.2ข(2) พฤติกรรมที่มีจริยธรรม

คณะฯ มีระบบส่งเสริมให้การดำเนินการทุกพันธกิจของสถาบันเป็นไปอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม โดยมอบหมายให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบกำกับ/ดูแลด้านจริยธรรมในระบบงานต่าง ๆ กำหนด กฎ/ ระเบียบ/ข้อบังคับ/แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับได้รับทราบและปฏิบัติตามมี แนวทางการติดตามและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรมโดยให้การ ชื่นชม/ รางวัลแก่ผู้ที่ประพฤติดีและมีกระบวนการสอบสวนและลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน คณะฯ ยังใช้ระบบตรวจสอบ คุณภาพ ภายนอก (สรพ. สกอ. สมศ. สตง.) เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานเป็นประจำ โดยใช้หลักการ กระบวนการ จัดการความเสี่ยงเริ่มจาก 1) พิจารณาถึงความเสี่ยงในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของคณะฯ 2) จัดลำดับความสำคัญ และความรุนแรงของความเสี่ยงในด้านต่างๆ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง ผลกระทบ 3) การตอบสนองต่อความเสี่ยงในระดับต่างๆ และจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสม 4) ควบคุม ติดตาม และ ดำเนินการแก้ไขความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้น 5) วิเคราะห์ ทบทวน และรายงาน ผลต่อผู้บริหารคณะฯ ทุก 6 เดือน ในกรณีการกระทำผิดจริยธรรม กำหนดให้ดำเนินการตามขั้นตอนตาม ระเบียบ ทั้งนี้เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมเกิดเป็นรูปธรรม ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดไว้ใน การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรด้วยซึ่งจะถูกกำกับติดตามด้วยระบบการกำกับติดตามของคณะฯ ดังตาราง 1.2ก(1)-1 และภาพ 1.2ก(1)-1 และกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ(ITA) โดยปีงบประมาณ 2566 (ตารางที่ 1.2ข-2)

ตารางที่ 1.2ข -2 แนวทางการส่งเสริมประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย/ข้อบังคับ/จริยธรรม

ประเด็นความ กังวล ของสังคม	ข้อบังคับด้าน จริยธรรม	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
การบริหาร				
การบริหารอย่างมี ธรรมาภิบาล	- กฎ/ระเบียบ ด้าน การ บริหารงาน - หลัก ธรรมาภิบาล	- กระบวนการ ตรวจสอบ ภายใน ตามสายการบังคับ บัญชา	- คณะกรรมการ บริหาร มหาวิทยาลัย	- จำนวนข้อ ร้อง เรียนที่ ได้รับการ ตัดสินว่าผิดจริง

ประเด็นความ กังวล ของสังคม	ข้อบังคับด้าน จริยธรรม	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
		- ระบบประกัน คุณภาพ การศึกษา - ระบบการร้อง เรียน ภายในองค กร	- คณะกรรมการ ธรรมาภิบาล - คณะกรรมการ ประจำคณะ	- ผลการประเมิน ธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร
การเงิน/พัสดุ				
การ บริหาร การเงิน/ พัก อยู่อย่างโปร่งใส ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน	- กฎระเบียบด้าน การเงิน/พัสดุ	- ระบบตรวจสอบ การเงิน จากผู้ ตรวจสอบบัญชี ภายนอก	- คณะกรรมการ ประจำคณะ	- ผลการตรวจสอบ จากผู้ตรวจสอบ บัญชีภายนอก
การเรียนการสอน				
- การประเมินผล การ เรียนอย่าง ยุติธรรม	- จริยธรรมการเป็น ครู	- กระบวนการ พัฒนาหลักสูตรที่มี การสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ในรายวิชาและ กิจกรรมเสริม หลักสูตร - กระบวนการ ประเมินผลการ เรียน	- คณะกรรมการ บริหาร หลักสูตร	- อัตราการถูก ฟ้องร้อง/ ร้อง เรียนที่ได้รับการ ตัดสินว่าผิดจริง ของอาจารย์
การวิจัย				
การคัดลอกผลงาน ทางวิชาการ	- จริยธรรมการ วิจัย ในมนุษย์/ สัตว์ทดลอง	- กระบวนการ อนุมัติ โครงการวิจัย - กระบวนการ ตรวจสอบ ขอร้อง เรียนการคัดลอก ผลงาน	คณະกรรรมการ พิจารณาจริยธรรม การ วิจัย (ethic committee)	อัตราการถูกฟ้อง ร้อง/ ร้องเรียน ด้านจริยธรรมวิจัย

1.2ค องค์การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญอย่างไร

1.2ค (1) ความผาสุกของสังคม

คณะฯ คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน คณะฯ ผลិតบัณฑิตโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาท้องถิ่น คณะฯ จึงมีนโยบายในการสนับสนุนชุมชนเพื่อให้เกิดความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง บนค่านิยมหลักคือ S= Social Responsibilities ความรับผิดชอบต่อสังคม C=Co-Operative Organization ความร่วมมือขององค์กร I= Integrated Innovation นวัตกรรมเชิงบูรณาการ เอกลักษณ์ของคณะฯ คือ “การบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน” และคณะฯ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยมีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและชุมชนเข้มแข็งผ่านโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษาได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาชุมชนที่มาจากความต้องการของชุมชนและเสริมสร้างพลังให้ชุมชนในการพัฒนาตนเอง ประยุกต์องค์ความรู้และนวัตกรรมจากบุคลากรของคณะสู่ชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมการมีสัมมาชีพ การจ้างงานทำให้เกิดความผูกพันกันระหว่างองค์กรและชุมชน

1.2ค (2) การสนับสนุนของชุมชน

คณะฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของบุคลากรของคณะฯ ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้โดยใช้ปัญหาของชุมชนเป็นฐานเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง คณะฯ ได้กำหนดชุมชนเป้าหมายและค้นหาปัญหาในชุมชนร่วมกับชุมชนโดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะที่ทางคณะฯ มีอย่างเต็มความสามารถ ในปี พ.ศ.2566 ชุมชนเป้าหมายมี 10 ตำบล คือ ตำบล สามโคก ตำบล หน้าไม้ ตำบลบ้านเกาะ ตำบลสวนพริกไทย ตำบลบางกระบือ ตำบลกกแก้วบุรพา ตำบลบางพลี ตำบลคูขวาง ตำบลตาหลังใน ตำบลตาพระยา คณะฯ บูรณาการงานด้านชุมชนเข้ากับทุกพันธกิจหลัก ได้แก่

1. ด้านการเรียนการสอน หลักสูตรคหกรรมศาสตร์นำนักศึกษาไปร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนการทำพริกแกงของตำบลคูขวาง สร้างการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการพัฒนาสูตร ออกแบบบรรจุภัณฑ์ หลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนำนักศึกษาไปส่งเสริมด้านความปลอดภัยในชุมชนตำบลหน้าไม้ นักศึกษาได้ประยุกต์องค์ความรู้จากรายวิชาในการสร้างตำบลปลอดภัย

2. ด้านการวิจัย คณะฯ สนับสนุนให้มีการนำผลิตภัณฑ์จากชุมชนมาต่อยอดพัฒนา

3. ด้านการบริการวิชาการ จากการสำรวจข้อมูลปัญหาหลักคือ รายได้ของชุมชน คณะฯ ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะวิชาชีพของชุมชนและจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชน

ในปีพ.ศ. 2566 คณะฯ ยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการสร้างชุมชนเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของบุคลากรขยายพื้นที่การทำงานเพิ่มขึ้นโดยจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานรากจำนวน 10 พื้นที่

หมวดที่ 2 กลยุทธ์ (Strategy)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

2.1ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development PROCESS)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และกลไกในการทบทวนปรับปรุงที่เป็นระบบตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยนำข้อมูล การวิเคราะห์กลยุทธ์ SWOT Analysis และ กลยุทธ์ TOWS MATRIX รวมถึงข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียเสีย ข้อมูลสารสนเทศด้านต่างๆ ที่สำคัญมาใช้ในการประกอบการจัดทำแผน คณะฯ มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการริเริ่มที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และนำความคล่องตัวของมหาวิทยาลัยและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการมาประกอบการพิจารณากระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์(Strategic Planning PROCESS)

ทีมบริหารคณะฯ วางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 5 ปีและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปีเป็นประจำทุกปี ทีมบริหารได้ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับประกอบด้วย ทีมบริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งตัวแทนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ตลอดจนการวิเคราะห์ปัจจัยนอกและภายใน ข้อมูลสถิติต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัยและคณะฯ ความคิดเห็นของคณาจารย์ บุคลากร จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ SWOT Analysis และ กลยุทธ์ TOWS MATRIX

ทีมบริหารคณะฯ ได้นำข้อมูลมาทบทวน วิเคราะห์ เช่น ปัจจัยนำเข้าบริบทของมหาวิทยาลัย บทบาทและความต้องการของคณะต่อชุมชน/พื้นที่บริการ จุดเด่นและความเชี่ยวชาญของคณะฯ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ต่างๆ คณะฯ วางแผนเชิงกลยุทธ์โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปี กำหนดกรอบเวลาของการวางแผนระยะยาว 5 ปี และ ระยะสั้นที่ 1 ปี กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน แผนกลยุทธ์ระยะยาวจะมีการทบทวนแผนทุกปีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์สำหรับปีถัดไป เมื่อครบปีที่ 4 จึงนำผลการดำเนินการมาทบทวนเพื่อวิเคราะห์และประเมิน และนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สำหรับการจัดทำแผนระยะ 5 ปี ถัดไป จัดทำแผนกลยุทธ์ตามขั้นตอน (ตามตารางที่ 2.1ก-1) ทั้งนี้ในการจัดทำแผนระยะยาว ทีมบริหารคณะฯได้นำข้อมูลปัจจัยภายนอกมาร่วมพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยทีมบริหาร หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้ากลุ่มงานประชุมระดมความคิดเห็น และพิจารณาร่วมกันโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (ตามตารางที่ 2.1ก-2) ทำให้สามารถสรุปการได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (ตามตารางที่ 2.1ข-1)

การจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปี ถือเป็นกระบวนการทบทวนแผนย่อยของแผนกลยุทธ์ระยะยาว คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ร่วมกันวิเคราะห์และประเมินปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่มีผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของคณะ วางแผนกลยุทธ์โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการศึกษา นำข้อมูลข้อมูล/สารสนเทศ มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ประจำปีพร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ และแนวทางสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ครอบคลุมถึงโครงการเชิงกลยุทธ์ระดับคณะ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) คณบดี รองคณบดี และผู้ดูแลงานด้านแผนของคณะ สรุปและรวบรวมข้อมูลจากส่วนที่

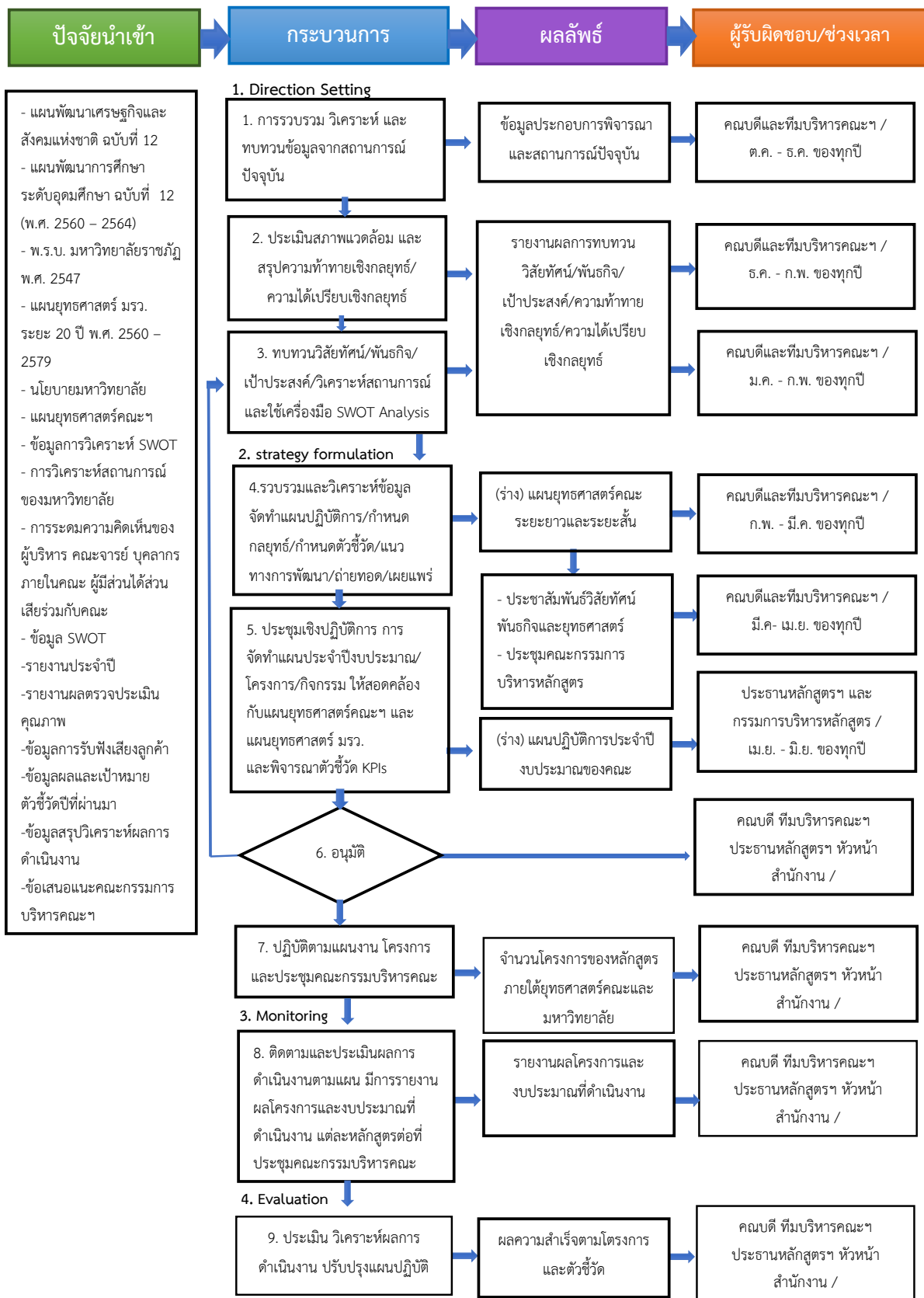
ต้องดำเนินการในปีถัดไปจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของคณะ และวางแผนกำหนด
 แนวทางการพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ
 มหาวิทยาลัย ส่วนกลางคณะ และระดับหลักสูตร โดยกำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการดำเนินงาน
 ผู้รับผิดชอบ ผู้รายงานผล ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดโครงการ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ
 2) ประเมินสภาพแวดล้อม และสรุปความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ 3) ทบทวนวิสัยทัศน์
 พันธกิจ เป้าประสงค์ วิเคราะห์สถานการณ์ โดยใช้ SWOT Analysis 4) หลักสูตรนำร่างแผนเพื่อดำเนินการ
 ประชุมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและนำเสนอต่อฝ่ายแผนคณะเพื่อสรุป ร่างแผนงบประมาณประจำปี
 ฉบับปรับปรุงจากหลักสูตร 5) คณะนำร่างการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร
 คณะเพื่อพิจารณาเพื่อแก้ไขปรับปรุงในส่วนข้อกำหนดโครงการ กิจกรรม งบประมาณ ผู้รับผิดชอบดำเนินงาน
 ฝ่ายแผนของคณะนำผลจากการประชุมไปปรับปรุงแก้ไข และนำแผนที่ได้รับการปรับปรุง เสนอต่อคณะ
 กรรมการบริหารคณะในการประชุมของคณะเพื่อกำหนดกรอบและรับรอง (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ 6) จัดส่ง
 แผนปฏิบัติการประจำปีไปยังกองนโยบายและแผน 7) คณะบรรจุแผนปฏิบัติการประจำปีลงในระบบที่
 มหาวิทยาลัยระบุไว้ 8) ฝ่ายแผนคณะกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนตามระยะเวลา/ตัวชี้วัดที่กำหนด
 ไว้และนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ และ 9) ประเมิน วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และนำผลมา
 ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ (ตามภาพที่ 2.1ก-1)

ตารางที่ 2.1ก.-1 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระยะ 5 ปี

ขั้นตอน	กระบวนการ/วิธีการโดยย่อ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ กระบวนการ	ปัจจัยนำเข้า
การเตรียมการ/ การวางแผน Plan: P	กำหนดกรอบแนวทางตาม - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 - แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) - พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 - แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560– 2579 - แผนยุทธศาสตร์คณะฯ - วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ของคณะฯ และกรอบการประกันคุณภาพ	3-4 เดือน (ต.ค. - ธ.ค. ของทุกปี) ก่อนสิ้นสุด แผนกลยุทธ์ ฉบับเดิม และ ทบทวนทุกปี		-แผนพัฒนาการ ศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 -พ.ร.บ. มหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. 2547 - แผน ยุทธศาสตร์ มรภ. วไลยอล กรณ์ ในพระ บรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี
	ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ทบทวนวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ เป้าประสงค์/วิเคราะห์สถานการณ์ และใช้เครื่องมือ SWOT Analysis กล ยุทธ์ TOWS MATRIX		คณบดีและ ทีมบริหาร คณะฯ	-ความคิดเห็น บุคลากรทุกภาค ส่วน

	สรุปวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาของคณะฯ			-ข้อมูลผลและเป้าหมายตัวชี้วัดปีที่ผ่านมา -ข้อเสนอแนะคณะกรรมการบริหารคณะฯ
การดำเนินการ Do: D	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก สรุปความท้าทายเชิงกลยุทธ์/ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โดยการจัดประชุมบุคลากร จัดทำแผนกลยุทธ์ ของคณะ/กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด และใช้เครื่องมือ SWOT Analysis	กรกฎาคม สิงหาคม และ ทบทวนทุกปี	คณบดีและทีมบริหารคณะฯ	-ข้อมูล SWOT ปีที่ผ่านมา -รายงานประจำปี -รายงานผลตรวจประเมินคุณภาพ -ข้อมูลการรับฟังเสียงลูกค้า -ความคิดเห็นบุคลากรทุกภาคส่วน
	จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาว โดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการแผนผ่านความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วน ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารคณะ แปลงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการประจำปี	ม.ค. - ก.พ. ของทุกปี	คณบดีและทีมบริหารคณะฯ	-ข้อมูล SWOT ปีปัจจุบัน -ข้อมูลผลและเป้าหมายตัวชี้วัดปีที่ผ่านมา -ข้อมูลสรุป
	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนประจำปีงบประมาณ/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ และแผนยุทธศาสตร์มรว. พิจารณาตัวชี้วัด KPIs	ทุกปี	คณบดีและทีมบริหารคณะฯ	วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา -ความคิดเห็นบุคลากรทุกภาคส่วน

	โดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการแผนผ่านความ คิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วน ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารคณะ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปี โดยอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์และทำความเข้าใจแผนปฏิบัติการประจำปี การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ และประชุม คณะกรรมการบริหารคณะเพื่อรายงานความก้าวหน้า		-บุคลากรทุกภาคส่วน	
การตรวจสอบ Check: C	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ติดตาม รวบรวม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โดย ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/โครงการ มีการรายงานผลโครงการและงบประมาณที่ดำเนินงาน แต่ละหลักสูตรต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ	รายไตรมาส-รายปี	คณบดี ทีมบริหาร คณะฯ ผู้รับผิดชอบกิจกรรมโครงการ	ผลการดำเนินงานของปีปัจจุบัน
การปรับปรุง Act: A	ปรับเปลี่ยนผลการดำเนินงาน นำผลการวิเคราะห์ และผลการประเมินมาดำเนินการต่อเนื่อง คาดการณ์และปรับเปลี่ยนผลการดำเนินงานสำหรับแนวทาง/กิจกรรม/โครงการที่บรรลุเป้าหมาย	ตามรอบปีงบประมาณ	คณบดี ทีมบริหาร คณะฯ	ข้อเสนอแนะคณะกรรมการบริหารคณะฯ
	ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ นำผลการวิเคราะห์ และผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี แผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี ให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น	ทุกรอบปีงบประมาณ	คณบดี ทีมบริหาร คณะฯ ประธานหลักสูตรฯ หัวหน้าสำนักงาน	



ภาพที่ 2.1ก.-1 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 2.1ก-2 ข้อมูล สารสนเทศและแหล่งที่มา

ข้อมูล/สารสนเทศ	วิธีการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูล
1. นโยบาย ทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาระดับชาติ - ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี - แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 - ยุทธศาสตร์การให้บริการกระทรวงศึกษาธิการ - กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี - แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) - พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 - แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 - นโยบายสภามหาวิทยาลัย นโยบายของคณะผู้บริหาร - ข้อบังคับ ข้อกำหนดด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการ วิชาการ และการบริหารจัดการ	- ทีมบริหาร งานนโยบายและแผน หัวหน้างาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ของคณะ ตามพันธกิจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการบริการวิชาการให้กับท้องถิ่น 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) ด้านการบริหารจัดการ
2. ความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากร และ นวัตกรรม - ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร - รายงานผลการปฏิบัติงาน ผลงาน ของบุคลากร	สารสนเทศบุคลากร รายงานการปฏิบัติงาน ผลงาน
สินทรัพย์การเงินและงบประมาณ - งบประมาณประจำปี 2564 – 2565 - รายงานทางการเงินและบัญชี - รายงานผลการดำเนินงาน	- หลักสูตร ผู้รับผิดชอบโครงการ/ตัวชี้วัด มีการรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบ VRU project monitoring และรายงานการใช้งบประมาณเป็นรายเดือนต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ตามตัวชี้วัด หากผลลัพธ์มีแนวโน้มไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จะมีการติดตาม เร่งรัดและหาแนวทางผลักดันให้ เป็นไปตามเป้าหมายและผู้รับผิดชอบนำไปปรับ ใช้ และหาแนวทางในการปรับปรุงและ ผู้รับผิดชอบสำหรับปรับแผนในรอบปีต่อไป
3. ผลการดำเนินงานในอดีต เป้าหมายในอนาคต ผล ดำเนินงานของคู่เทียบ - เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี 2563 - 2566 - รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพ EdPEX ปี การศึกษา 2563 ภายใน/ภายนอก	- ทีมบริหารและทีมประกันคุณภาพร่วมกัน ดำเนินการวิเคราะห์ผลการตรวจประเมิน คุณภาพประจำปี ถึงจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี โอกาสในการพัฒนาการดำเนินงานด้านต่างๆ ประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวนในกระบวนการ ดำเนินงานและผลลัพธ์ที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับ

ข้อมูล/สารสนเทศ	วิธีการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูล
- การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์	กระบวนการในการบรรลุปณัฏฐกิจ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ปีต่อไป
4. ข้อมูล SWOT Analysis	- งานนโยบายและแผนจัดประชุมบุคลากรร่วมกับคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยวิธีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์องค์กร ได้แก่ 1) จุดแข็งที่โดดเด่นหรือความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strengths: S) 2) จุดอ่อนที่ต้องการปรับปรุง (Weakness: W) 3) โอกาสในการพัฒนา/สร้างความได้เปรียบทางแข่งขัน (Opportunities: O) และ 4) อุปสรรคที่จะเกิดขึ้น (Threats: T) - จากผลการวิเคราะห์ SWOT ได้ร่วมกันเลือกจุดเด่นหรือความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ปรับเป็นวิสัยทัศน์ และต่อยอดเป็น กลยุทธ์ แผนงาน และโครงการ
6. กลยุทธ์จากTOWS MATRIX	ทีมผู้บริหารและงานแผนคณะนำเครื่องมือสำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ที่มีการต่อยอดมาจาก SWOT Analysis ด้วยการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร ปัจจัยภายใน – Strength (จุดแข็ง) และ Weakness (จุดอ่อน) ปัจจัยภายนอก – Opportunity (โอกาส) และ Threat (ความเสี่ยง)
5. ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - แผนงานกิจกรรมสัมพันธ์	- งานบริหาร งานวิจัย งานบริการวิชาการ หลักสูตร ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการรวบรวมความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า/ผลตอบรับ โดยนำสารสนเทศจากการรวบรวมในประเด็นที่สำคัญมาออกแบบและวางแผนเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1ก.-3 ตารางข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT Analysis คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

Strength จุดแข็ง +	Weakness จุดอ่อน -
- ผู้บริหารวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม - อาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ คุณวุฒิ จักจะ ตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถบูรณาการศาสตร์ที่มีบรรพบุรุษกิจ วิสัยทัศน์ของตนเองได้ - เจ้าหน้าที่เอาระบบงาน แบ่งส่วนงานรับผิดชอบอย่างชัดเจนทั้งของคณะฯ และระดับหลักสูตร - นักศึกษาสามารถนำความรู้ และสามารถบูรณาการศาสตร์ต่างๆ รวมทั้งทักษะทางวิศวกรรมสังคมไปพัฒนาชุมชนได้ - ความเชี่ยวชาญของคณะ สามารถนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบูรณาการ - หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม - นโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	- มีการทำงาน (หน้าที่) การปฏิบัติหน้าที่) ชำนาญ (S1) - ชื่อตำแหน่งงาน ไม่ทันสมัย (S1) - การกำหนดกลยุทธ์ไม่ชัดเจน Core Value ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นทิศทางเดียวกัน (S2/S7) - ขาดการบูรณาการกับศาสตร์อื่น (S2/S5) - การบริหารงานแบบ Top-down (S3) - วิสัยทัศน์แบบเชิงรุกน้อย (S3) - มีการสื่อสารและการถ่ายทอดไปสู่พื้นที่อื่นน้อย (S3) - การดึงศักยภาพของบุคลากรยังไม่ดี (S4) - เป็นระบบราชการซ้ำซ้อนไม่ยืดหยุ่นการทำงาน ผู้ใช้ระบบยังขาดทักษะ (S6)
Opportunity โอกาส +	Threat อุปสรรค/ปัจจัยคุกคาม -
- มีการก่อตั้งมาหลายปีจึงเกิดเครือข่ายความร่วมมือและเป็นที่ยอมรับ - สถานที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งชุมชนและเขตอุตสาหกรรม สามารถเชื่อมโยงไปในภูมิภาคต่างๆ - ได้รับนโยบายเชิงรุกของรัฐเช่น BCG MODEL , active aging, digital, it - มีกลยุทธ์ในการสร้างหลักสูตรบูรณาการทางด้าน SCI+social+IT - ปรับเปลี่ยนการสอนตามสถานการณ์ เช่น online, onsite สัมฤทธิ์บัตร การเรียนนอกมหาวิทยาลัย	- คณะยังไม่เป็นที่รู้จักของชุมชน - การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว - การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐไม่เพียงพอ - มีมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่เปิดหลักสูตรเหมือนกัน - นโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อย - ตั้งกระทงใหม่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - อัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนผู้เข้าเรียนลดลง - มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงมีค่านักศึกษาจำนวนมาก - เศรษฐกิจของผู้เรียน - เด็กยุคใหม่ไม่นิยมเรียนเพื่อไปรับปริญญาเน้นทำมาหากิน

ตารางที่ 2.1ก.-4 ตารางข้อมูลการวิเคราะห์ TOWS MATRIX คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O) 1.มีการก่อตั้งมาหลายปีจึงเกิดเครือข่ายความร่วมมือและเป็นที่ยอมรับ 2.สถานที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งชุมชนและเขตอุตสาหกรรม สามารถเชื่อมโยงไปในภูมิภาคต่างๆ 3.ได้รับนโยบายเชิงรุกของรัฐเช่น BCG MODEL , active aging, digital, it 4.มีกลยุทธ์ในการสร้างหลักสูตรบูรณาการทางด้าน SCI+social+IT 5.ปรับเปลี่ยนการสอนตามสถานการณ์ เช่น online, onsite สัมฤทธิ์บัตร การเรียนนอกมหาวิทยาลัย	อุปสรรค (T) 1.คณะยังไม่เป็นที่รู้จักของชุมชน - การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว 2.การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐให้น้อยลง 3.มีมหาวิทยาลัยจำนวนมากที่เปิดหลักสูตรเหมือนกัน 4.นโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อย 5.ตั้งกระทงใหม่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 6.อัตราการเกิดลดลง ส่งผลต่อจำนวนผู้เข้าเรียนลดลง 7.มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเปิดรับนักศึกษาจำนวนมาก 8.เศรษฐกิจของผู้เรียน 9.เด็กยุคใหม่ไม่นิยมเรียนเพื่อไปรับปริญญาเน้นทำมาหากิน
	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน(W)

ปัจจัยภายใน	1.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม 2.อาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ คุณวุฒิ ทักษะ ตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถบูรณาการศาสตร์ให้บรรลุพันธกิจวิสัยทัศน์ของคณะได้ 4.เจ้าหน้าที่เหมาะสมกับงาน แบ่งส่วนงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งของคณะฯ และหลักสูตร 5.นักศึกษาสามารถนำความรู้ และสามารถบูรณาการศาสตร์ต่างๆ รวมทั้งทักษะทางวิศวกรรมสังคมไปพัฒนาชุมชนได้ 6.ความเชี่ยวชาญของคณะ สามารถนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อบริการชุมชน หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มลูกค้า นโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้อง ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	1.มีการทำงาน (หน้าที่=การปฏิบัติหน้าที่) ชำซ้อน (s1) ชื่อ/ตำแหน่งงาน ไม่สัมพันธ์กัน (s1) 2.การกำหนดกลยุทธ์ไม่ชัดเจน/ Core Value ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ไปในทิศทางเดียวกัน (s2/s7) 3.ขาดการบูรณาการกับศาสตร์อื่น (s2/s5) 4.การบริหารงานแบบ Top-down (s3) 5.วิสัยทัศน์แบบเชิงรุกมีน้อย (s3) มีการสื่อสารและการถ่ายทอด/ ปฏิสัมพันธ์น้อย (s3) 6.การดึงดูดภาพของบุคลากรยังน้อย (s4) 7.เป็นระบบราชการ/ซ้ำซ้อนไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้ใช้ระบบยังขาดทักษะ (s6)
	SO กลยุทธ์เชิงรุก S1O1 ขยายขอบเขตความร่วมมือในพันธกิจอย่างเป็นรูปธรรม (การสอน,วิจัย,บริการวิชาการ) S2O2+ S4O2 ให้อาจารย์ นักศึกษาบูรณาการศาสตร์สู่ชุมชนและอุตสาหกรรม S2O3 S4O3ให้อาจารย์นักศึกษาบูรณาการความรู้เพื่อดำเนินการเชิงรุกของรัฐ BCG Bio Circular Green Economy Model,ActiveAging,Digital+IT S2O4 S7O4 มหาลัย อาจารย์ มีกลยุทธ์ในการสร้างหลักสูตร Scitech + Social + IT	STกลยุทธ์เชิงป้องกัน S2T1 ให้บุคลากรที่มีความสามารถทาง Social network มาเป็น Influencer ให้คณะ S5T2 บูรณาการองค์ความรู้ใหม่ ถ่ายทอดสู่ชุมชน S4T10 สร้างหลักสูตรที่สามารถหารายได้ระหว่างเรียน S6T10 เรียนonline 100%

	S6O5 สร้างหลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและปรับปรุงรูปแบบการสอนตามสถานการณ์ EX. Online Onsite, สัมฤทธิ์บัตร	
	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข W3O3 กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ W5O3 ยกระดับการบริหารการจัดการที่ดี W8O4 พัฒนาหลักสูตรบูรณาการ W8O5 ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยตามสถานการณ์ปัจจุบัน	WT กลยุทธ์เชิงรับ W4T1 บูรณาการศาสตร์การจัดการเรียนการสอน Social Lab W6T1 ทบทวนวิสัยทัศน์ให้ตอบโจทย์วิสัยทัศน์ที่ดี W8T3 พัฒนาศักยภาพองค์กร Up Skill, Re Skill W9T2 พัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล W9T3 บริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด

2.1ก(2) นวัตกรรม (INNOVATION)

การระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ได้มาจากการกำหนดยุทธศาสตร์ และภารกิจของมหาวิทยาลัย และยังกำหนดตามข้อตกลงการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPI) ของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมจากกระบวนการทำงาน ผ่านกิจกรรม โครงการต่าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา ท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังได้จัดสรรงบประมาณและทรัพยากร เพื่อเป็นงบทุนอุดหนุนการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม งบประมาณจัดโครงการเพื่อเพิ่มสมรรถนะพัฒนาความรู้ทักษะและทัศนคติในการสร้าง และพัฒนานวัตกรรม และการวิจัย

ในการสร้างนวัตกรรมตามกระบวนการทำกลยุทธ์ คณะยังได้อาศัยความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (OP ตาราง P2.ข) ได้มีการวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม และสรุปความท้าทายเชิงกลยุทธ์/ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะ ได้นำผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกัน และนำข้อมูลมาประกอบในการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะ ซึ่งได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ และได้ประชุมชี้แจง จัดทำข้อตกลงร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายและการรับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในแต่ละปี

โอกาสเชิงกลยุทธ์ได้กระตุ้นนำไปสู่การพิจารณาการสร้างนวัตกรรม คือ บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าประสงค์คือ จัดตั้งองค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยเชิงบูรณาการ (Excellent Center) ที่ดำเนินภารกิจด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานวิจัย และสนับสนุนงานวิชาการเชิงบูรณาการด้านอาหาร โภชนาการ และเทคโนโลยี กำหนดเป้าประสงค์หลัก คือ เพื่อสร้างผลงานวิจัยเชิงบูรณาการที่นำไปใช้ในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้ชุมชนเป็นฐานบูรณาการกับการวิจัยและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

2.1ก(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

ที่มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้มีการนำข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์การให้บริการกระทรวงศึกษาธิการ กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายสภามหาวิทยาลัย นโยบายของคณะผู้บริหาร และข้อมูลสถิติต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและคณะ ข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเชิงเปรียบเทียบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะ และได้นำเกณฑ์ QA เกณฑ์ประเมิน EdPEX มาประกอบการพิจารณา และได้ใช้เครื่องมือวิเคราะห์อย่างเป็นระบบอย่างเหมาะสม ได้แก่ SWOT Analysis สรุปผลการ วิเคราะห์ ได้จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมระหว่างทีมบริหาร ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการกำหนดค่านิยม ในที่ประชุม มีมติร่วมกัน ให้คงกลยุทธ์หรือปรับกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรค สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต โดยการอภิปรายหาแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีมติจากที่ประชุมและทำข้อตกลงในการวัดประเมินผลร่วมกัน การปรับปรุง กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นแนวทางในการจัดทำแผน กลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 – 2564 กำหนดแผนปฏิบัติการ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญ โดยกำหนดให้หลักสูตรและสำนักงานคณะจัดทำแผนระดับหลักสูตรและสำนักงานคณะ พร้อมนำเสนอโครงการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการจัดทำงบประมาณพิจารณาในระดับต้น ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป



ภาพที่ 2.1ก.-3 แสดงการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

นอกจากนี้คณะได้มีการจัดทำวารสารวิจัยและนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือ Journal of Research and Innovation in Science and Technology โดยวารสารเปิดรับบทความวิจัย แบบเต็มรูปแบบ (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Articles) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่บทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่มีการบูรณาการเข้ากับด้านการเรียนการสอน หรือบริการวิชาการ และการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมหรือท้องถิ่น และเพื่อเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ด้านนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.1ก(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก (WORK SYSTEMS and CORE COMPETENCIES)

ตามที่คณะ ได้กำหนดสมรรถนะหลักคือ “บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อบริการชุมชน” ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย คณะพิจารณาเรื่องระบบงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ได้มีการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ตาม พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับ พรบ. ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการบริการวิชาการให้กับท้องถิ่น 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งทุกระบบงานมีฝ่ายที่รับผิดชอบหลักโดยเฉพาะและมีรายละเอียดที่ชัดเจนเรื่องการแบ่งภาระงานส่วนที่รับผิดชอบให้กับคู่ความร่วมมือทางการดำเนินการ ดังนี้

ระบบงานของคณะ แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

1) ระบบงานหลัก (Core Process) ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการให้กับท้องถิ่น และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีผู้ทำหน้าที่หลักทำหน้าที่ออกแบบ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย และรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและพันธกิจสัมพันธ์

2) ระบบงานสนับสนุน (Support Process) ทำหน้าที่สนับสนุนระบบงานหลักในด้านต่างๆ โดยคณบดีและรองคณบดีทุกฝ่ายร่วมกับหัวหน้าสำนักงานฯ มีหน้าที่ออกแบบโครงสร้าง กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านธุรการ ด้านแผนและงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ด้านบริหารบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านอาคารสถานที่ ด้านสื่อสารองค์กร และด้านประกันคุณภาพ

- ด้านการบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านการประสานความร่วมมือ การพัฒนาและเสนอขอเสนอโครงการ การติดตามและประเมินผลการวิจัย การบริการวิชาการและการเผยแพร่ผลงาน

- ด้านการเงิน การคลังและพัสดุ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ และยานพาหนะ

2.1ข วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES)

2.1ข (1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (KEY STRATEGIC OBJECTIVES)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะ กำหนดตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับภารกิจของคณะที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และการรับผิดชอบต่อสังคม คณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัด และ

แผนปฏิบัติการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความสามารถได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ P2.ข-1 และจากสมรรถนะหลักขององค์กร และโอกาสเชิงกลยุทธ์ สรุปการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1ข-1

ตารางที่ 2.1ข-1 กลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของคณะ

เป้าประสงค์ที่ 1 การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานด้านวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการ และตอบสนองการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์
1.1 สร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ	เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศหรือหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมจัดการศึกษา ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล	จำนวนกิจกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่สากล ภายใต้ข้อตกลง (MOU) ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยในประเทศ หรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	กันยายน 66
1.2 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ที่ตอบสนองคนทุกช่วงวัยตามมาตรฐานการศึกษา	เพื่อจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) สร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill)	ร้อยละของรายได้การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) สร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ต่อรายได้จากการจัดการศึกษา	กันยายน 66
1.3 ส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่ผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	เพื่อพัฒนาผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษา	จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ	กันยายน 66
1.4 เสริมสร้างความรู้และทักษะ soft skill ของนักศึกษาให้ตรงตามความต้องการของ	เพื่อพัฒนานักศึกษา วิศวกรสังคมผู้ประกอบการใหม่ฝึกหัด (Startup) ที่เกิดจากการบ่มเพาะของมหาวิทยาลัย	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากวิศวกรสังคมที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาของชุมชนได้จริง	กันยายน 66

ตลาดแรงงาน และเป็นที่ ยอมรับของสังคม		และเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ ชุมชน	
---	--	-----------------------------------	--

เป้าประสงค์ 2 ผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและ
นำเชื่อถือของหน่วยงาน ชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมฐานรากให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาที่ จะบรรลุ ตาม วัตถุประสงค์
2.1 ส่งเสริมการผลิตผล งานวิจัย นวัตกรรม และงาน สร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์การพัฒนา ประเทศ บนพื้นฐานความ ร่วมมือของหน่วยงานและ ความต้องการของหน่วยงาน ชุมชน และสังคม	เพื่อผลิตผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ และนวัตกรรม ที่ตอบ โจทย์การพัฒนาประเทศ	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และ เชิงประเด็น	กันยายน 66
2.2 ส่งเสริมการเผยแพร่ ผลงาน วิจัย นวัตกรรม และงาน สร้าง สรรค์ ทั้งในระดับชาติและ นานาชาติ	เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่ตอบโจทย์การพัฒนา ประเทศ และได้รับการอ้างอิงใน ระดับนานาชาติ	ร้อยละผลงานวิจัยและนวัตกรรม ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และ เชิงประเด็นที่ตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับชาติและนานาชาติต่อ จำนวนผลงานวิจัยทั้งหมด	กันยายน 66
		ร้อยละของจำนวนบทความวิจัย ของอาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิงจาก ฐาน TCI กลุ่ม 1 (ย้อนหลัง 5 ปี) ต่อจำนวนผลงานวิจัยทั้งหมด	กันยายน 66
		ร้อยละของจำนวนบทความวิจัย ของอาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิงจาก ฐานข้อมูลนานาชาติ Q1-Q4 (ย้อนหลัง 5 ปี) ต่อจำนวน ผลงานวิจัยทั้งหมด	กันยายน 66

เป้าประสงค์ 3 หน่วยงาน ชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับการยกระดับด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดการ พัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงาน โรงเรียนเครือข่าย และทำนุบำรุง สืบสานศิลปวัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาที่ จะบรรลุ ตาม วัตถุประสงค์
3.1 บูรณาการเครือข่ายความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ และเสริมพลังทางสังคม	เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศหรือหน่วยงานอื่น เพื่อร่วมจัดการศึกษาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล	จำนวนกิจกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่สากลภายใต้ข้อตกลง (MOU) ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยในประเทศ หรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	กันยายน 66
3.2 ยกระดับคุณภาพการศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพโรงเรียนเครือข่ายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	เพื่อจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) สร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill)	ร้อยละของรายได้การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) สร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ต่อรายได้จากการจัดการศึกษา	กันยายน 66
3.3 ยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ด้วยกลไก BCG Economy Model	เพื่อพัฒนาผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษา	จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ	กันยายน 66
3.4 ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์	เพื่อพัฒนานักศึกษา วิศวกรสังคม ผู้ประกอบการใหม่ฝึกหัด(Startup) ที่เกิดจากการบ่มเพาะของมหาวิทยาลัย	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากวิศวกรสังคมที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาของชุมชนได้จริงและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชุมชน	กันยายน 66

เป้าประสงค์ 4

เป้าประสงค์ 4 การบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และการนำดิจิทัลมาใช้ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์มาตรฐาน และตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาจิตสำนึกและความสามารถของบัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางด้านศิลปวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาที่ จะบรรลุ ตาม วัตถุประสงค์
---------	-------------------------	-----------	---

4.1 พัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการ บริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ตาม เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ร้อยละของคณะ/วิทยาลัย ที่มีผล การประเมินตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่ เป็นเลิศ (EdPEX) ไม่ต่ำกว่า 200 คะแนน	กันยายน 66
		ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผนการพัฒนา ตนเอง (Improvement Plan) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	กันยายน 66
	เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่มหาวิทยาลัย แห่งความสุข	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่ มีต่อมหาวิทยาลัย	กันยายน 66
		ร้อยละของการเบิกจ่าย งบประมาณด้านบุคคล	กันยายน 66
	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สายวิชาการ ด้านคุณวุฒิและการ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบัน ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวน อาจารย์ประจำทั้งหมด	กันยายน 66
		ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบัน ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ต่อ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	กันยายน 66
4.2. พัฒนา การบริหาร งาน ของมหาวิทยาลัยตามหลัก ธรรมาภิบาล (Good Governance)	เพื่อเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของการเบิกจ่าย งบประมาณตามแผนการจัด ประชุม	กันยายน 66
4.3 ส่งเสริมการนำระบบ Digital มาใช้ในการ พัฒนาการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัย	เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียว	ร้อยละการลดลงของการใช้ พลังงาน/ทรัพยากร/ สาธารณูปโภคภายในมหาวิทยาลัย	กันยายน 66

2.1ข (2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์(Strategic Objective Considerations)

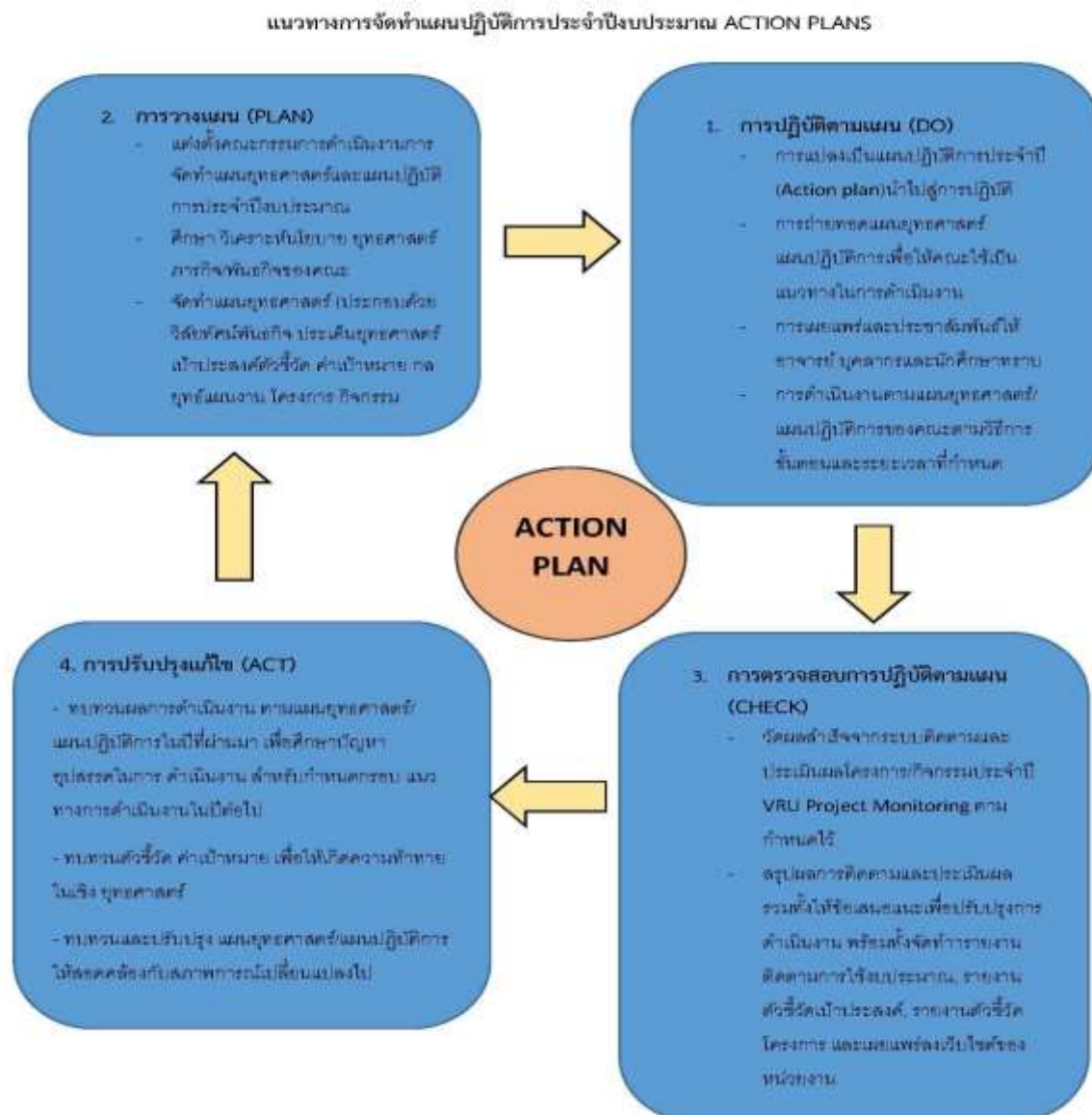
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะตบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จาก สมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ มีการสร้างสมดุล เรื่อง กรอบระยะเวลาทั้งสั้น และยาว ทีมบริหารพิจารณาและสร้างสมดุลของความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ แนวทางการ จัดสรรทรัพยากรเพื่อลงไปสู่แผนปฏิบัติการ ในการดำเนินการตามแต่ละกลยุทธ์คณะให้ความสำคัญเท่าเทียม กัน และพิจารณาจากความเหมาะสมของการจัดโครงการ ดำเนินการผ่านทบทวนข้อมูลในการกำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผ่านเวทีจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ SWOT นำข้อมูลที่ได้ในระดับ คณะและระดับมหาวิทยาลัยมาทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ตอบสนองต่อนโยบาย ระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งปีงบประมาณ 2566 มีการทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และปรับตัวชี้วัดให้สอดคล้องกันโดยผ่าน ผ่าน รองคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านแผน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอคณบดีและการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ของคณะต่อไป

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

2.2ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (ACTION PLAN Development and DEPLOYMENT)

2.2ก(1) แผนปฏิบัติการ (ACTION PLANS)

คณะกรรมการบริหารงานคณะในสายงานร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรในสายงานทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพร้อมกับการนำปัจจัยสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์กระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์เชิง กลยุทธ์ (ตารางที่ 2.2ก-1) มาวิเคราะห์ SWOT เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์จัดทำแผนปฏิบัติการทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการวิจัย 3) การบริการวิชาการ และ 4) การสนับสนุนและการจัดการ โดยคำนึงถึงสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ทรัพยากรที่จำเป็น ต้องใช้รายละเอียดที่ต้องดำเนินการและกรอบเวลาที่ต้องดำเนินการ รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นด้วย



เมื่อแผนของทางคณะได้รับการอนุมัติจากทางมหาวิทยาลัยแล้ว กองนโยบายและแผนจะแจ้งให้คณะดำเนินการตามแผนได้ คณะเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อแจ้งถึงขั้นตอนที่ทางหลักสูตรต้องดำเนินการและให้เผยแพร่ต่อบุคลากรในหลักสูตร นอกจากนี้ทางคณะยังได้ดำเนินการเผยแพร่ผ่านระบบ E-sarabun และบนเว็บไซต์เพื่อประหยัดทรัพยากร เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คณะมีการควบคุมกำกับติดตามโครงการต่างๆ ที่ต้องรายงานในระบบ VRU project monitoring และงบประมาณที่ทางหลักสูตรใช้ในการดำเนินโครงการทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้เป็นรายเดือน ผ่านคณะกรรมการบริหารคณะ

2.2ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (ACTION PLAN Implementation)

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ มีการพัฒนาระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน มีการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการและแนวทางในการดำเนินงาน โดยยึดหลักตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณในการถ่ายทอดการดำเนินงานตามพันธกิจให้สอดคล้องกัน ตั้งแต่หน่วยงานมหาวิทยาลัย ไปยังคณะ รวมถึงหลักสูตรต่าง ๆ ภายในคณะ สาระสำคัญของ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลงานหลัก ค่าเป้าหมาย จะถูกถ่ายทอดให้แก่ทีมบริหารทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรภายในคณะให้รับทราบ เข้าใจ มีการนำประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลการดำเนินงานที่กำหนดไว้ไปเป็นเป้าหมายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะ ผ่านกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและการจัดทำข้อตกลงผลงานรายบุคคล คือคำรับรองการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีการกำหนดนโยบายการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รวมทั้งปรับปรุงจัดระบบในการ ติดตามผลการบริหาร งบประมาณ ให้เอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการกำหนดกรอบการประเมินผลระบุตามตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ตามแนวทางการบริหาร ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูงผ่านระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม VRU Project monitoring โดยจัดประชุมติดตามผลการดำเนินการ ของหลักสูตรในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานคณะ มีรายงานติดตามการใช้งบประมาณในแต่ละเดือน เพื่อกระตุ้นการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการรับรู้ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการประจำปีที่ทำโดยหน่วยงานแล้ว จะถูกนำไปใช้ปฏิบัติและสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ที่ประชุมสำนักงานคณะ หลักสูตร สาขาวิชา และหน่วยงานย่อยอื่นๆ เป็นต้น เพื่อชี้แจงรายละเอียดและนำเข้าสู่ ระบบสารสนเทศ หน่วยงานภายในหรือผู้รับผิดชอบโครงการจะดำเนินการตามกรอบที่ได้รับอนุมัติ คณะบดีจะติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ผลสัมฤทธิ์ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะผ่านระบบสารสนเทศ ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะและหัวหน้างานทุกไตรมาส เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

2.2ก(3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจัดสรรทรัพยากรจากมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การจัดการความเสี่ยงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เป็นไปตามเป้าหมาย หลังจากนั้นถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำกับดูแลทรัพยากรต่าง ๆ ผู้รับผิดชอบแผนฯ จัดทำการประมาณการทรัพยากรทั้งงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่จำเป็นในการดำเนินการของแต่ละแผนฯ เพื่อเสนอและขออนุมัติผู้บริหารระดับสูง เพื่อรวบรวมเป็นงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ นำ

เรื่องเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการมหาวิทยาลัยให้พิจารณาความเหมาะสมของการจัดสรรงบประมาณ และนำมาปรับแผนฯ ก่อนนอมนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการดำเนินงาน ทั้งนี้ยังมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหลักสูตร โดยแบ่งเป็นงบประมาณจัดสรรตามสัดส่วนของนักศึกษาภายในหลักสูตร และงบยืมชีพในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่รายบุคคล คนละ 2,500 บาท เพื่อให้เกิดผลตามองค์ประกอบการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรครบถ้วนทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณ ยังคำนึงถึงเป้าประสงค์ตามภารกิจในแผนปฏิบัติการ ได้แก่ งบประมาณสนับสนุน การจัดกิจกรรม/โครงการ จากส่วนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเงินกองทุนนักศึกษาและการกีฬาจาก กองพัฒนานักศึกษา ได้แก่ งบประมาณเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน งบประมาณด้านการพัฒนา นักศึกษา และงบประมาณด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน ตลอดจนเงินสนับสนุนทุนวิจัยและเงินรางวัลที่เกี่ยวข้องกับ การวิจัยภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันวิจัยและพัฒนา รวมทั้งงบประมาณสนับสนุน การทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์

2.2ก(4) แผนด้านบุคลากร (WORKFORCE Plans)

คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ของคณะ โดยกำหนดตามนโยบายและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มาวางแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข และโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ ด้านคุณวุฒิและการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเป็นเลิศตามสายงานอาชีพของตนเอง นอกจากนี้คณะยังพิจารณากำหนดภาระงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน อัตรากำลังที่มีอยู่ รวมทั้งสมรรถนะรายบุคคลเพื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้ อย่างเหมาะสม พร้อมกำหนดภาระงานตามที่ได้ตกลงกัน มีการส่งเสริมการสร้างผลงานตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลงานในแต่ละรอบการประเมิน

สำหรับแผนด้านบุคลากร นอกจากแผนระยะสั้นซึ่งมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งสายปฏิบัติการ และสายวิชาการ แล้วในการวางแผนบุคลากรระยะยาว คณะฯ ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตรา เกษียณ ล่วงหน้า 5 ปี ตั้งแต่ปี 2566-2569 โดยวิเคราะห์ชื่อตำแหน่ง ภาระงาน ด้านความเชี่ยวชาญ จำนวน และปีที่เกษียณ เมื่อได้ข้อมูลการวิเคราะห์แล้ว มีการวางแผนอัตรากำลังทั้งสายปฏิบัติการและสายวิชาการ ซึ่ง ได้มีการกำหนดจำนวนอัตราอย่างพอเพียงต่อการรองรับภารกิจดังกล่าวในอนาคต เพื่อกำหนดกรอบ อัตรากำลังโดยพิจารณาความสำคัญในการรองรับพันธกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คือ การพัฒนาชุมชน ให้มั่นคงอย่างยั่งยืน และการจัดตั้งองค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยเชิงบูรณาการ (Excellent Center) ที่ดำเนินการกิจด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานวิจัย และสนับสนุนงานวิชาการเชิงบูรณาการด้าน อาหาร โภชนาการ และเทคโนโลยี

2.2ก(5) ตัววัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE MEASURES)

คณะจัดทำระบบการวัดผลโดยรวมของแผนปฏิบัติการผ่านระบบติดตามและประเมินผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ VRU Project monitoring รายงานตัวชี้วัดเป้าประสงค์ประจำปี งบประมาณ รายงานตัวชี้วัดโครงการประจำปีงบประมาณ OKRs ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ และ รายงานการติดตามงบประมาณของหลักสูตรในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานคณะซึ่งจัดประชุมทุกเดือน กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามผลลัพธ์ ประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการ เพื่อจะได้ทราบบทบาทและปฏิบัติ

ไปในทางเดียวกัน มีการวัดอุปสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ มีกระบวนการถ่ายทอดตามลำดับขั้นสู่ระดับสาขาวิชา และระดับคณาจารย์ มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของกิจกรรม/โครงการ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปีงบประมาณ และใช้เป็นตัวตั้งในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยในแต่ละปีงบประมาณนั้น มีการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ ของคณะในปีถัดไป เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 ได้มีการพัฒนา ทบทวนปรับปรุงในส่วนของตัววัดผลการดำเนินการ OKRs ในระดับต่าง ๆ แล้ว อยู่ระหว่างรอการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.2ก-1 เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ	ผู้กำกับ ติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570		
เป้าประสงค์ที่ 1. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานด้านวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการ และตอบสนองการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย									
ยุทธศาสตร์ที่1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับคนทุกช่วงวัย									
1.1	จำนวนกิจกรรมการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่สากลภายใต้ข้อตกลง (MOU) ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยในประเทศ หรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	กิจกรรม	3	4	5	5	5	หลักสูตรทุกหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
1.2	ร้อยละของรายได้การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) สร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ต่อรายได้จากการจัดการศึกษา	ร้อยละ	12	14	16	18	20	หลักสูตรทุกหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
1.3	จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือการเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ	ผลงาน	15	18	18	20	20	หลักสูตรทุกหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
1.4	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากวิศวกรสังคมที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาของชุมชนได้จริงและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชุมชน	ผลงาน	8	8	8	10	10	หลักสูตรทุกหลักสูตร	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
เป้าประสงค์ 2 ผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือของหน่วยงาน ชุมชน และสังคม									
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานรากให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน									

ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ	ผู้กำกับ ติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570		
2.1	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และ เชิงประเด็น	ผลงาน	1	1	1	1	2	หลักสูตรทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย
2.2	ร้อยละผลงานวิจัยและนวัตกรรม ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และ เชิงประเด็นที่ตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวน ผลงานวิจัยทั้งหมด	ร้อยละ	40	45	50	55	60	หลักสูตร ทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย
	ร้อยละของจำนวนบทความวิจัยของ อาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิงจากฐาน TCI กลุ่ม 1 (ย้อนหลัง 5 ปี) ต่อ จำนวนผลงานวิจัยทั้งหมด	ร้อยละ	15	20	25	30	35	หลักสูตร ทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย
	ร้อยละของจำนวนบทความวิจัยของ อาจารย์ที่ได้รับการอ้างอิงจาก ฐานข้อมูลนานาชาติ Q1-Q4 (ย้อนหลัง 5 ปี) ต่อจำนวน ผลงานวิจัยทั้งหมด	ผลงาน	15	20	25	30	35	หลักสูตรทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย
เป้าประสงค์ 3 หน่วยงาน ชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับการยกระดับด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงาน โรงเรียนเครือข่าย และทำนุบำรุง สืบสานศิลปวัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์									
3.1	จำนวนกิจกรรมการยกระดับ คุณภาพการศึกษาสู่สากลภายใต้ ข้อตกลง (MOU) ร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยใน ประเทศ หรือมหาวิทยาลัย ต่างประเทศ	กิจกรรม	3	4	5	5	5	หลักสูตร ทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
3.2	ร้อยละของรายได้การจัดการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) สร้างทักษะใหม่ (Reskill) และยกระดับทักษะเดิม (Upskill) ต่อรายได้จากการจัดการศึกษา	ร้อยละ	12	14	16	18	20	หลักสูตร ทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
3.3	จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของ นักศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือการ เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากวิศวกร สังคมที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหา ของชุมชนได้จริงและเกิดการ เปลี่ยนแปลงต่อชุมชน	ชุมชน	1	1	1	2	2	หลักสูตร ทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ

ตัวชี้วัด		หน่วย นับ	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ	ผู้กำกับ ติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570		
3.4	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากวิศวกร สังคมที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหา ของชุมชนได้จริงและเกิดการ เปลี่ยนแปลงต่อชุมชน	ชุมชน	1	1	1	2	2	หลักสูตร ทุก หลักสูตร	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
เป้าประสงค์ 4 เป้าประสงค์ 4 การบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และการนำดิจิทัลมาใช้ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์มาตรฐาน และตอบสนอง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาจิตสำนึกและความสามารถของบัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางด้านศิลปวัฒนธรรมสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์									
4.1	ร้อยละของคณะ/วิทยาลัย ที่มีผล การประเมินตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศ (EdPEx) ไม่ต่ำกว่า 200 คะแนน	ร้อยละ	60	70	80	90	100	งานประกัน คุณภาพ	คณบดี
	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผนการพัฒนา ตนเอง (Improvement Plan) ตาม เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)	ร้อยละ	60	70	80	90	100	งานประกัน คุณภาพ	คณบดี
	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มี ต่อมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	>4.00	>4.00	>4.00	>4.00	>4.00	งานบริหาร บุคคล	คณบดี
	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านบุคคล	ร้อยละ	60	70	80	90	100	งานบริหาร บุคคล	คณบดี
	ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่ มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวน อาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	60	70	80	90	100	งานบริหาร บุคคล	คณบดี
	ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบัน ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ต่อ จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ	60	70	80	90	100	งานบริหาร บุคคล	คณบดี
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม แผนการพัฒนาตนเอง	ร้อยละ	60	70	80	90	100	งานบริหาร บุคคล	คณบดี
4.2	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนการจัดประชุม	ร้อยละ	100	100	100	100	100	งานประกัน คุณภาพ	คณบดี
4.3	ร้อยละการลดลงของการใช้พลังงาน /ทรัพยากร/สารเคมีภายใน มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	5	6	7	8	9	คณะกรรมการ การ Green office	คณบดี

2.2ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (PERFORMANCE PROJECTIONS)

คณะได้คาดการณ์ผลการดำเนินงานของคณะ ตามแผนกลยุทธ์ของคณะ โดยมีได้กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ค่าเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตามตารางที่ 2.2ก-2 หากพบผลการดำเนินงานที่แตกต่าง คณะ ได้มีการประเมินผลการดำเนิน เพื่อกำหนดกิจกรรม โครงการในแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น

ตารางที่ 2.2ก-2 การคาดการณ์ผลการดำเนินงานของคณะและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานของคณะ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินงาน
การจัดการเครือข่ายอุปทาน	KPI 7.1ค-1
การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	KPI 7.2ก-1 ถึง 7.2ก-6
การมุ่งเน้นบุคลากร ในด้านอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถ	KPI 7.3ก-1 ถึง 7.3ก-5
บรรยากาศการทำงาน	KPI 7.3ก-6 และ 7.3ก-8
ความผูกพัน	KPI 7.3ก-9 ถึง 7.3ก-10
การนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	KPI 7.4ก-1 ถึง 7.4ก-12
การรับผิดชอบต่อของการกำกับดูแล	KPI 7.4ก-13
การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	KPI 7.4ก-17 ถึง 7.4ก-19
งบประมาณ การเงิน และตลาด ในการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน	KPI 7.5ก-1 ถึง 7.5ก-3
การดำเนินการด้านตลาด	KPI 7.5ก-4
การบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	KPI 7.5ข-1 ถึง 7.5ข-2

2.2ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (ACTION PLAN Modification)

คณะดำเนินการจัดโครงการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีทุกปีโดยมีคณะกรรมการบริหารงานคณะ และอาจารย์ บุคลากรทุกท่านเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ในกรณีที่สถานการณ์ฉุกเฉินหรือจำเป็นตามสถานการณ์ คณะสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลง แผนการดำเนินงานได้ตามความเหมาะสม เช่น การเลื่อนเวลาการจัดกิจกรรม/โครงการ การยกเลิกกิจกรรม/โครงการ เป็นต้น นอกจากนั้นทีมผู้บริหารจะมีหน้าที่ในการตัดสินใจในกรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือสถานการณ์ที่อาจเป็นปัญหาต่อการดำเนินงานของคณะอย่างรุนแรง เช่น กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาด ของไวรัสโคโรนา ส่วนในกรณีการเพิ่มกิจกรรมใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการแล้ว ทางหลักสูตรหรือ ผู้รับผิดชอบกิจกรรม สามารถจัดทำบันทึกขอเพิ่มหลักสูตรได้ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้อนุมัติเห็นชอบในการพิจารณา ความเหมาะสม คณะและหลักสูตรที่รับผิดชอบสามารถปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการกิจกรรม/โครงการได้ตามความเหมาะสมโดยต้องแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ ในกรณีที่มิเหตุไม่สามารถปฏิบัติการได้ตามแผน หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บริหาร ตามลำดับ เพื่อวิเคราะห์รวบรวมข้อมูล หาทางแก้ไขปรับปรุงแผน จากนั้นจึงถ่ายทอดแผนที่ได้ปรับปรุงให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบไปดำเนินการปฏิบัติตามแผน พร้อมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ทีมบริหารจะติดตามผลการดำเนินการตามแผน และให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด

คณะวิทย์ฯ ได้พัฒนา Sci-tech Customer Model ตามโครงสร้างองค์กร ภาพที่ OP1ข-4 และ OP1ข-5 แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ตามภาพที่ 3-1 และแต่ละขั้นตอนมีกระบวนการดำเนินการตามภาพที่ 3-2 ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจความคาดหวัง ความต้องการ และสามารถสรรหาหลักสูตร การวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เพื่อสร้างความผูกพันให้กับลูกค้าตามพันธกิจหลักของคณะ



คณะวิทยามีระบบในการรับฟังลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยดำเนินการตาม Sci-tech Customer Model ภาพที่ 3.1 โดยการจัดตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับผู้เรียนแต่ละชั้นปี และแต่งตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลักสตรระยะสั้น และมีช่องทางและวิธีการ

รับฟังเสียงลูกค้าที่หลากหลายทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ และนำผลจากการรับฟังลูกค้ามาวิเคราะห์ผล สรุป รายงาน และนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการวิชาการของคณะ เพื่อพิจารณา ทบทวนและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อพัฒนางานตามพันธกิจให้สอดคล้องตามความ ต้องการและความคาดหวังของลูกค้า หลังจากนั้นนำแผนปฏิบัติการและการปรับปรุงกระบวนการไปถ่ายทอด ให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษาหน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการรับฟังเสียงด้านความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ เพื่อติดตามคุณภาพการให้บริการ และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to Students and Other CUSTOMERS)

(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Students and Other CUSTOMERS)

คณะ ฯ มีช่องทางการรับฟังลูกค้าตามพันธกิจหลัก (3.1ข) คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการ บริการวิชาการ และด้านการวิจัย โดยด้านการเรียนการสอน ผู้เรียนระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 13 หลักสูตร แต่ละหลักสูตรเสนอรายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาประจำชั้นปีเพื่อแต่งตั้งการปฏิบัติงานตาม ระเบียบคำสั่งของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านวิชาการและด้านบุคลิกภาพของนักศึกษา ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ให้ คำปรึกษา และแนะนำนักศึกษาให้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดการข้อร้องเรียน ของนักศึกษาอย่างทันท่วงที โดยรับฟังเสียงของนักศึกษาผ่านช่องทางการประชุมนักศึกษาพบที่ปรึกษา ทาง โทรศัพท์ ทางออนไลน์ผ่านระบบไลน์กลุ่มหรือ Facebook แล้วนักศึกษาประเมินอาจารย์ที่ปรึกษาตามแบบ มรว.ทป.07 ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ผ่านตัวชี้วัด (7.1) อาจารย์ที่ปรึกษารายงานการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ ปรึกษาตามแบบฟอร์ม มรว.ทป.01 - มรว.ทป.09 กรณีที่หลักสูตรไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ และส่ง คณะกรรมการบริหารคณะเพื่อให้ข้อเสนอแนะและติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

คณะได้มอบหมายให้แต่ละหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นจากความต้องการ ผลตอบรับ ข้อเสนอแนะของกลุ่มลูกค้าเดิม และสำรวจความต้องการที่เป็นไปได้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิชาชีพและทักษะที่ จำเป็นในปัจจุบัน โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบดำเนินการและประเมินผล และผลจากการประเมินจะถูกนำไป ปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นที่จะดำเนินการในรอบถัดไป

จากการศึกษาปัญหาและรับฟังความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัยภาครัฐและเอกชน และผู้รับบริการ วิชาการ(ประชาชนในพื้นที่โดยรอบ) ผู้รับผิดชอบโครงการนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อขอทุนวิจัยหรือจัด โครงการบริการวิชาการ คณะดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตามโครงการเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบโครงการดำเนินการ ประเมินผล จัดการข้อร้องเรียน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงโครงการในรอบ ถัดไป ภาพที่ 3-2

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students and Other CUSTOMERS)

คณะ ฯ กำหนดช่องทางการรับฟังลูกค้าผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี ด้านการเรียนการสอน อาจารย์ในหลักสูตรรับฟังผู้เรียนที่เป็นศิษย์เก่าและลูกค้าในอนาคตผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของคณะและ หลักสูตร เพื่อการออกแบบการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน ศิษย์เก่าและ ลูกค้าในอนาคต และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ศิษย์เก่าและลูกค้าในอนาคตที่จะเข้ามาศึกษาต่อ

ด้านการบริการวิชาการ และการวิจัย คณะฯ มอบหมายให้หลักสูตรเสนอรายชื่ออาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักแต่ละโครงการเพื่อรับฟังลูกค้า ผู้ให้ทุนสนับสนุนวิจัย ผ่านแบบประเมิน และช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เป็นสารสนเทศนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการบริการวิชาการและการวิจัยตามความต้องการและความคาดหวัง เพื่อให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ส่วนของการรับฟังลูกค้าของคู่แข่ง ภาพที่ OP2ก-1 คณะฯ รับฟังความเห็น ของลูกค้าทางสารสนเทศออนไลน์ การสืบค้นข้อมูลผลิตภัณฑ์ของคู่แข่งที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันเพื่อออกแบบ

หลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรและบริการในกลุ่มลูกค้าในอนาคต (ภาพที่ 3.1ก-1) คณะ ฯ จัดเรียงลำดับความใกล้ชิดของลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อดำเนินการรับฟังอย่างมีระบบและมีช่องทางการกำกับติดตามจากการประเมินความพึงพอใจ ผ่านตัวชี้วัด (7.1) และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงข้อมูลของลูกค้าทั้งในอดีตและอนาคตเพื่อออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรและบริการให้ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าในทุกระดับ

กลุ่มลูกค้า	เคส/กรณี	ช่องทาง	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ศิษย์เก่า	แบบสอบถามออนไลน์	การตอบรับเชิงรุก	1 ครั้ง/ปี	สาขาวิชาชีพฯ
	การตอบรับของสาขาวิชาชีพฯ	การตอบรับเชิงรุก/รับฟัง Feedback หรือไม่มี	1 ครั้ง/ปี	สาขาวิชาชีพฯ
ศิษย์เก่าระดับบัณฑิตศึกษา	แบบสอบถามออนไลน์	การตอบรับเชิงรุก	1 ครั้ง/ปี	สาขาวิชาชีพฯ
	การตอบรับของสาขาวิชาชีพฯ	การตอบรับเชิงรุก/รับฟัง Feedback หรือไม่มี	1 ครั้ง/ปี	สาขาวิชาชีพฯ
คณาจารย์และคณาจารย์	การตอบรับเชิงรุก/รับฟัง/ผู้ปกครอง/ผู้เกี่ยวข้อง	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
บุคลากร				
ผู้บริหาร	การตอบรับเชิงรุก/รับฟัง/ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้เกี่ยวข้อง	การตอบรับเชิงรุก/รับฟัง	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
ผู้ปฏิบัติงาน	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
ผู้ปกครอง	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
ผู้เกี่ยวข้อง	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
สังคม	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
สังคม	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
สังคม	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
สังคม	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
สังคม	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ
	แบบสอบถามออนไลน์	แบบสอบถามออนไลน์	1 ครั้ง/ปี	ผู้อำนวยการ

ภาพที่ 3.1ก-1 การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3.1 ข การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะ ฯ ได้กำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด ตามพันธกิจของคณะใน 3 ด้าน

1. ด้านการจัดการศึกษา คณะฯ จัดการศึกษาในรูปแบบหลักสูตรระดับปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น ตารางที่ 3.1ข-1 ที่รองรับผู้เรียนแบบเต็มเวลา (จันทร์-ศุกร์) และ (เสาร์-อาทิตย์) คณะฯ ได้สำรวจความต้องการของผู้เรียน จากผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า ความต้องการของตลาดแรงงาน และลูกค้าในอนาคต ก่อนพัฒนาหลักสูตร และออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสมาคมวิชาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงาน คณะมีการจัดการเรียนการสอนโดยหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต จำนวน 12 หลักสูตร ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัลและวิศวกรรมซอฟต์แวร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหาร สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชานวัตกรรมชีวผลิตภัณฑ์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข สาขาวิชามาตรวิทยาอุตสาหกรรมและระบบคุณภาพ (ต่อเนื่อง) และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา คณะฯ มีคู่ความร่วมมือและได้ดำเนินการทำข้อตกลงความร่วมมือกับภาครัฐ รัฐบาลท้องถิ่น และเอกชน เช่น สถาบันมาตรวิทยา กรมวิทยาศาสตร์และการบริการ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สมาคมโปรแกรมเมอร์ไทย เป็นต้น

โดยทำข้อตกลงความร่วมมือกันในการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ภาคปฏิบัติและเสริมทักษะทางวิชาชีพ สนับสนุนทุนการศึกษา มีงานรองรับหลังการสำเร็จการศึกษา รวมถึงร่วมพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการแรงงานในตลาด ทั้งนี้แต่ละหลักสูตรจะมีการพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาอย่างสม่ำเสมอ ผ่านกระบวนการของทางมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

หลักสูตรระยะสั้นถูกพัฒนาขึ้นจากปัญหาชุมชนจากการลงพื้นที่จริง รับฟังความต้องการจากชุมชนของประชาชนในพื้นที่โดยรอบ และสำรวจความต้องการ ผลตอบรับ และข้อเสนอแนะของกลุ่มลูกค้าที่เคยเข้าร่วมหลักสูตรระยะสั้นและกิจกรรมกับทางคณะฯ โดยคณะฯ มอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องแต่ละสาขา สำรวจความต้องการและกลุ่มเป้าหมายที่เป็นไปได้และพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นให้ทันสมัย สอดคล้องกับวิชาชีพและทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน แบ่งการจัดหลักสูตรระยะสั้นออกเป็น Re-Skill Up-Skill New-Skill สัมฤทธิ์บัตร และ Credit Bank เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกัน รองรับผู้เรียนที่ต้องการเพิ่มทักษะความสามารถเฉพาะทาง และสามารถเข้าเรียนในระยะเวลาสั้นๆ ตามความสะดวกได้ จำนวน 12 หลักสูตร

คณะนำข้อมูลสารสนเทศจากช่องทางต่างๆ และข้อมูลจากการไปประชาสัมพันธ์ตามโรงเรียนในพื้นที่ที่วิเคราะห์ถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีสนใจเรียนหลักสูตรต่างๆ พบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่ที่สนใจเข้าเรียนหลักสูตรปริญญาตรีเป็นนักเรียนในระดับ ม.6 และปวช. จากพื้นที่โดยรอบมหาวิทยาลัยและจังหวัดใกล้เคียง และมีส่วนจากต่างจังหวัดที่รู้จักหลักสูตรของคณะผ่านช่องทางออนไลน์ ในระดับบัณฑิตศึกษา ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยและผู้สนใจเพิ่มคุณวุฒิ ส่วนหลักสูตรระยะสั้นในรูปแบบต่างๆ นั้น ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในภาคอุตสาหกรรมและกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพเฉพาะทาง และกลุ่มผู้เรียนที่สนใจในการศึกษาต่อ

2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม จำแนกตามแหล่งทุน คือ ผู้ว่าจ้าง ภาครัฐและเอกชน โดยมีคู่ความร่วมมือ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นต้น สนับสนุนงบประมาณการวิจัย บุคลากร และเครื่องมือขั้นสูง มีการศึกษาปัญหาชุมชนจากการลงพื้นที่จริง รับฟังความต้องการจากชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตอบโจทย์ปัญหาและดำเนินการวิจัยให้ได้ผลงานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ได้จริง สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของในชุมชนท้องถิ่น และเผยแพร่งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ คณะฯ ได้รับทุนด้านวิจัยและนวัตกรรม

3. ด้านการบริการวิชาการ ตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน มีการศึกษาปัญหาชุมชนจากการลงพื้นที่จริง รับฟังความต้องการจากชุมชน ดำเนินงานบริการวิชาการ และให้ความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อเพิ่มมูลค่า สร้างรายได้ และสร้างอาชีพคนในชุมชนกลุ่มเป้าหมาย คณะฯ ได้บริการวิชาการในโครงการมหาวิทยาลัยสู่ตำบล สร้างรากแก้วให้ประเทศ: U2T โครงการยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก โดยคณะรับผิดชอบ 10 โครงการ

(2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

คณะฯ ดำเนินการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาด้านการศึกษาจากสารสนเทศหลายช่องทางผ่านกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ข้อเสนอแนะจากโครงการต่างๆ ของคณะ ช่องทางรับเรื่องและข้อร้องเรียน ความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น อีกทั้งให้ทางคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาหลังจากสิ้นสุดการศึกษาให้ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและดึงดูดผู้เรียนในอนาคต ทำให้มีผู้สนใจสอบถามข้อมูลการศึกษาในรูปแบบเต็มเวลาและระยะสั้นผ่านช่องทางต่างๆ ของคณะ โดยมีเจ้าหน้าที่สายวิชาการเป็นผู้ให้ข้อมูลและรับฟัง

ข้อคิดเห็นจากผู้เรียน ทำให้ทราบถึงความต้องการเพิ่มเติมและสามารถนำไปรายงานต่อคณะกรรมการบริหาร คณะ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการปรับปรุง สมอ.08 หรือโครงการระยะสั้นรอบถัดไปได้

ด้านการวิจัยของลูกค้ายกลุ่มอื่น คณะได้สนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์ที่มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ นำเสนอแบบร่างโครงการวิจัยตามโจทย์ที่ได้จากผู้ให้ทุนวิจัยภาครัฐและภาคเอกชน อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการจะดำเนินโครงการตามกระบวนการวิจัยที่ได้ตกลงกับผู้ให้ทุน เพื่อให้ผลงานวิจัยเหล่านั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้ทุนวิจัยและถูกนำไปใช้งานได้จริง ผู้รับผิดชอบโครงการจะรายงานเป็นระยะๆ และคณะมีการติดตามการดำเนินการโครงการวิจัยต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานและส่งผลกลับให้แก่ผู้ให้ทุน

ด้านบริการวิชาการ จากการรับฟังเสียงของชุมชน คณะมอบหมายให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ จัดบริการวิชาการตามความต้องการจากชุมชน โดยนำปัญหาชุมชนในส่วนที่รับผิดชอบจากการลงพื้นที่จริง มาวิเคราะห์ข้อมูลผ่านการประชุม รวมถึงหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยมีการประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายและผู้เกี่ยวข้องในชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. ตัวแทนชุมชน เป็นต้น มีการดำเนินการตามโจทย์ความต้องการของชุมชนทั้งระยะสั้นและระยะยาว รับฟังเสียงสะท้อนจากชุมชนเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ตอบสนองความต้องการมากที่สุด

พันธกิจ	ลูกค้า	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้เกี่ยวข้อง	วิธีการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ
การจัดการศึกษา	นักศึกษาในระดับปริญญาตรี	ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า นักเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ อาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน เจ้าหน้าที่สายวิชาการ คณะกรรมการสื่อสารองค์กรของคณะ	ออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสมาคมวิชาชีพ และ ความ ต้ อ ง ก า ร ของ ตลาดแรงงาน
	นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา			
	ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น (Re-Skill Up-Skill New-Skill สัมฤทธิ์ บั ต ร และ Credit Bank)			
การวิจัยและนวัตกรรม	ผู้ให้ทุนวิจัย (หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน)	ผู้ให้ทุนวิจัย (หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน)	คณะกรรมการบริหารคณะ อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	พัฒนาจากความต้องการ ผลตอบรับ ข้อเสนอแนะของกลุ่มลูกค้าเดิม และสำรวจความต้องการที่เป็นไปได้ให้สอดคล้องกับวิชาชีพและทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน
การบริการวิชาการ	ผู้รับบริการวิชาการ	ประชาชนในพื้นที่โดยรอบ	คณะกรรมการบริหารคณะ อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ศึกษาปัญหาชุมชนจากการลงพื้นที่จริง รับฟังความต้องการจากชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตอบโจทย์ปัญหาตอบสนองความต้องการของชุมชน

ตารางที่ 3.1ข-1 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นและวิธีการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement)

ก ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ากลุ่มต่างๆ ผ่านกระบวนการผู้รับผิดชอบ ช่องทางต่างๆและวิธีการที่แตกต่างกันไป โดยได้แสดงไว้ดังตารางที่ 3.2ก-1 นอกจากนี้ยังมีการสร้างกิจกรรมเพื่อให้เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่เด่นชัดและประชาสัมพันธ์คณะฯไปยังกลุ่มนักศึกษาในอนาคตอีกด้วย

กลุ่มลูกค้า	กิจกรรมการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มลูกค้า	ช่วงที่ดำเนินการ	ช่องทางการติดต่อ	ผู้รับผิดชอบ
กลุ่มผู้เรียน				
หลักสูตรระยะสั้น (Short Course, Re - Skill, Up-Skill, New Skill, Credit bank สัมฤทธิ์ บัตร)	กิจกรรมและโครงการหลักสูตรระยะสั้น	ตามปฏิทินการจัดกิจกรรมแต่ละโครงการ	- สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ - E-mail หัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ Pp3647@gmail.com	กรรมการบริหารคณะ
นักศึกษา ระดับปริญญาตรีระดับบัณฑิตศึกษา	กิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษา ณะ ห้องประชุม อาคารศูนย์เรียนรวมวิทยาศาสตร์ กิจกรรมการมอบทุนเรียนดีให้กับนักศึกษา การใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดหาพื้นที่เพื่อให้นักศึกษาใช้ในการเรียนยุค 4.0 เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เช่นการสร้าง Co-working space บริเวณ คณะวิทยาศาสตร์ การจัดหาพื้นที่ให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรม เช่น สโมสรนักศึกษา บริเวณคณะวิทยาศาสตร์	ก่อนเปิดภาคการศึกษาที่1 สิ้นภาคการศึกษา ตลอดปีการศึกษา ตลอดปีการศึกษา ตลอดปีการศึกษา ตลอดปีการศึกษา	สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ E-mail รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา: nopparat@vru.ac.th E-mail รองคณบดีฝ่ายบริหาร: matchakan@vru.ac.th E-mail ประธานหลักสูตรแต่ละหลักสูตร Facebook คณะวิทยาศาสตร์	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
ลูกค้ากลุ่มอื่น				
ผู้ให้ทุนวิจัย ภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้รับบริการวิชาการ	กิจกรรมการนำเสนอรายงานผลการวิจัย	สิ้นสุดโครงการวิจัย	E-mail หัวหน้าโครงการวิจัย	หัวหน้าโครงการวิจัย
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
ผู้ปกครองของนักศึกษา	กิจกรรมการสื่อสารความต้องการและข้อร้องเรียนของผู้ปกครอง	ตลอดปีการศึกษา	E-mail และกลุ่ม Line ของอาจารย์ที่ปรึกษา	คณบดี และประธานหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษา

กลุ่มลูกค้า	กิจกรรมการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มลูกค้า	ช่วงที่ดำเนินการ	ช่องทางการติดต่อ	ผู้รับผิดชอบ
			สำนักงานคณะ วิทยาศาสตร์	
ประชาชนในพื้นที่โดยรอบ	กิจกรรมผ่านโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ของคนในชุมชนฐานราก	ตามปฏิทินการจัดกิจกรรมคณะ	สำนักงานคณะ วิทยาศาสตร์	คณบดี
นักเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	กิจกรรมการแนะแนวและประชาสัมพันธ์คณะในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนต่างๆ เช่นโรงเรียนอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	ก่อนเปิดภาคการศึกษา	สำนักงาน คณะวิทยาศาสตร์ E-mail ผู้ช่วยคณบดี ฝ่าย สื่อสารองค์กร: phairin@vru.ac.th	ผู้ช่วยคณบดี ฝ่าย สื่อสารองค์กร
ศิษย์เก่า	การเชิญศิษย์เก่าเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ เช่น กิจกรรมวันปัจฉิมนิเทศ ณ คณะวิทยาศาสตร์ฯ	ตามปฏิทินการจัดกิจกรรมคณะ	สำนักงานคณะ วิทยาศาสตร์ E-mail รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา: nopparat@vru.ac.th E-mail รองคณบดี ฝ่ายบริหาร: matchakan@vru.ac.th E-mail ประธานหลักสูตร แต่ละหลักสูตร Facebook คณะ วิทยาศาสตร์	หน่วยงานกลางของ มหาวิทยาลัย (สสว) รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา
ผู้ใช้บัณฑิต	การทำความร่วมมือกับกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตทั้งภาครัฐ และเอกชน การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ในระบบของทางมหาวิทยาลัย	ตลอดปีการศึกษา	สำนักงานคณะ วิทยาศาสตร์ E-mail รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา: nopparat@vru.ac.th E-mail รองคณบดี ฝ่ายบริหาร: matchakan@vru.ac.th E-mail ประธานหลักสูตร แต่ละหลักสูตร Facebook คณะ วิทยาศาสตร์	หน่วยงานกลางของ มหาวิทยาลัย (สสว) รองคณบดีฝ่าย กิจการนักศึกษา

ตารางที่ 3.2ก-1 การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

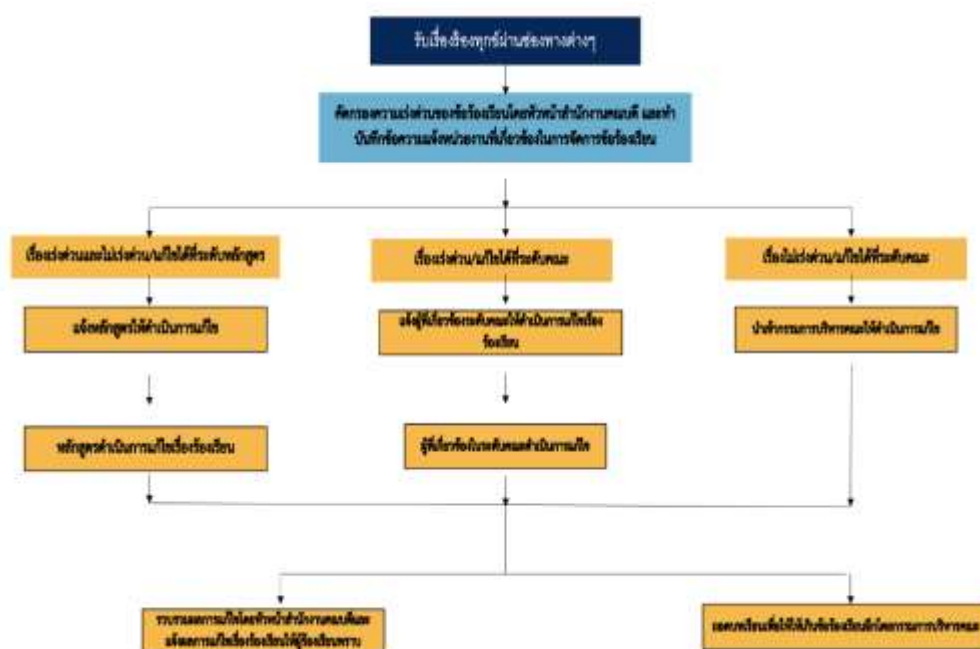
ตลอดปีการศึกษา 2565 คณะฯ มีการจัดทำข้อมูลในระบบออนไลน์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น Facebook ของคณะ เว็บไซต์มหาวิทยาลัย เว็บไซต์คณะ หรือกลุ่มลูกค้าสามารถมาติดต่อโดยตรงได้ที่สำนักงานคณะ และมีการเพิ่มการ

สื่อสาร โดยอาจารย์แต่ละหลักสูตรออกประชาสัมพันธ์กับทางคณะฯและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้ามากขึ้น โดยได้มอบหมายให้ที่หัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์เป็นผู้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดในแต่ละช่องทางการติดต่อ

สำหรับการประเมินความพึงพอใจและกำกับติดตาม คณะได้จัดทำผ่านช่องทาง แบบประเมินความพึงพอใจและการให้บริการของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในเว็บไซต์คณะ โดยคณบดีและรองคณบดีที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำกับติดตาม เมื่อได้รับผลการประเมินความพึงพอใจแล้ว นักวิชาการศึกษาของสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์จะเป็นผู้รวบรวมผลการประเมินและวิเคราะห์ผลการประเมินดังกล่าว เพื่อรายงานต่อรองคณบดีที่เกี่ยวข้องและจัดทำแผนให้นำไปสู่การปฏิบัติต่อไปในปีการศึกษา 2566

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะ ฯ ได้สร้างช่องทางการรับข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ สร้างกระบวนการคัดกรองและสร้างกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนตามภาพที่ 3.2ก-2



ภาพที่ 3.2ก-2 กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

การจัดการแก้ไขข้อร้องเรียนจะเกิดขึ้นทันทีหลังจากที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับเรื่อง โดยระยะเวลาการแก้ปัญหาข้อร้องเรียนจะขึ้นอยู่กับการประสานงานกับบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาได้ อาทิ การแก้ปัญหาข้อร้องเรียนด้านการลงทะเบียนเรียนของกลุ่มลูกค้าผู้เรียนในระดับปริญญาตรี ลูกค้าสามารถติดต่อผู้ดูแลเพื่อแก้ปัญหาได้ทันทีนักวิชาการศึกษาของคณะ หากเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้เลย ผู้รับผิดชอบจะแก้ไขทันที แต่ถ้าเป็นข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร หรือเป็นข้อร้องเรียนที่ต้องแก้ไขปัญหาโดยกรรมการบริหารคณะ ผู้รับเรื่องจะนำข้อร้องเรียนเข้าที่ประชุมกรรมการบริหารคณะ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า เมื่อแก้ไขปัญหาเรียบร้อยแล้วจะนำข้อร้องเรียนและวิธีแก้ไขปัญหามาทบทวนผ่านผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ หากเป็นเรื่องร้องเรียนด้านการจัดการวิชาการภายในคณะ ข้อร้องเรียนจะถูกทบทวนโดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือ กรรมการวิชาการคณะ แต่ถ้าข้อร้องเรียนเป็นข้อร้องเรียนที่มีจุดเริ่มต้นมาจากหน่วยงานภายนอก จะให้พนักงานที่

เกี่ยวข้องทำหนังสือแจ้งข้อร้องเรียนไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อถอดบทเรียนและจะได้ไม่เกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต

3.2x การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination of Student and Other CUSTOMER Satisfaction and ENGAGEMENT)

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction, and ENGAGEMENT)

การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าของคณะฯ มีกระบวนการที่เริ่มจากการกำหนดตัวชี้วัด ความต้องการ ความคาดหวัง ของกลุ่มเป้าหมายที่จำแนกเป็นกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจ ได้แก่

ด้านการเรียนการสอน พันธกิจด้านวิจัยและนวัตกรรม และพันธกิจด้านบริการวิชาการ (อ้างอิง 3.1ข) จากนั้นออกแบบการประเมินและแนวทางสำรวจ ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีมิติและประเด็นของคำถามแตกต่างกันไปเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของกลุ่มลูกค้าแต่ละกลุ่ม กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานให้เป็นผู้ดำเนินการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล (อ้างอิง 3.2ก) ซึ่งมีวิธีการและเครื่องมือการสำรวจหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เข้าถึงเสียงของลูกค้าอย่างครอบคลุม และกำหนดความถี่ในการสำรวจอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ทันสมัย (ตาราง 3.2ข-1) ผลการประเมินและรับฟังเสียงของลูกค้าหลังจากถูกรวบรวมแล้วจะถูกนำมาประมวลและวิเคราะห์ผล เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและพัฒนางานตามพันธกิจที่เกี่ยวข้องที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของ

กลุ่มลูกค้ามากขึ้น

กลุ่มลูกค้า	ประเด็น	ช่องทาง	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลไปใช้
ผู้เรียน					
นักศึกษาระดับปริญญาตรี	การประเมินความพึงพอใจของ คณาจารย์/ผู้เรียน	ระบบ CMS	1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	- ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ชั้นเรียนรายภาค, ซึ่งส่วนความ สะดวก เพื่อใช้ประเมินความ พึงพอใจและควมผูกพันกับ วิชาชีพในปัจจุบัน - เพื่อจัดการเรียนการสอนความไม่ พึงพอใจของนักศึกษา/ผู้เรียนโดย คณาฯ
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์	ระบบ CMS	2 ครั้ง/ปี	คณาฯ/ วิทยาลัย	
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์	ระบบ CMS	2 ครั้ง/ปี	คณาฯ/ วิทยาลัย	
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์	ระบบ CMS	ตลอดเวลา	วิทยาลัย	
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา				คณาฯ/ วิทยาลัย	
				คณาฯ/ วิทยาลัย	
				คณาฯ/ วิทยาลัย	
หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา		1 ครั้ง/ปี	วิทยาลัย	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
บุคลากร					
ผู้บริหาร	การสำรวจความพึงพอใจของคณาจารย์ ได้เรียนการสอนไม่น้อยกว่า 3 ปี ที่มหาวิทยาลัย		1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	- เพื่อวางแผนและพัฒนาการเรียนการสอน ของคณาจารย์และคณาจารย์ของ วิทยาลัย
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ และคณาจารย์		1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	
ผู้บริหารวิชาการ	การสำรวจความพึงพอใจของ ผู้บริหารวิชาการ		1 ครั้ง/ปี	วิทยาลัย	- ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน วิชาการของคณาจารย์และคณาจารย์ ของวิทยาลัย
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
ผู้ปกครอง	การประเมินความพึงพอใจของ ผู้ปกครอง	แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วน ได้ส่วนเกี่ยวข้องมหาวิทยาลัยและ ภาคีเครือข่าย	1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	
ผู้เกี่ยวข้อง	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ และคณาจารย์		1 ครั้ง/ปี	วิทยาลัย/ คณาฯ	ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ของคณาจารย์และคณาจารย์ ของวิทยาลัย
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ และคณาจารย์		1 ครั้ง/ปี	วิทยาลัย/ คณาฯ	
ศิษย์เก่า	การสำรวจความพึงพอใจของคณาจารย์ และคณาจารย์		1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	- จัดหาทรัพยากรการเรียนการสอน ของคณาจารย์และคณาจารย์ ของวิทยาลัย - ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ของคณาจารย์และคณาจารย์ ของวิทยาลัย
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ และคณาจารย์		1 ครั้ง/ปี	วิทยาลัย	
	การประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ และคณาจารย์		1 ครั้ง/ปี	วิทยาลัย/ คณาฯ	
นิสิต (นักศึกษา)	การประเมินความพึงพอใจของ นิสิต (นักศึกษา)	แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วน ได้ส่วนเกี่ยวข้องมหาวิทยาลัยและ ภาคีเครือข่าย	1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	
บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	การสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วน ได้ส่วนเกี่ยวข้องมหาวิทยาลัยและ ภาคีเครือข่าย	1 ครั้ง/ปี	คณาฯ	

ตารางที่ 3.2ข-1 การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า

ด้านการเรียนการสอน มีการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี โทและเอก โดยใช้ข้อมูลในระบบ CMS (สสว./บว) ซึ่งมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ข้อมูลจะถูกนำส่งเข้าที่คณะกรรมการบริหารของหลักสูตรและคณะ เพื่อการบริหารและจัดการการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้ตรงตามความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียน ผลลัพธ์ 7.2-1 ถึง 7.2-13

ด้านวิจัยและนวัตกรรม รวมถึง พันธกิจด้านบริการวิชาการ มีกระบวนการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า โดยการสำรวจจำนวนแหล่งทุนภายนอก ผู้ว่าจ้างงานวิจัยที่ต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี และมีการจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแหล่งทุน ผู้ว่าจ้าง และอาจารย์นักวิจัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีการวางแผนและพัฒนางานวิจัยให้ตรงกรอบมาตรฐานและความต้องการของแหล่งทุน ผลลัพธ์ 7.2 สำหรับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยและบริการวิชาการ มีกระบวนการสำรวจด้วยแบบประเมินและสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ ในส่วนของชุมชน มีวิธีการใช้แบบ

ประเมินความพึงพอใจ แบบสอบถามและสัมภาษณ์จากบุคคลในพื้นที่ รับผิดชอบโดยผู้รับผิดชอบโครงการ ซึ่งมีการสำรวจตลอดระยะเวลาที่ดำเนินงานวิจัยและการบริการวิชาการ ผลลัพธ์ 7.2

3.2ข(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Satisfaction Relative to Other Organizations)

คณะ ฯ ได้รวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในพันธกิจด้านการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากระบบ CMS (ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้) เปรียบเทียบกับคู่แข่ง (ภาพที่ OP2ก-1) และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาตามกรอบ TQF และส่วนแบ่งทางการตลาดของนักศึกษาใหม่เปรียบเทียบกับคู่แข่ง (ภาพที่ OP2ก-1)

ส่วนของความพึงพอใจในพันธกิจด้านวิจัยและนวัตกรรมและด้านบริการวิชาการ ใช้ข้อมูลงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจากระบบ CHE-QA online เปรียบเทียบกับคู่แข่ง (ภาพที่ OP2ก-1) ที่เน้นเรื่องวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3.2 ค การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด

คณะ ฯ มีกระบวนการในการรับฟังเสียงของลูกค้า และใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด (หมวด 4.2 ก. (1)) ดังนี้

ด้านการเรียนการสอน ผู้เรียนจะมีการประเมินหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ (ข้อ 3.1 ก.) ทำให้คณะ ฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศ มาทำการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินในปีการศึกษา 2565 พบว่ามีความต้องการเรียนทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ทางคณะจึงจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ด้านการวิจัย คณะกรรมการบริหารคณะได้กำหนดนโยบายด้านการวิจัยโดยการจัดประชุมแจ้งหัวข้อการวิจัยให้คณาจารย์ตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัยและตามนโยบายและขอบเขตการวิจัยของผู้ให้ทุน ทางคณะดำเนินการรวบรวมโครงร่างวิจัยเพื่อนำเสนอขอทุนกับสถาบันวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยและผู้ให้ทุนต่อไป

ด้านการบริการวิชาการ คณะมีการจัดโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการให้กับผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของคณะ และสอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้แต่ละหลักสูตรจัดทำแผนดำเนินโครงการตามปีงบประมาณ มีการกำหนดตัวชี้วัด เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสำเร็จ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดแผนสู่ผู้ปฏิบัติ และมีการดำเนินการตามแผน วัดและประเมินผลในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะเดือนละ 1 ครั้ง และนำผลลัพธ์มาปรับปรุงในรอบถัดไป

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

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, Analysis, and Improvement of Organisational Performance)

องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และเพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (45 คะแนน)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีทีมบริหารคณะฯ ทำหน้าที่ทบทวนผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญโดยใช้กรอบการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ SWOT การประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา และเสียงสะท้อนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคณะ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผน นำเสนอต่อคณะผู้บริหารคณะ กำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด และถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดไปยังหลักสูตร อาจารย์ และบุคลากรทุกส่วนในคณะ เพื่อสร้างการรับรู้ และสามารถดำเนินตามนโยบายคณะ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด

4.1ก. การวัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Measurement)

4.1ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE MEASURES)

องค์กรมีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน (Organizational PERFORMANCE) และการดำเนินการโดยรวมขององค์กรอย่างไร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีทีมบริหารคณะฯ ทำหน้าที่ทบทวนผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญโดยใช้กรอบการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จัดระดับของสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ 2 ระดับ คือ (1) ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ คณะตีพิมพ์หมายให้รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี และหน่วยงานที่รับผิดชอบทำหน้าที่ติดตามตัวชี้วัดทั้งด้านผลิต/ผลลัพธ์ของงาน กระบวนการสำคัญที่ได้จากกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และการรับผิดชอบต่อสังคม ในการรวบรวมตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ฝ่ายแผนทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลตามรอบระยะเวลา จัดเก็บข้อมูลเป็นเอกสาร/ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของการบรรลุผล ดังตารางที่ P2.ข-1 (2) ตัวชี้วัดระดับปฏิบัติการ ฝ่ายแผนงานจะทำหน้าที่กำหนดตัวชี้วัด เก็บรวบรวมสารสนเทศที่ต้องการใช้ในการติดตาม เพื่อการควบคุมการปฏิบัติงานและติดตามผลการดำเนินงาน ใช้เป็นข้อมูลและสารสนเทศป้อนกลับเพื่อการวางแผน ปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบงานที่สำคัญ เพื่อการจัดกิจกรรมทรัพยากรต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของคณะ และรองรับการจัดการนวัตกรรม โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากการบันทึกการทำงานประจำวันทุกพันธกิจ เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลตัวชี้วัด ได้อย่างรวดเร็วและมีข้อมูลผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ความถี่ในการเก็บข้อมูล ช่วยให้ทันต่อการตัดสินใจ/ติดตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ตามต้องการ และติดตามการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานและพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อช่วยในการนำเข้าและเก็บรวบรวมตัวชี้วัดให้เป็นระบบ

คณะฯ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะ ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะ มีระบบการกำกับติดตาม จัดเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ และวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการของคณะ **ดังภาพที่ 4.1ก(1) -1** ทำการรวบรวม


```

graph TD
    A[การปฏิบัติการ ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะที่ประชุมแบบปฏิบัติราชการและด้วยวิธี] --> B[คณะกรรมการบริหารคณะที่ประชุมด้วยวิธีและหลักวิธีของการดำเนินงาน]
    B --> C[มอบหมายผู้รับผิดชอบด้วยวิธี ในการกำหนด ดูแล ติดตามผลให้สอดคล้องด้วยวิธีและหลักวิธีของการดำเนินงาน]
    C --> D[รายงานผลการดำเนินงานตามด้วยวิธีของโครงการ/กิจกรรม]
    D --> E{คณะกรรมการบริหารคณะตรวจข้อมูล}
    E -- ไม่ถูกต้อง --> D
    E -- ถูกต้อง --> F[นำเสนอเสนอผล]
    F --> G[การสื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศ]
  
```

การปฏิบัติการ ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะที่ประชุมแบบปฏิบัติราชการและด้วยวิธี

คณะกรรมการบริหารคณะที่ประชุมด้วยวิธีและหลักวิธีของการดำเนินงาน

มอบหมายผู้รับผิดชอบด้วยวิธี ในการกำหนด ดูแล ติดตามผลให้สอดคล้องด้วยวิธีและหลักวิธีของการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามด้วยวิธีของโครงการ/กิจกรรม

คณะกรรมการบริหารคณะตรวจข้อมูล

นำเสนอเสนอผล

การสื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศ

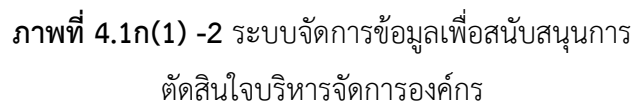
วิเคราะห์และประเมินผล

รายงานผล/นำเสนอเพื่อการตัดสินใจ

จัดทำเอกสาร/รายงานงาน

ภายในองค์กร

ภายนอกองค์กร



ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	ความถี่ในการรวบรวม/ติดตาม/รายงานผล
1. งานด้านวิชาการ ได้แก่ ข้อมูลนักศึกษาสมัครรับเข้า ลาออก คงอยู่ จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ มคอ.2-7 ข้อมูลประเมินผลการสอน ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต การพัฒนาหลักสูตร/ปรับปรุงหลักสูตร	รอง คณบดี ฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร	ข้อมูลจากระบบสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน/ ข้อมูลจากระบบสมัครเข้าเรียน/ข้อมูลจากระบบ CMS/ ข้อมูลจากหลักสูตร	รายเดือน รายไตรมาส รายภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา

ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	ความถี่ในการรวบรวม/ติดตาม/รายงานผล
2. งานด้านวิจัย ข้อมูลโครงการวิจัย แหล่งทุนวิจัย งบประมาณการวิจัย ข้อมูลผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ และข้อมูลผลการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ การอ้างอิงผลงานวิจัย	รอง คณบดี ฝ่ายงานวิจัย ประธานหลักสูตร	ข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์/ข้อมูลจากหลักสูตร/ข้อมูลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา	รายเดือน รายไตรมาส รายภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา
3. งานด้านบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์ การให้บริการวิชาการทั้งให้เปล่าและมีรายได้ บริการตรวจวิเคราะห์ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์ ประธานหลักสูตร	ข้อมูลจากสำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ/ข้อมูลจากหลักสูตร	รายเดือน รายไตรมาส รายภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา
4. งานด้านบริหารบุคคล ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น/เงินเดือน ความพึงพอใจของบุคลากร	รอง คณบดี ฝ่ายบริหาร หัวหน้าสำนักงาน	ข้อมูลจากระบบ e.hrm	รายเดือน รายไตรมาส รายปีการศึกษา
5. งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้บริการข้อมูลและสารสนเทศ การให้บริการคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ผู้ช่วยคณบดี นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ /ข้อมูลการใช้งานสารสนเทศของคณะ	รายเดือน รายไตรมาส รายปีการศึกษา
6. งาน Green Office การใช้พลังงาน การจัดการของเสีย การใช้ของที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ผู้ช่วยคณบดี	เก็บข้อมูลการใช้พลังงานจากเอกสารบันทึกเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์	รายไตรมาส รายปีการศึกษา
7. งานด้านบริหารความเสี่ยง วางแผนควบคุม ดูแลและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	รอง คณบดี ฝ่ายบริหาร หัวหน้าสำนักงาน	ข้อมูลจากระบบ VRU Project Monitoring	รายไตรมาส รายปีการศึกษา
8. งานด้านแผนและงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณตามไตรมาสและสิ้นปีงบประมาณ	รอง คณบดี ฝ่ายบริหาร หัวหน้าสำนักงาน	ข้อมูลจากระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และพัสดุ (ERP)/ ข้อมูลจากระบบบริหารงานบุคคล	รายไตรมาส รายปีงบประมาณ

คณะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่คณะพัฒนาขึ้นเอง มีงานบริหารงานยุทธศาสตร์ กำกับติดตามผลการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน 4 ครั้ง/ปี มีการสรุปการวัดผลการดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะ การวิเคราะห์สารสนเทศจัดกลุ่มตามกลุ่มผู้ใช้งานและรูปแบบข้อมูลที่สะดวกและพร้อมใช้งาน

ผู้ใช้งาน	ลักษณะข้อมูล	รูปแบบข้อมูลที่สะดวกและพร้อมใช้งาน
กลุ่มผู้เรียน - นักศึกษาระดับปริญญาตรี - นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา - หลักสูตรระยะสั้นและสัมฤทธิ์บัตร	- ข้อมูลหลักสูตร/แผนการเรียน การลงทะเบียน - ตรวจสอบผลการเรียน/จอร์รายวิชา - ข่าวสาร/ประชาสัมพันธ์	- เว็บไซต์, อีเมล, โซเชียลมีเดีย ระบบ Cloud
ผู้ให้ทุนวิจัย/ผู้รับบริการวิชาการ	- สารสนเทศภายในสถาบันวิจัย (MIS)	- สารสนเทศภายในสถาบันวิจัย (MIS) , Website
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผู้ปกครอง/ผู้ใช้บัณฑิต/ศิษย์เก่า/นักเรียน/ประชาชนในพื้นที่โดยรอบ	- ข้อมูลหลักสูตร/ข้อมูลการอบรมพัฒนาทักษะ ReSkill/UpSkill - ข่าวสาร/ประชาสัมพันธ์ - ข้อมูลการชำระเงิน	- เว็บไซต์, อีเมล, โซเชียลมีเดีย ระบบ Cloud
บุคลากร - อาจารย์/นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่	- ข้อมูลบุคลากร/ข้อมูลเงินเดือน/ข้อมูลตัวชี้วัด เป้าประสงค์/ข้อมูลงบประมาณ/ศึกษาค้นคว้า/ข่าวสาร	- CMS, OPAC, ระบบ E.hrm, SIS, E-Saraban, ระบบงบประมาณ การเงิน และพัสดุ, ระบบตรวจสอบเงินเดือน, ระบบจอร์ยานพาหนะ , Personal Email, Website

4.1ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

องค์กรมีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างไร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง คณะมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจต่าง ๆ ร่วมกันทบทวนคู่เทียบ และตัวชี้วัดสำคัญ โดยใช้หลักเกณฑ์ คือ 1) การเลือกคู่เทียบให้พิจารณาจากพันธกิจ การดำเนินการและบริบทขององค์กร ว่ามีลักษณะคล้ายกับคณะฯ มีผลการดำเนินการใกล้เคียงกัน หรือสูงกว่า เช่น ด้านการศึกษา การวิจัย 2) การเลือกตัวชี้วัด/สารสนเทศที่สำคัญเชิงเปรียบเทียบ เช่น ผลงานวิจัยตีพิมพ์จากฐานข้อมูล คณะได้กำหนดคู่เทียบในงานด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์ กับคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีบริบทการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกับคณะ คณะใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเป็นข้อมูลประกอบการเลือกตัวชี้วัดของคณะ เพื่อประเมินความสำเร็จการดำเนินงาน และความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะ ใช้เป็นแหล่งข้อมูลวิเคราะห์สถานะเชิงเปรียบเทียบประกอบการตัดสินใจและพัฒนาดำเนินงานวิจัย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการให้เทียบเท่าหรือดีกว่าคู่เทียบ ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรม นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะ

4.1ก(3) ความคล่องตัวของการวัดผล (Measurement Agility)

องค์กรมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการวัดผลการดำเนินการขององค์กรสามารถตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูล ที่ทันเวลา

คณะกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ โดยมีการ กำกับติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนผลการดำเนินงานโดยคณะกรรมการบริหารคณะ ในแต่ละช่วงเวลาและตามกรอบระยะเวลาในการรายงานผล เพื่อให้การดำเนินงานของหลักสูตรและคณะสอดคล้องกัน และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอก คณะมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน และความต้องการของบุคลากร ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ คณะใช้รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการในการส่งข้อมูล

ข่าวสาร ได้แก่ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการเพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว ทันสถานการณ์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที มีการสื่อสารกระบวนการทำงานตัวชี้วัดในการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปยังบุคลากร ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ การประชุมคณะกรรมการวิชาการคณะ เว็บไซต์ <https://sci.vru.ac.th> ช่องทาง Line, E-mail, Messenger การประชุมกลุ่มผ่าน Zoom Meeting ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การติดต่อโดยตรงทางโทรศัพท์ การติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนด้วยระบบ VRU Project Monitoring โดยข้อมูลและสารสนเทศในระบบการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารงานของคณะได้

4.1 ข. การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ (PERFORMANCE ANALYSIS and Review)

องค์กรมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถขององค์กรอย่างไร

คณะมีการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ 1 ครั้ง/เดือน หรือมากกว่า 1 ครั้ง กรณีมีความเร่งด่วนและสำคัญ เพื่อรับฟังรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละระบบงานหลักของคณะฯ รวมถึงการรายงานสถานการณ์ทางการเงิน และมีการจัดสัมมนาผู้บริหารประจำปีเพื่อวิเคราะห์ สรุป และทบทวนผลการดำเนินการ ถ่ายทอดให้บุคลากรทุกระดับรับทราบในการประชุมผู้บริหารพบปะบุคลากรประจำปี นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการต่อไป

4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Improvement)

4.1 ค(1) ผลการดำเนินการในอนาคต (Future PERFORMANCE)

องค์กรคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างไร

คณบดี รองคณบดีและผู้บริหารคณะ นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และทบทวนความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมายและตัวชี้วัดมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลจริงในปัจจุบัน เช่น ข้อมูลการดำเนินงาน ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลคู่เทียบ ข้อมูลการเงิน ประกอบการพิจารณาเพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น (1) ด้านงานวิจัย ในปี 2565 จะมีผลงานวิจัยตีพิมพ์และเผยแพร่เพิ่มขึ้น โดยทบทวนจากข้อมูลบุคลากร กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และนำไปสู่การวางแผนการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ และส่งเสริมสนับสนุนการส่งโครงการวิจัยเพื่อขอทุนภายนอก การให้รางวัลสร้างขวัญกำลังใจกับนักวิจัยที่มีผลงานตีพิมพ์ดีเด่น (2) ด้านการศึกษา ได้มีการคาดการณ์วางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน AUN-QA ซึ่งคณะกรรมการบริหารคณะได้นำผลการดำเนินงานการประเมิน SAR , EdPEX และAUN-QA มีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน/สถานประกอบการที่จัดทำความร่วมมือ/แลกเปลี่ยนด้านวิชาการและพัฒนาทักษะนักศึกษา เพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน (3) ด้านงานบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์ ได้คาดการณ์ในการหารายได้จากการให้บริการวิชาการการตรวจวิเคราะห์คุณภาพของห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการทำวิจัยให้กับหน่วยงานภายนอก (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คาดการณ์การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อการใช้งานในองค์กร การปรับปรุงเว็บไซต์ในการให้บริการข้อมูลสารสนเทศกับบุคลากร ลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ และการจัดทำระบบสารสนเทศบุคลากรเพื่อเผยแพร่งานวิจัยและความเชี่ยวชาญของบุคลากร

4.1ค(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม (Continuous Improvement and INNOVATION)

องค์กรใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้อง ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม อย่างไร

คณบดี รองคณบดี และผู้บริหารคณะ ได้พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น โดยนำข้อเสนอแนะจากการประชุมผู้บริหารระดับสูง การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา และปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินคณะอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้เกิด การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ได้แก่ (1) ด้านการศึกษา มีการทบทวนผู้เรียน กลุ่มเป้าหมายและประชาสัมพันธ์ หลักสูตรถึงกลุ่มเป้าหมาย วางแผนให้ทุกหลักสูตรการจัดทำแผนประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA คณะ ร่วมกับหลักสูตรมีการประชุมเพื่อทบทวนผลการรับนักศึกษา เช่น จำนวนนักศึกษาตามแผน การตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานวิจัยของนักศึกษา การคงอยู่ของนักศึกษา อัตราการสำเร็จการศึกษา ภาวะการมีงานทำ และ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และความต้องการและความพึงพอใจของศิษย์เก่า รวมทั้งการพัฒนาทักษะ Soft Skill/Hard Skill ให้นักศึกษา และพัฒนาทักษะ Upskill/Reskill เพื่อเป็นการเสริมและพัฒนาทักษะของ บัณฑิต/ศิษย์เก่าจากงานเดิม เพิ่มความสามารถในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาน ประกอบการ (2) ด้านงานวิจัย คณะมีการพัฒนาวารสาร JRIST ยกระดับวารสารเข้าสู่ฐาน TCI กลุ่มที่ 2 รองรับการตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการทั้งบุคลากรภายในและภายนอก อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนางานวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชน แบ่งปันความรู้ เทคนิคเพื่อให้อาจารย์ของคณะสามารถนำ งานวิจัยไปถ่ายทอดสู่ชุมชนและยกระดับผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ สร้างมูลค่าและต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้ การ คัดเลือกนักวิจัยดีเด่นระดับคณะและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ งานวิจัย การส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้อาจารย์เขียนโครงการเพื่อขอรับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและทีมงานในการให้คำปรึกษา (3) ด้านงานบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์ คณบดี และผู้บริหารคณะ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ที่ได้ มาตรฐานสากล ISO/IEC 17025 เพื่อรองรับการให้บริการตรวจวิเคราะห์ทางเคมี เป็นการบริการที่ก่อให้เกิด รายได้กับคณะ โดยอาจจะมีความร่วมมือกับหน่วยงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมและ พัฒนากิจการรวมวิสาหกิจ และ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชน ส่งเสริมและผลักดันอาจารย์ บุคลากร และ นักศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) โดยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information and Knowledge Management)

องค์กรมี วิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ขององค์กร (45 คะแนน)

4.2ก. ข้อมูล และสารสนเทศ (Data and Information)

4.2ก(1) คุณภาพ (Quality)

องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ใน องค์กรมีคุณภาพ

คณะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบเครือข่าย และระบบสารสนเทศภายในคณะ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของบุคลากรภายในคณะ รวมทั้งการให้บริการด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานระบบสารสนเทศแก่

นักศึกษาของคณะ ซึ่งมีคณะกรรมการทวนสอบสารสนเทศ โดยแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริหารคณะ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงานคณะ เพื่อตรวจสอบและทวนสอบ ข้อมูล คณะใช้กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ดังภาพที่ 4.2-1 เพื่อดำเนินการทวนสอบ และทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้นั้นมีคุณภาพ มีความแม่นยำ ถูกต้อง สมบูรณ์ เชื่อถือได้ ผู้บริหารเกี่ยวข้องกับข้อมูลและสารสนเทศเป็นผู้กำกับดูแล ดำเนินการทวนสอบข้อมูลให้ได้คุณภาพ คณะมีการพัฒนาระบบสารสนเทศตามความต้องการใช้งานของบุคลากรและนักศึกษาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศเว็บไซต์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ใช้ในการบริหารจัดการและเผยแพร่ ข้อมูลบนเว็บไซต์ของหลักสูตรที่อยู่ภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ข่าวประชาสัมพันธ์ สมัครนักศึกษาใหม่ ภาพกิจกรรมต่างๆ วาระการประชุม ข้อมูล ITA ระบบการยืมคืนอุปกรณ์ ระบบการจองห้องประชุม ระบบบริการห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง เป็นต้น



ภาพที่ 4.2-1 กระบวนการทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศ

คณะมีระบบจัดการข้อมูลบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ใช้ในการจัดการข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ข้อมูลส่วนตัว ผลงานทางวิชาการ ข้อมูลการติดต่อ เป็นต้น เพื่อใช้ในการนำเสนอข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหลักสูตรและเว็บไซต์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการยืมคืนอุปกรณ์ ใช้ในการให้บริการแก่คณาจารย์และนักศึกษาภายในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการทำเรื่องขอยืมอุปกรณ์สารสนเทศต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กล้องเว็บแคม (Web cam) เครื่องฉายภาพ (Projector) ไมโครโฟน ตัวแปลงสายชนิดต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ระบบจัดการเอกสารงานประชุมของคณะกรรมการภายในคณะ ที่มีการนำเสนอข้อมูลประกอบการประชุมของคณะกรรมการบริหารคณะ และกรรมการวิชาการของคณะ ตามวาระวันเวลาที่มีการประชุมภายในคณะและทำการเผยแพร่ข้อมูลที่ได้จากการประชุมให้แก่บุคลากรของคณะได้รับทราบผ่านทางเว็บไซต์ของคณะโดยลดการใช้กระดาษ ซึ่งมีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศที่มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โดยคณะกรรมการบริหารคณะและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบปีละ 2 ครั้ง เพื่อนำข้อมูลมาทำการปรับปรุงการให้บริการต่อไป

ในส่วน of ข้อมูลและสารสนเทศรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ถูกจัดเก็บไว้ที่เซิร์ฟเวอร์ส่วนกลางและส่งต่อข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ไปยังหน่วยงานและผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้อง ใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่มีคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ข้อมูลและสารสนเทศสำคัญ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ใช้สำหรับบริหารจัดการกระบวนการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร 2) ข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย ใช้สำหรับการรับรองจริยธรรม ทุนวิจัย ฐานข้อมูลวิจัย 3) ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ ใช้ในการบริหารกระบวนการสนับสนุน เช่น ระบบบริหารบุคคล E-HRM ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ระบบสารสนเทศกลยุทธ์ (SIS) โดยมีการกำหนดคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศตามมาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ดังภาพที่ 4.2-2

ลักษณะข้อมูล	ด้านการศึกษา	ด้านการวิจัย	ด้านการบริหารจัดการ	วิธีการจัดการข้อมูล
ความแม่นยำ	- ระบบจัดการชั้นเรียน (CMS) ใช้ในการส่งผลการเรียน - ระบบสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด (OPAC)	- ระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศภายในสถาบันวิจัย (MIS)	- ระบบจัดการชั้นเรียน (CMS) - ระบบสารสนเทศ (SIS)	- มีการกำหนดเงื่อนไขการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ - มีการฝึกอบรมผู้บันทึกข้อมูล ผู้ดูแลระบบ
ถูกต้อง เชื่อถือได้	- ระบบยืนยันตัวบุคคลด้วยชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านตรวจสอบจากฐานข้อมูลนักศึกษา - ใช้โปรแกรมตรวจสอบและตัดเกรดประเมินผล / Audit - ระบบสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด (OPAC)	- ระบบตรวจสอบความเข้าชื่อนงานวิจัย turn-it-in	- ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) - ระบบสารสนเทศ (SIS) - ระบบบริหารงานบุคคล (E.hrm)	- มีระบบเพื่อป้องกันการกรอกข้อมูลผิดพลาด และได้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องตามระเบียบ, มอบหมายผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบ
สารสนเทศปัจจุบัน	- ระบบการจอร์รายวิชา - ระบบจัดการชั้นเรียน (CMS) - ระบบสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด (OPAC)	- ระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศภายในสถาบันวิจัย (MIS) - VRU-Mail	- ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) - ระบบ SIS ติดตามตัวชี้วัด - ระบบ VRU Projects Monitoring System) - ระบบสารสนเทศ (SIS)	- ผู้ใช้ระบบบันทึกข้อมูลเข้าระบบ, ผู้ดูแลระบบเข้าตรวจสอบข้อมูล
ความปลอดภัย	- Data Backup - Uptime and Downtime monitoring	- Data Backup - Uptime and Downtime monitoring	- Data Backup - Uptime and Downtime monitoring	- มีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงให้กับผู้ใช้ทุกคนในทุกระบบ - Authentication, Intranet server with Firewall
เป็นความลับ	- Authorization ระดับการเข้าถึงข้อมูลของผู้เรียน	- Authorization ระดับการเข้าถึงข้อมูลของผู้เรียน	- Authorization ระดับการเข้าถึงข้อมูลของผู้เรียน	- มีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงให้กับผู้ใช้ทุกคนในทุกระบบ

คณะมีระบบในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศตามข้อกำหนดและนโยบายสารสนเทศของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีการควบคุมการเข้าถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย มีการกำหนดสิทธิ์สำหรับนักศึกษาและบุคลากรให้สามารถเข้าถึงระบบได้จะต้องมีรหัสผู้ใช้งานและรหัสผ่าน เพื่อใช้ระบุตัวตนก่อนการเข้าใช้งานระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย (Authentication) และในการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศภายในของคณะ จะมีการกำหนดชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่าน ที่ผู้เข้าใช้จะต้องทำการกรอกข้อมูลก่อนเข้าใช้งานในทุกๆ ระบบสารสนเทศของคณะ มีการดำเนินการตามนโยบายพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยมีการขออนุญาตผู้ใช้งานระบบ

หรือผู้เข้าถึงระบบสารสนเทศให้การอนุญาตในการจัดเก็บข้อมูลการใช้งานระบบ ส่วนของระบบสารสนเทศต่าง ๆ จะมีการกำหนดระดับในการเข้าถึงข้อมูลที่มีความแตกต่างกันเพื่อความปลอดภัยของข้อมูล เช่น ผู้ดูแลระบบ ผู้ใช้งาน เป็นต้น มีการกำหนดกระบวนการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ เช่น มีการกำหนดระยะเวลาในการสำรองข้อมูล ทุกๆ 1 เดือน มีการปรับปรุงโปรแกรมแอนตี้ไวรัสตามรอบที่กำหนด

4.2ก(2) ความพร้อมใช้ (Availability)

องค์กรทำให้มั่นใจได้อย่างรวดเร็วข้อมูลและสารสนเทศขององค์กรมีความพร้อมใช้

ระบบสารสนเทศของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีกระบวนการในออกแบบพัฒนาระบบสารสนเทศตามความต้องการของบุคลากร นักศึกษา ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้อง ในการใช้ระบบสารสนเทศของคณะ เช่น ระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศเว็บไซต์ ระบบจัดการข้อมูลบุคลากร ระบบยืมคืนอุปกรณ์สารสนเทศ ระบบจัดการเอกสารงานประชุมของคณะกรรมการภายในคณะ ระบบการจองห้องประชุม ระบบการจองใช้รถยนต์ ระบบการจองห้องฝึกปฏิบัติการทักษะทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีเป้าหมายในการที่พร้อมให้บริการแก่ผู้ใช้งานได้แบบทันทีทันใด และสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา จากทุกสถานที่ มีการประมวลผลแบบเรียลไทม์ ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยมีนักวิชาการคอมพิวเตอร์เป็นผู้วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนา ระบบ ซึ่งการพัฒนาระบบสารสนเทศจากระบบการและแนวคิดดังกล่าวส่งผลให้ระบบสารสนเทศภายในของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความพร้อมใช้งานและให้บริการแก่บุคคลภายนอก บุคลากรภายใน และนักศึกษา ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังแผนรับมือกับการกู้คืนข้อมูลในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ เช่น ข้อมูลสูญหาย หรือเครื่องบันทึกข้อมูลเสียหาย โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการสำรองข้อมูลทั้งหมดเข้าสู่เครื่องบันทึกข้อมูลสำรองหรือคลาวด์ ทุก 1 เดือน

กระบวนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ของบุคลากรภายในคณะ เป็นไปตามมติของคณะกรรมการของระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรใช้งานซอฟต์แวร์ผ่านระบบ Cloud ได้แก่ Google Workspace, Microsoft 365 เพื่อให้การทำงาน การจัดการข้อมูลต่าง ๆ และการเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ตลอด 24 ชั่วโมง คณะมีการกำหนดแผนการรับมือในภาวะฉุกเฉิน เช่น การมีใช้เครื่องสำรองไฟกับเครื่องให้บริการของคณะ มีการกำหนดระยะเวลาในการสำรองข้อมูลของระบบสารสนเทศของคณะ ทุก 1 เดือน โดยจัดเก็บที่เครื่องบันทึกข้อมูลสำรองและที่ Google Drive มีการกำหนดระยะในการปรับปรุงโปรแกรมแอนตี้ไวรัสให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

4.2ข. ความรู้ขององค์กร (Organizational Knowledge)

4.2ข(1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างและจัดการความรู้ขององค์กร

คณะได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ และจัดทำแผนพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ถ่ายทอดนโยบายและแนวทางการจัดการความรู้ให้กับอาจารย์และบุคลากรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม Sharing & Learn ให้กับอาจารย์ มีการค้นหาองค์ความรู้ในหน่วยงานจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานวิจัยผ่านการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) วิเคราะห์และเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อรวบรวมความรู้ จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในหัวข้อการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและขับเคลื่อนชุมชน กิจกรรมการจัดการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom ให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากร เพื่อให้การจัดการประชุมออนไลน์

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนและแชร์ประสบการณ์จากความรู้ฝังลึกของผู้เชี่ยวชาญ ถอดบทเรียนเป็นองค์ความรู้ที่อาจารย์ทุกคนสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานวิจัยไปใช้กับชุมชน

4.2ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในองค์กร

คณะกำหนดนโยบายและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีของคณะ โดยดำเนินการจัดทำ Green Office เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการลดการใช้ทรัพยากร เช่น การใช้น้ำ การใช้ไฟฟ้า การใช้กระดาษ การคัดแยกขยะ หรือการนำเศษอาหารนำไปสู่การทำปุ๋ยชีวภาพ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการลดการใช้พลังงาน สร้างจิตสำนึก และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมีการประชุม และดำเนินการตามระบบและกลไกการจัดการความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายองค์ความรู้เดิมและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สู่กระบวนการของการจัดเก็บรวบรวมความรู้เป็นคลังความรู้ จัดทำสื่อองค์ความรู้ในรูปแบบของ infographic หรือคลิปวิดีโอ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของคณะ Facebook หรือ YouTube



4.2ข(3) การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational LEARNING)

องค์กรใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กร

คณะกำหนดทิศทางและนโยบายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดและแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรในคณะ ควบคู่กับการรับความรู้จากภายนอก เช่น บุคคลภายนอก หน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีโอกาสหาแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานในองค์กร บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมถอดบทเรียน การจัดประชุม การจัดทำแผนงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) ด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการโดยอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ การจัดทำคอร์สการเรียนในรูปแบบ MOOC เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาศูนย์สอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาศูนย์สอบมาตรฐานทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัล (2) ด้านการวิจัย ดำเนินการตามวัตถุประสงค์และแผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนางานวิจัย

ให้กับบุคลากร เช่น การนำความรู้จากผู้เชี่ยวชาญมานำเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดระบบพี่เลี้ยง หรือ จัดกิจกรรมงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนานวัตกรรมและประโยชน์เชิงพาณิชย์ (3) ด้านการบริการ วิชาการและพันธกิจสัมพันธ์ ปรับปรุงรูปแบบการบริการเป็นการหารายได้ คณะมีการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะ ถ่ายทอดและสื่อสารไปยังผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านช่องทางในการสื่อสาร ได้แก่ เว็บไซต์ของคณะ Line ของคณะ การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ การส่งไฟล์ข้อมูลผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

หมวดที่ 5 บุคลากร (Workforce)

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment)

คณะให้ความสำคัญกับบุคลากรในคณะ โดยกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีคุณธรรม และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน สามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สนับสนุนการดำเนินงานของคณะให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้



5.1ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

5.1ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY)



รูปที่ 5.1 ก-1 SIPOC MODEL

ทางคณะมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร โดยใช้ SIPOC MODEL รายละเอียดดังรูปที่ 5.1 ก-1 และนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566-2569 ซึ่งเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานของคณะ และข้อมูลบุคลากร เช่น จำนวนบุคลากร ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ อายุการทำงาน อายุของบุคลากร จำนวนบุคลากร ที่จะเกษียณอายุราชการ การรายงานผลการพัฒนาตนเอง/การอบรมสัมมนา การพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ฯลฯ คณะมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Portfolio) ของบุคลากร โดยเป็นการสำรวจข้อมูลรายบุคคลในด้านข้อมูลพื้นฐาน ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละบุคคล และมีการสร้างเครื่องมือในการตั้งเป้าหมาย และกำหนดตัววัดผล (OKRs) ระดับคณะ เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและทิศทางการดำเนินงานของคณะและมหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2565 พบว่าคุณวุฒิและศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีแนวโน้มที่สูงขึ้น ดังรูปที่ 7.3 ก-1 และ รูปที่ 7.3 ก-2

การประเมิน ความ ต้องการ	ระบบ/ขั้นตอน	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ด้านทักษะ	- ประเมินผลปฏิบัติการประจำปี - ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัย - จัดแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร	- ประเมินผลปฏิบัติการประจำปี - ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน - จัดแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร
ด้าน สมรรถนะ	- ประเมินผลปฏิบัติการประจำปี - ประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพ และสมรรถนะการบริหาร (สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร) - จัดแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร	- ประเมินผลปฏิบัติการประจำปี - ประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพ และสมรรถนะการบริหาร (สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร) - จัดแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร
ด้าน คุณสมบัติที่ เกี่ยวข้อง	- ตรวจสอบคุณสมบัติการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ - จัดแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร	- ตรวจสอบคุณสมบัติการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาชีพ - จัดแผนบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร
ด้าน อัตรากำลัง	- ประเมินจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน - ประเมินภาระงานและผลผลิตของงาน - วางแผน วิเคราะห์ และจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง 5 ปี	- ประเมินจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน - ประเมินภาระงานและผลผลิตของงาน - วางแผน วิเคราะห์และจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง 5 ปี

คณะมีการแบ่งการประเมินทักษะ สมรรถนะของบุคลากรเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน โดยแต่ละกลุ่มแบ่งออกเป็น 4 ระดับความคาดหวัง คณะมีการกำกับและติดตามการดำเนินงานในเรื่องความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร โดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ทำหน้าที่ตรวจสอบกระบวนการให้ดำเนินไปตามแผน และมีการกำกับติดตามผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอ และรายงานความคืบหน้าหรือการดำเนินการต่อคณะเป็นระยะ คณะมีการประชุมเพื่อทบทวนแผนการปฏิบัติงานประจำปีร่วมกับผลประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงการบริหารด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและส่งผลที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป

5.1ก(2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

ระบบ/ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ
สำรวจความต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือทดแทน	คณะ
กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ พร้อมทั้งเกณฑ์ในการรับสมัคร	คณะและหน่วยงาน
ทำบันทึกขออนุมัติการจ้างบุคลากรทดแทนตามกรอบอัตรากำลัง	คณะและหน่วยงาน
ประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์และเพจบุ๊กของมหาวิทยาลัยและคณะ	คณะและมหาวิทยาลัย
ดำเนินการตามกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย
ปฐมนิเทศ มอบหมายภาระงาน และแต่งตั้งบุคลากรที่เลี้ยงให้บุคลากรใหม่	คณะและมหาวิทยาลัย
ประเมินความพึงพอใจต่อระบบการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรใหม่	คณะและมหาวิทยาลัย

คณะมีการสำรวจความต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือทดแทน บุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุในทุกหน่วยงานของคณะ ซึ่งเป็นการกำกับติดตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการและสายสนับสนุน ถ้าเกิดกรณีที่จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามกรอบที่วางไว้ คณะจะดำเนินการบันทึกขออนุมัติการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราที่ว่างเสนอต่อหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ของคณะจะเป็นไปตามระบบของมหาวิทยาลัย คณะมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่โดยคำนึงถึง ความหลากหลายของมุมมอง วัฒนธรรมและวิถีคิดของบุคลากรที่คณะรับเข้าทำงาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นของชาติ รวมถึงการคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคลากรใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรให้มีความหลากหลายขึ้นตามพันธกิจของคณะ เช่น นักพัฒนาชุมชน นักวิจัยเพื่อชุมชน วิทยากรอบรมสำหรับชุมชน เป็นต้น คณะมีการช่วยประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครในช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้เข้าถึงข้อมูลการสรรหา และคณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่ต้องการตามความต้องการ เมื่อขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรใหม่เสร็จสมบูรณ์ และได้บุคลากรใหม่ตรงตามความต้องการ ทางคณะมีแนวทางในการรักษาบุคลากรใหม่ โดยเริ่มจากการแต่งตั้งบุคลากรที่เลี้ยงรายบุคคล มีหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษาแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ รวมถึงวัฒนธรรมของคณะให้กับบุคลากรใหม่ เมื่อมีการประชุมของคณะ หรือในโอกาสที่เหมาะสม จะมีการแนะนำบุคลากรใหม่ให้บุคลากรในคณะได้รู้จัก เพื่อทำให้บุคลากรใหม่เข้าถึงความเป็นองค์กรได้ง่ายขึ้น มหาวิทยาลัยและคณะมีการจัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรใหม่ได้เข้าร่วมเพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ละลายพฤติกรรมระหว่างบุคลากรเก่าและใหม่ เช่น การปฐมนิเทศ การปฏิบัติธรรม งานปีใหม่ งานกีฬาเจ้าฟ้า งานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น ตลอดจนมีการถ่ายทอดค่านิยมขององค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่บุคลากรใหม่มีส่วนร่วม คณะมีการประเมินกระบวนการรับบุคลากรใหม่และการรักษาบุคลากรใหม่ ทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการคำนึงถึงการสำรวจข้อมูลของจำนวนบุคลากรใหม่ที่ลาออกภายใน 1 ปี และความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ในด้านต่างๆ แล้วนำผลการประเมินข้างต้นมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงระบบในปีถัดไปให้ดีขึ้น

5.1ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)

จากการกำหนดบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) ให้มีบทบาทเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงทำให้คณะมีการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรในด้านการสอน โดยเน้นให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเข้าพัฒนาศักยภาพการสอนร่วมกับองค์กรเครือข่ายที่ทำ MOU ในการผลิตนักศึกษา (Academic Skill from Partners) ในด้านงานวิจัยคณะมีนโยบายให้อาจารย์ผลักดันสิ่งประดิษฐ์และงานวิจัยที่เกิดจากงานสอนนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชน (Innovation and Creation Skills) และในด้านการพัฒนาท้องถิ่น คณะได้จัดให้อาจารย์ผู้ประสงค์จะทำงานพัฒนาท้องถิ่นโครงการ U2T เข้าอบรมพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาชุมชนและท้องถิ่นซึ่งจัดโดยสำนักส่งเสริมการเรียนรู้ (Professional Academic Service Skill) ในงานแต่ละด้านข้างต้นมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจนและมีการประเมินที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ของมหาวิทยาลัยและคณะ (เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน OKRs) มีการเตรียมความพร้อมในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ไม่ว่าจะกรณีบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ลาออก หรือเกษียณอายุ โดยคณะมีการเก็บข้อมูลอายุการทำงาน และอายุของบุคลากรทุกคน ประกอบกับการวิเคราะห์อัตราส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ พบว่า มีแนวโน้มลดลง ดังรูปที่ 7.3 ก-4 จึงทำให้คณะมีการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร โดยเน้นให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาศักยภาพการทำงานในหน้าที่ที่หลากหลายขึ้น และสามารถบูรณาการในหลายศาสตร์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคณะมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรม/พัฒนาศักยภาพในการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หลังจากทีบุคลากรเข้าอบรม/พัฒนาศักยภาพแล้วต้องมีการรายงานผลต่อคณะและมหาวิทยาลัย คณะมีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา กำกับ และติดตามการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งมีการประเมินระบบการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรจากรายงานผลการพัฒนาตนเอง แฟ้มสะสมผลงาน และความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ในปีการศึกษา 2565 ได้มีการติดตามความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยประเด็นองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาตนเองสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ และประเด็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังตารางที่ 7.3 ก-11

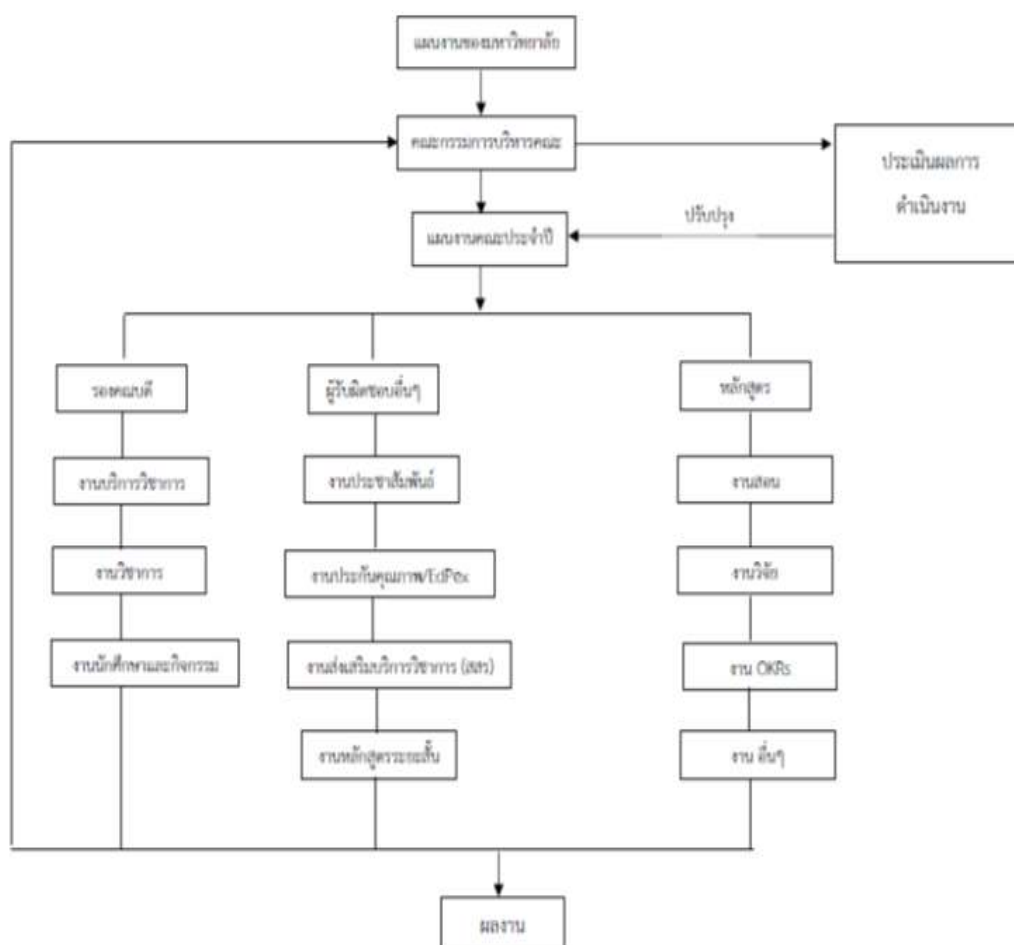
5.1ก(4) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

คณะมีการแบ่งโครงสร้างบริหารและองค์กรอย่างชัดเจน ตามรูปที่ 5.1 ก-1 มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีระดับคณะ จัดทำโดยคณะกรรมการบริหารคณะซึ่งประกอบไปด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน และประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานของคณะมีหลักการ ดังนี้

1. มีความสอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัย
2. มีความสอดคล้องกับพันธกิจคณะ
3. มีความสอดคล้องกับพันธกิจหลักสูตร

คณะมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ผู้กำกับและดำเนินงานแผนงานในแต่ละโครงการ โดยมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตรเป็นผู้รับผิดชอบ รวมถึงการประเมินผลและนำเสนอผลการดำเนินโครงการ

ต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนงานในปีถัดไป ตลอดจนมีการจัดทำแผนความเสี่ยงระดับคณะเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน



รูปที่ 5.1 ก-2 ระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

5.1ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)

5.1ข(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

ทางคณะได้มอบหมายให้ อ.ดร.จิตติมา เกษาทอม ผู้ช่วยคณบดีและคณะกรรมการสร้างความผูกพันในองค์กร รวบรวมข้อมูลที่สำคัญจากบุคลากรในประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาหรือข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินในปี 2564 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้มาซึ่งความต้องการ ความมุ่งหวังของบุคลากร และปัจจัยความผูกพันของบุคลากรตามกลุ่มในโครงสร้างองค์กร และจัดเรียงลำดับความสำคัญ ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมและปรับปรุงสถานที่ในการทำงานเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข โดยแบ่งตามสายงานดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ คณะเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เลือกปฏิบัติงานตาม OKRs ที่สนใจหรืออยากทำ เพื่อส่งเสริมทักษะให้มีผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อคณะและมหาวิทยาลัย คณะสนับสนุนให้อาจารย์ขอทุนทำวิจัยจากทุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งการได้รับอนุมัติทุนวิจัยสามารถนำมาคิดภาระงานได้ รวมทั้งเพิ่มโอกาสให้มีลักษณะเป็น Multi-skill โดยสามารถร่วมงานกับอาจารย์ต่างสาขา หรือต่างคณะ เพื่อให้บรรลุการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอบ้านพักได้เมื่อมีอายุ

งาน 2 ปีขึ้นไป คณะจัดสรรสถานที่สำหรับมุมพักผ่อน/ประชุมกลุ่มย่อย เช่น มุมกาแฟ รวมทั้งคณะยังมีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับอาจารย์ที่ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์คณะ เพจเฟซบุ๊กคณะ กลุ่มไลน์รวมพลคนวิทย์ และในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ (กบ.) และมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่นผ่าน Wall of frame หากอาจารย์มีผลงานนักวิจัยดีเด่นติดต่อกัน 3 ปี

2. บุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรจากสำนักงานคณะ บุคลากรสนับสนุนในแต่ละหลักสูตร ตลอดจนแม่บ้านประจำอาคาร/คณะ พนักงานทำสวน พนักงานขับรถ ผู้ดูแลอาคาร คณะจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ/ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งดูแลข้อปฏิบัติที่ส่งเสริมความปลอดภัยของบุคลากร สถานที่ ตลอดจนเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์และอื่นๆ คณะจัดสรรสวัสดิการและแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนการขอรับบริการ บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอบ้านพักได้เมื่อมีอายุงาน 2 ปีขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงห้องสำนักงานคณะให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับการทำงาน เป็นในลักษณะ One Stop Service เพื่อบริการทั้งอาจารย์ นักศึกษา และผู้มาติดต่อราชการ อีกทั้งมีมุมพักผ่อน มุมอาหารว่าง มุมประชุมกลุ่มย่อย เพื่อช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร คณะกระตุ้นให้สายสนับสนุนขอตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยมีระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง และการอบรมเพื่อเสริมทักษะตามสายงานตลอดปีงบประมาณ

5.1ข(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)

คณะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายอย่างทั่วถึง มีการประชาสัมพันธ์ในข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ สำหรับการใช้สิทธิสวัสดิการยืดหยุ่นตามปีงบประมาณ บุคลากรแต่ละคนสามารถเลือกเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ตามความต้องการภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด นอกจากนี้คณะมีการสำรวจความต้องการเข้าพักที่อยู่อาศัยของมหาวิทยาลัย การให้ยืมโน้ตบุ๊กและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน การขอใช้พื้นที่ Learning space การขอรับอุปกรณ์สำนักงาน เบื้องต้นรายบุคคล และคณะมีการแต่งตั้งผู้ดูแลสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในแต่ละด้าน เพื่ออำนวยความสะดวกในเรื่องข้อมูล ประสานงาน และให้คำแนะนำในเรื่องอื่นๆ สำหรับการจัดการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายเกิดจากการคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากรแต่ละสาย มีของขวัญในเทศกาลปีใหม่ให้บุคลากรจากทีมผู้บริหาร

ในช่วงต้นปีการศึกษา 2565 คณะได้มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการเพิ่มเติม ซึ่งมีผลแสดงดังตารางที่ 7.3 ก-8 นั่นคือ ผลการสำรวจของบุคลากรสายวิชาการ 3 อันดับแรกได้แก่ 1) อุปกรณ์สนับสนุนการทำงานส่วนบุคคล เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ หมึกพิมพ์ เป็นต้น 2) โปรแกรมสำเร็จรูปที่ถูกลิขสิทธิ์ เช่น Microsoft office 365 SPSS Zoom เป็นต้น และ 3) เงินสนับสนุนเพิ่มเติมจากสวัสดิการยืดหยุ่น เช่น ค่าชุดตรวจโควิด ค่าทันตกรรม ค่าเครื่องแบบ เป็นต้น และผลการสำรวจของบุคลากรสายสนับสนุน 3 อันดับแรกได้แก่ 1) เงินสนับสนุนเพิ่มเติมจากสวัสดิการเดิม 2) จุดบริการน้ำดื่มที่มีเครื่องกรองน้ำที่พอเพียง และ 3) เงินสนับสนุนการซ่อมแซมอุปกรณ์ในสำนักงานที่ชำรุด เช่น ค่าซ่อมคอมพิวเตอร์ ค่าซ่อมเครื่องพิมพ์ เป็นต้น โดยนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และนำไปสู่การจัดเตรียม/จัดสรรตามความต้องการจากการสำรวจในบางส่วนที่สามารถดำเนินการได้

คณะสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยด้านประกันสุขภาพแบบกลุ่ม โดยครอบคลุมสิทธิการรักษาทุกโรค ณ โรงพยาบาลที่บุคลากรเลือก คณะส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีกับทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น อีกทั้งดูแลจัดเตรียมอุปกรณ์ในการใช้ตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร คณะมีการจัดสรรแอลกอฮอล์และหน้ากากอนามัยมอบให้บุคลากรทุกคน ทำความสะอาดก่อนใช้งานพื้นที่ของคณะ นอกจากนี้เพื่อสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ในส่วนของความปลอดภัยในการทำงาน คณะมีการสำรวจอุปกรณ์ ห้องเรียน อาคาร รวมถึง

ระบบสาธารณูปโภคของคณะให้อยู่ในสภาพการใช้งานที่ดี เช่น เริ่มมีการติดตั้งเครื่องกรองน้ำเพื่อให้บุคลากรสามารถดื่มน้ำที่สะอาด และพอเพียง รวมถึงบุคลากรในคณะสามารถแจ้งซ่อมแซมกับทางคณะได้หลากหลายช่องทาง ทางคณะก็จะดำเนินการจัดช่างหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าแก้ไขอย่างรวดเร็วที่สุด คณะมีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการคณะสีเขียว (Green office) ซึ่งลดการใช้กระดาษผ่านระบบ E-saraban รมรงค์การใช้กล่องข้าว ลดการใช้ถุงพลาสติก ปรับภูมิทัศน์ภายในและภายนอกสำนักงาน ในส่วนของความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานของพนักงาน ทางคณะได้ส่งบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025 เรื่องกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ ในด้านความสะอาดในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร คณะการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีความสะอาดในการทำงานตอบสนองความต้องการ มีความทันสมัย ได้จัดสรรที่จอดรถสำหรับบุคลากรของคณะไว้อย่างเหมาะสม และมีการจัดที่จอดรถสำหรับผู้พิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร หรือผู้ที่มาใช้บริการ

ในปีการศึกษา 2565 ได้มีการติดตามความพึงพอใจเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ประเด็นสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ประเด็นการได้รับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ และประเด็นการได้รับข่าวสารจากคณะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังตารางที่ 7.3 ก-6 และการแสดงผลดังรูปที่ 7.3 ก-7

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

คณะมีการสร้างสุขและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจากตัวแทนบุคลากรทุกกลุ่มสายงานประจำปี 2565 โดยคณะกรรมการมีทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายกำกับ ติดตาม และพัฒนากระบวนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะ และคณะทำงานมีหน้าที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยแนวคิดของ **Steers**. และงานวิจัยของ **ลลิตา จันทรงาม (2559)** และนำมาพัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร จัดกิจกรรมตามแผน รวมถึงการประเมินค่าความผูกพันของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลการประเมินในแต่ละครั้งไปพัฒนาและปรับปรุงในถัดไป คณะได้มีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันอย่างต่อเนื่อง ในปีการศึกษา 2565 คณะมีการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อัตราการคงอยู่ของบุคลากร แสดงดังรูปที่ 7.3 ก-10 และมีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ใน 2 ประเด็นหลักได้แก่ ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร และประเด็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังตารางที่ 7.3 ก-9

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of ENGAGEMENT)

คณะมีการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานในการวางแผนการดำเนินการสร้างสุขและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปี 2565 โดยทบทวนแผนการดำเนินงานและผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา และนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในปี 2565 คณะทำงานดำเนินการศึกษาปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะ โดยการจำแนกตามกลุ่มบุคลากรตาม OP โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกเป็นด้าน ๆ ดังนี้ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร ด้านชื่อเสียงขององค์กร นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และเสนอต่อคณะกรรมการการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในที่ประชุมเพื่อมีการกำหนดนโยบายให้สอดคล้อง และจัดทำพัฒนาแผนการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่อไป โดยคณะกรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่างๆ รวมถึงมีการสื่อสารนโยบายและแผนการสร้างความผูกพันให้บุคลากรในคณะทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ จากนั้นทางคณะดำเนินการตามแผน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มบุคลากรในปีการศึกษา 2564 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาความผูกพัน และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง/พัฒนาแผนฯ และกระบวนการที่จะดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2565 และทำการประเมินความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงในปีถัดไป

คณะมีการขับเคลื่อนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันผ่านทางระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงานที่มีลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร การจัดให้มีบริการ/สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ และการจัดกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับบุคลากร เช่น การส่งเสริมและให้ทุนพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การเชิดชูเกียรติ/ให้รางวัล มีความปลอดภัยในการทำงาน มีกิจกรรมสังสรรค์และนันทนาการ และมีกิจกรรมการช่วยเหลือครอบครัวบุคลากรการเพิ่มช่องทางหารายได้เสริม เป็นต้น

(2) การประเมินความผูกพัน (Assessment of ENGAGEMENT)

คณะมีการประเมินความผูกพันในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยรูปแบบที่เป็นทางการ คณะใช้การประเมิน โดยการสำรวจเพื่อวัดระดับความผูกพันของบุคลากรในด้านต่างๆ จากผลการประเมินหลังจากดำเนินการในปีการศึกษา 2564 มาวิเคราะห์เพื่อจำแนกและแบ่งกลุ่มระดับความผูกพันของบุคลากร เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินการในปีการศึกษา 2565 และสำรวจระดับความผูกพันหลังจากดำเนินการตามแผน เพื่อนำผลไปพัฒนาและปรับปรุงในรอบปีถัดไป โดยการสำรวจจะใช้ข้อมูลที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อคำถามเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการประเมินความผูกพันในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ จะเป็นลักษณะการพูดคุย ซักถามตัวต่อตัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือกลุ่มย่อย รวมถึงการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ และจะนำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและการจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีผลลัพธ์ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

5.2ข วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

คณะมีการกำหนดค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับสมรรถนะของคณะ คือ “SCI” โดยที่ “S” คือ Social Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม) “C” คือ Co-Operative Organization (ความร่วมมือขององค์กร) และ “I” คือ Integrated Innovation (นวัตกรรมเชิงบูรณาการ) คณะใช้วิธี Professional Academic Service Skill (การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาชุมชน) เพื่อสร้างวัฒนธรรม S = Social Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม) ให้กับอาจารย์และบุคลากรในคณะผ่านโครงการ U2T คณะใช้วิธี Academic Skill from Partners (การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือที่ทำ MOU ในการผลิตนักศึกษา) เพื่อสร้างวัฒนธรรม C = Co-Operative Organization (ความร่วมมือขององค์กร) โดยให้อาจารย์และบุคลากรแต่ละหลักสูตรเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะทางวิชาชีพกับเครือข่ายที่มีการทำ MOU คณะใช้วิธี Innovation and Creation Skills (การพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์) เพื่อสร้างวัฒนธรรม I = Integrated Innovation (นวัตกรรมเชิง

บูรณาการ) โดยกระตุ้นให้อาจารย์นำนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์หรืองานวิจัยที่เกิดขึ้นในห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนตลอดจนต่อยอดสิ่งประดิษฐ์หรือผลิตภัณฑ์ให้เกิดรายได้ต่อชุมชน

5.2ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (PERFORMANCE Management and Development)

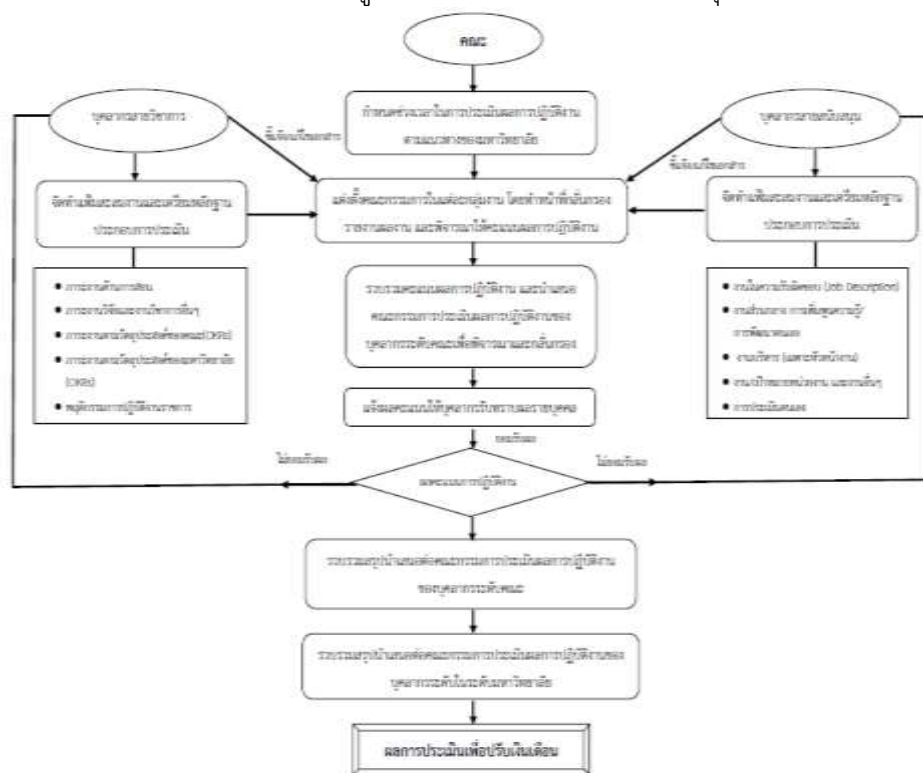
5.2ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management)

คณะมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจ โดยคณะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับรูปที่ 5.2 ค-1 ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาการบริหารค่าตอบแทนในระดับคณะ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม จะมีการทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ประจำปี ในรอบ 6 เดือน (ปีละ 2 ครั้ง) เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอคณะในช่วงเวลาที่กำหนด สำหรับกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองรายงานผลงาน และพิจารณาให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (คะแนนสมรรถนะ) เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วกลั่นกรองรายงานผลงานตามแฟ้มสะสมงาน ประเมินสมรรถนะและ พิจารณาให้คะแนนผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จะมีการแจ้งคะแนนผลการปฏิบัติงานแก่คณบดีครั้งที่ 1 ก่อนนำคะแนนดังกล่าวแจ้งให้บุคลากรรับทราบผลรายบุคคล ในกรณีที่มีบุคลากรต้องการแก้ไข หรือมีข้อผิดพลาดคณะจะมอบหมายคณะกรรมการในด้านนั้นตรวจสอบและแก้ไขผลให้ถูกต้อง ในกรณีที่บุคลากรรับทราบและยอมรับผลการประเมิน คณะจะรวบรวมสรุปนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับคณะและในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับกลุ่มบุคลากรสายบริหาร จะเป็นกระบวนการของการประเมินผลในระดับมหาวิทยาลัย โดยยื่นแฟ้มสะสมผลงานและแบบประเมินผลผ่านคณะ และคณะจะยื่นเสนอต่อมหาวิทยาลัย ทางมหาวิทยาลัยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองรายงานผลงาน และพิจารณาให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคะแนนสมรรถนะของแต่ละบุคคล จากผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี และจากความสอดคล้องของผลการดำเนินการตามนโยบายของคณะกับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย

การพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรในรูปแบบของการปรับขึ้นเงินเดือน จะนำผลประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบมาพิจารณาร่วมกับฐานเงินเดือน เพื่อคิดคำนวณเป็นจำนวนเงินที่ปรับขึ้นให้กับบุคลากร สำหรับการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรในรูปแบบของการทำงานล่วงเวลา จะมีการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนแตกต่างกันตามคุณวุฒิและลักษณะงาน คณะมีนโยบายการให้รางวัล/การยกย่องชมเชยแก่บุคลากรทุกปี โดยมีรางวัลนักวิจัยดีเด่นสำหรับอาจารย์ บุคลากรสายวิชาการดีเด่น บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น ซึ่งจะมีการมอบรางวัลงานสัปดาห์วิทยาศาสตร์ที่ทางคณะจัดขึ้นต่อเนื่องทุกปี และมีติดประกาศเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองด้านงานวิจัยภายใต้กิจกรรม Wall of frame นอกจากนี้ผู้ได้รับรางวัลทุกท่านจะมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของคณะ เช่น Facebook Website และ Line เป็นต้น คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ โดยจะวิเคราะห์จากผลการปฏิบัติงาน งานวิจัย ความประพฤติ ความผูกพันกับองค์กร และความสามารถในการถ่ายทอดค่านิยมองค์กร ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร คณะมีจัดสรรและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์และนโยบายตามความต้องการของบุคลากรที่จำแนกตามกลุ่มบุคลากร ในส่วนของระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย คณะได้มีระบบการจัดการและดำเนินงาน ตามรูปที่ 5.1 ก-2

คณะพัฒนาบุคลากรและผู้นำในด้านต่างๆ โดยสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ที่มีความประสงค์ให้ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาสมรรถนะหลักแต่ละสายงาน รวบรวมวิเคราะห์หัวข้อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์เป้าหมาย สมรรถนะหลักของคณะ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่บุคลากรมีความประสงค์ และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีเสนอคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อพิจารณาเห็นชอบในแผนโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณโดยมีการติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนรายไตรมาส

การพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรแต่ละสายงาน จะมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินการ
รายกิจกรรมอย่างชัดเจน สำหรับบุคลากรที่เข้าเกณฑ์การเป็นผู้บริหาร จะส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาใน
หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี



5.2ค(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

หน้า | 92

ความสนใจในการทำกิจกรรมกลุ่ม รวมถึงคะแนนแบบทดสอบก่อน-หลังการเรียนรู้ ระดับที่ 3 การพัฒนาทักษะ ประเมินจากการทำกรณีศึกษาการฝึกปฏิบัติ การมอบหมายงานให้ดำเนินการต่อหลังการเรียนรู้ นอกจากนี้ยัง ประเมินจากความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัด กิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน ซึ่งแสดงดังตารางที่ 7.3 ก-9 ร้อยละของบุคลากรที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการและ วิชาชีพที่สูงขึ้น แสดงผลดังรูปที่ 7.3 ก-3 และร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลยกย่อง/เชิดชู ในด้านต่างๆ แสดงผลดังรูปที่ 7.3 ก-5 รวมถึงรายงานความคืบหน้าของการศึกษาต่อ และรายงานผลที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมในแต่ละครั้ง โดยนำการประเมินผลลัพธ์ข้างต้นมาเชื่อมโยงเพื่อมาสร้างแนวทางการการปรับปรุงทั้ง เรื่องความผูกพันของบุคลากร และเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาในโอกาสต่อไป

5.2ค(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Development)

คณะมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนใน ส่วนของสายวิชาการคณะมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศึกษาและพัฒนาตำแหน่งวิชาการ มีการสำรวจจำนวน บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อและจำนวนบุคลากรที่เข้าเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ โดยได้รับข้อมูลผ่าน ทางหลักสูตร คณะนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนบริหารบุคลากรและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569 ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมีการสำรวจจำนวนบุคลากรที่เข้าเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และได้นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการ ตลอดจนมีการกำกับติดตามผล การเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนโดยมีการให้รายงานความก้าวหน้าประจำเดือนทุกเดือน สำหรับ การพัฒนาผู้นำคณะมีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์นำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ในการสร้างผู้นำ โดยคัดเลือกผู้ที่ได้ผลประเมินในระดับดีเยี่ยมมารับผิดชอบโครงการต่างๆของคณะและมีการช่วยสนับสนุนให้ รับตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ นอกคณะ

ในปีการศึกษา 2565 มีบุคลากรสายวิชาการได้รับทุนสนับสนุนการเดินทางไปฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอกจำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 4 คน เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านต่าง ๆ ตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด และได้มีการติดตามความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับการ พัฒนาตนเอง ประกอบด้วยประเด็นองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาตนเองสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและส่งเสริมความก้าวหน้าทาง อาชีพ และประเด็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังตาราง ที่ 7.3 ก-11

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ (Operations)

6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes)

6.1ก การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ (Program, Service, and PROCESS Design)

6.1ก(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ (Determination of Program, Service, and PROCESS Requirements)

คณะฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ คือการร่วมแรงร่วมใจในการยกระดับคุณภาพและคุณค่าขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการผลิตบัณฑิตที่รับผิดชอบต่อสังคม สร้างนวัตกรรมเชิงบูรณาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนภาคีเครือข่ายผ่านงานพันธกิจสัมพันธ์ ดังนั้นคณะฯ จึงมีการออกแบบระบบเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ PDCA เป็นหลัก นอกจากนี้คณะฯ ยังดำเนินการโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมระหว่าง บุคลากร ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคณะฯ สำรวจความต้องการของลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อกำหนดด้านการจัดการศึกษา การวิจัยและการบริการ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินงานแต่ละด้านมีการวางแผนร่วมกันในระดับหลักสูตรและระดับคณะ ได้แก่ คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตร คณะกรรมการบริหารคณะและคณะกรรมการวิชาการคณะ

6.1ก(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Key WORK PROCESSES)

กระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ มีดังนี้

ด้านการจัดการเรียนการสอน (หลักสูตร) คณะฯ มีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์) รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชามีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และการนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ Productive Learning และ ABCD Model ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้นักศึกษา มีชิ้นงาน Productive Learning ที่ได้เข้าร่วมการนำเสนอ/ได้รับการยอมรับ/สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนได้

ด้านการวิจัย งานวิจัยตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ พัฒนาโครงการวิจัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ สำรวจทุนจากแหล่งทุนภายนอก และงบประมาณแผ่นดิน ที่สนับสนุนงานวิจัย ดังนั้นคณะฯ จึงมีกระบวนการสนับสนุนนักวิจัย และการพัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกัน โดยมีการบูรณาการจากหลากหลายสาขาวิชา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ ทุกโครงการวิจัยมีการตรวจสอบและอนุมัติโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ได้รับการรับรองจากมหาวิทยาลัย คณะฯ สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานห้องปฏิบัติการและเครื่องมืออุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนามาตรฐานวารสารวิชาการคณะเข้าสู่ฐาน TCI เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนงานวิจัย และเน้นการนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ มีการดำเนินงานบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ และงานบริการวิชาการที่รับใช้สังคม โดยมีการดำเนินงานทั้งในระดับหลักสูตร คณะฯ และมหาวิทยาลัย จัดการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ ชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

เพื่อสร้างรายได้และยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมได้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการลงชุมชนให้กับนักศึกษา

กระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ในการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ แสดงดังตารางที่ 6.1ก(2)

ตารางที่ 6.1ก(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนด และตัวชี้วัดสำคัญ ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการของคณะฯ

กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
ด้านการจัดการเรียนการสอน				
1. การพัฒนาหลักสูตร	- หลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐาน สกอ. และมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละสาขา - อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาหลักสูตร - เป็นไปตามความต้องการของตลาดและลูกค้า (หมวด 3) - นโยบาย/ยุทธศาสตร์การศึกษา ระดับ ประเทศ กระทรวง อววน. และมหาวิทยาลัย	- ผลการประเมินมาตรฐานหลักสูตร (7.1-1,7.1-6) - ร้อยละของหลักสูตรที่พัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ตลอดปีการศึกษา	- จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามแผน - ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การจัดการเรียนการสอน	- รายวิชาและหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนการสอนตรงตามวัตถุประสงค์ และได้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาตามที่กำหนด (มคอ.3- 7) - การประเมินผลการเรียนการสอน	- มีผลงานเชิงประจักษ์ในทุกรายวิชา (7.1-1(5)) - ผลประเมินการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ในแต่ละรายวิชา		
3. การฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน	- มีการจัดทำรายละเอียดวิชาการฝึกสหกิจหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (มคอ. 4) และมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	- ทุกหลักสูตรมีการจัดทำรายงานการฝึกสหกิจ/การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ - นักศึกษามีความพึงพอใจในรายวิชาการฝึกปฏิบัติงาน		

กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
	-การประเมินผลการดำเนินงาน			
ด้านการวิจัย				
1. การสนับสนุนการเสนอขอรับทุนวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอก	-แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย -ประกาศ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย	-จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยของคณะที่ได้รับการจัดสรรทุน		-จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ -รายงานผลงานวิจัยสำเร็จตามข้อกำหนดของแหล่งทุน
2. กระบวนการจัดสรรทุนวิจัยภายในและภายนอก	- แผนกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาในด้านการจัดสรรทุนวิจัย	-จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอก		
3. การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและการสร้างกลุ่มวิจัย	- จรรยาบรรณนักวิจัยและ จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ -ประกาศ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย - ข้อบังคับ/ประกาศของแหล่งทุน เกี่ยวกับคุณสมบัตินักวิจัยที่ต้องการ	-จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับที่ตอบสนองความต้องการของแหล่งทุน -ร้อยละอาจารย์ที่ active งานวิจัยต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด -จำนวนสัมมนาวิชาการที่จัดในระดับชาติ		จำนวนงานวิจัยของนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ
ด้านการบริการวิชาการ				
1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมืองานพันธกิจสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่นเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ - แผนกลยุทธ์สถาบันวิจัยและพัฒนา - แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาชุมชนในพื้นที่	- จำนวนนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการที่สร้างคุณค่าแก่สังคมและชุมชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดขึ้นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น และสังคม		-จำนวนนวัตกรรมหรือผลงานวิชาการที่เกิดขึ้นจากงานบริการวิชาการ -จำนวนเครือข่าย/ลูกค้าที่เข้าร่วมการบริการวิชาการ -จำนวนรายได้ที่เกิดจากการบริการวิชาการ

6.1ก (3) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts) องค์การมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบการจัด

คณะฯ มีขั้นตอนในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดโดยอาศัยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากเป้าหมายและกลยุทธ์ที่คณะได้กำหนดไว้ (หมวด 2) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และมีการสร้างระบบวัดผลและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อรวบรวมผลการประเมินหรือการทวนสอบในรอบปีที่ผ่านมา

2. การออกแบบกระบวนการ ออกแบบกระบวนการดำเนินงานโดยผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน ร่วมกันออกแบบกระบวนการ ผ่านการประชุมหารือและการระดมความคิด จัดทำรายงานกระบวนการและสรุปกระบวนการ

3. การนำกระบวนการไปปฏิบัติ คณะฯ มีการชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานในแต่ละด้านให้แก่ ผู้รับผิดชอบหลัก และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการดำเนินงานและสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

4. การวัดผลและประเมินผล คณะฯ มีการติดตามการดำเนินงานผ่านการประชุมคณะกรรมการคณะ และคณะกรรมการหลักสูตร มีการทวนสอบประจำปี เพื่อให้ระบบหรือกระบวนการต่างๆ ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ โดยระบบดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับกฎระเบียบและนโยบายในระดับมหาวิทยาลัย

6.1ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (PROCESS Management and Improvement)

6.1ข(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process Implementation)

คณะฯ มีการทบทวนการดำเนินงานด้านหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการ โดยมีคณะกรรมการของแต่ละหลักสูตรดูแลในแต่ละพันธกิจ โดยคณะกรรมการบริหารคณะและคณะกรรมการวิชาการคณะเป็นผู้ดูแลการกำกับติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระบวนการและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

6.1ข(2) กระบวนการสนับสนุน (Support PROCESSES)

คณะฯ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและกรรมการบริหารคณะเพื่อทบทวนการดำเนินงานตามพันธกิจในแต่ละด้าน ร่วมกันกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญและตัวชี้วัดสำคัญของกระบวนการได้ดีขึ้น โดยกระบวนการสนับสนุนในแต่ละด้านตามพันธกิจแสดงดังตารางที่ 6.1 ข.(2)

ตารางที่ 6.2 ข.(2) กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
1. กระบวนการคัดเลือกนักศึกษา	-มีการกำหนดแผนการรับนักศึกษาในแต่ละปี -นักศึกษามีคุณสมบัติครบถ้วนตามลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์หรือ	-จำนวนนักศึกษาเป็นไปตามแผนการรับนักศึกษา	-จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามแผน

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
	เกณฑ์การรับนักศึกษาแต่ละหลักสูตร		
2. การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน	สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ ครอบคลุมศาสตร์และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	-ผลประโยชน์ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของอาจารย์และนักศึกษาแต่ละหลักสูตร	-ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร
3. กระบวนการพัฒนานักศึกษา	การพัฒนานักศึกษาตามแผนพัฒนานักศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นการเรียนรู้แบบ active learning การเรียนรู้เชิงผลิตภาพ การพัฒนาด้านภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ	-ร้อยละโครงการพัฒนานักศึกษาที่ดำเนินการตามแผน -ร้อยละของผลงานที่เข้าร่วมประกวด	-จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามแผน -ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ด้านการวิจัย			
1. การพัฒนาฐานข้อมูลการวิจัย งานวิชาการ รายงานการวิจัย	-ประกาศ/ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย	-จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอก -จำนวนรายงานผลการวิจัยรายปี	-จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ
2. การสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ			
ด้านการบริการวิชาการ			
การสนับสนุนการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริการวิชาการ	อุปกรณ์เครื่องมือมีความหลากหลายและมีมาตรฐาน ตอบโจทย์ การสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	จำนวนอุปกรณ์เครื่องมือที่ได้รับการจัดสรรเพื่อนำไปใช้ในการบริการวิชาการชุมชนท้องถิ่น	-จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บรรลุวัตถุประสงค์/ข้อกำหนดสำคัญ

6.1ข(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ (Program, Service, and PROCESSES Improvement)

คณะฯ ใช้วิธี PDCA (Plan Do Check Act) ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจของคณะฯ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ มีการทบทวนการดำเนินงานด้านหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการของคณะฯ โดยคณะกรรมการในแต่ละพันธกิจ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการบริหารคณะและคณะกรรมการวิชาการ คณะ ในการกำกับติดตาม ปรับปรุงกระบวนการทำงานและวัดผลสัมฤทธิ์ของผลิตภัณธ์และบริการ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดยคณะฯ มีการประชุมหารือในการสรุปผลและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทุกปี ผ่านการประชุมวางแผนการดำเนินงานของคณะฯ ตัวชี้วัดที่สำคัญของกระบวนการ การจัดการและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของคณะฯ แสดงดังตารางที่ 6.1ข(3)

ตารางที่ 6.1ข(3) การจัดการและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของคณะฯ

	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กระบวนการหลัก	กรอบระยะเวลา
ด้านการจัดการเรียนการสอน (หลักสูตร)			
	- หลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐาน สกอ. และ มาตรฐานวิชาชีพของแต่ละสาขา - อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาหลักสูตร - เป็นไปตามความต้องการของตลาดและลูกค้า (หมวด 3) - นโยบาย/ยุทธศาสตร์ การศึกษาระดับประเทศ กระทรวง อววน. และมหาวิทยาลัย	Plan - วางแผนการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามรอบการปรับปรุงหลักสูตร - วางแผนอัตรากำลังอาจารย์ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตร Do - สำรวจความต้องการของตลาดลูกค้า ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง Check - รายงานนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริหารคณะและ คณะกรรมการวิชาการคณะ Act - การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและยุทธศาสตร์การศึกษาระดับประเทศ	ตลอดปีการศึกษา
ด้านการวิจัย			
	- แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยตามยุทธศาสตร์ชาติ - ประกาศ/ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย - แผนกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาในด้านการสนับสนุนงานวิจัย/ การ จัด สรร บ ประมา ณ - จรรยาบรรณนักวิจัย และ จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ - ประกาศ/ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย	Plan - คิดโจทย์วิจัย พัฒนาโครงการวิจัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ - สำรวจทุนจากแหล่งทุนภายนอกและงบประมาณแผ่นดิน ที่สนับสนุนงานวิจัย Do - คณะมีการพัฒนาโจทย์วิจัย โดยมีการบูรณาการจากหลากหลายสาขาวิชา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ - พัฒนามาตรฐานห้องปฏิบัติการ - พัฒนามาตรฐานวารสารวิชาการคณะเข้าสู่ฐาน TCI Check - รายงานนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริหารคณะ	ตลอดปีการศึกษา

	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กระบวนการหลัก	กรอบระยะเวลา
	- ข้อบังคับ/ประกาศของแหล่ง ทุน เกี่ยวกับคุณสมบัตินักวิจัยที่ ต้องการ	Act - การจัดการความรู้ด้านการวิจัย เพื่อให้เกิดโจทย์วิจัยใหม่ - การพัฒนาโครงการวิจัยเพื่อเสนอ ขอแหล่งทุนภายนอก	
ด้านการบริการวิชาการ			
	- ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยด้านการ บริการวิชาการ - แผนกลยุทธ์สถาบันวิจัยและ พัฒนา - แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิต และแก้ไขปัญหาชุมชนในพื้นที่	Plan - การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม/ บริการวิชาการ - การออกแบบรายละเอียดงานให้ ตรงกับ กนผ. - การจัดการเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ - การออกแบบการรายงานผลและ การประเมินความพึงพอใจ - การพัฒนานวัตกรรมในการ ให้บริการวิชาการ Do - จัดการบริการวิชาการให้แก่ หน่วยงานภายนอก ได้แก่ ชุมชน ท้องถิ่น สถานประกอบการ และ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง พร้อม ประเมินความพึงพอใจ ข้อผิดพลาด และข้อร้องเรียน Check - รายงานนำเสนอต่อที่ ประชุม คณะกรรมการบริหารคณะ - รายงานนำเสนอต่อสำนักส่งเสริม การเรียนรู้ Act - พิจารณาปรับปรุงการบริการ วิชาการตามผลการประเมินของ ลูกค้า	ตลอดปีการศึกษา

6.1ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management)

คณะฯ มีกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะและมหาวิทยาลัย โดย คณะมีการกำหนดคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ตามความต้องการ โดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อกระบวนการ ทำงานตามพันธกิจหลักในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ และมีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวมไว้ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อกำหนดที่ได้มี ความครอบคลุมความแตกต่างของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ มีการติดตามและตรวจสอบ

ข้อกำหนดดังกล่าวอยู่เสมอตลอดปี ผ่านผู้รับผิดชอบภารกิจและตัวชี้วัดต่างๆ และการทบทวนแผนกลยุทธ์ของคณะ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ด้านการเรียนการสอน

คณะฯ มีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญด้านการจัดการหลักสูตร การรับนักศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา และสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานจาก คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินหลักสูตร ข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษา ผลการประเมินการสอนของนักศึกษา ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสิ่งสนับสนุนการศึกษา และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ด้านการวิจัย

คณะฯ มีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญด้านการจัดการวิจัยร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนา ในการกำหนดทิศทางและหัวข้อการทำวิจัย กระบวนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนด้านการวิจัย ให้สอดคล้องกับระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยกองทุนวิจัยและงานสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์การทำวิจัยของมหาวิทยาลัย โดยมีการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานจากข้อมูลการจำนวนทุนวิจัยที่ได้รับ จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาตินานาชาติ ของบุคลากรในคณะ

ด้านการบริการวิชาการ

คณะฯ มีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญด้านการบริการวิชาการร่วมกับสำนักส่งเสริมการเรียนรู้ ในการดำเนินงานด้านพันธกิจสัมพันธ์ให้ตรงตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมืองานพันธกิจสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น โดยคณะฯ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานจาก จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น และสังคม ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการวิชาการต่อประโยชน์จากการให้บริการวิชาการ รวมถึงรายได้ที่เกิดจากการให้บริการวิชาการของคณะ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)

คณะฯ บริหารจัดการงบประมาณประจำปีเพื่อดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ซึ่งได้รับงบประมาณตามแผนการดำเนินงานของคณะ ดำเนินการพิจารณางบประมาณในแต่ละแผนงานโดยมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนการดำเนินงาน พิจารณางบประมาณและติดตามงบประมาณ โดยกำหนดกรอบวงเงินงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายให้เหมาะสมกับแผน มีการกำกับ ติดตาม การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผ่านคณะกรรมการบริหารคณะ ระบบติดตาม VRU monitoring

นอกจากนี้คณะสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน โดยคณะมีนโยบายลดปริมาณการใช้กระดาษ โดยใช้ระบบการส่งเอกสารแจ้งข่าวสารผ่านระบบ E-saraban ลดต้นทุนการค่าไฟฟ้า ด้วยการปิดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงาน บุคลากรและนักศึกษาเดินใช้บันไดแทนการใช้ลิฟท์

ด้านการเรียนการสอน คณะมีการกำกับติดตามหลักสูตรด้านแผนการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามรอบการปรับปรุงหลักสูตร ผ่านคณะกรรมการวิชาการคณะ โดยหลักสูตรมีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรโดยการเทียบเคียงกับหลักสูตรของสถาบันอื่น และพึงเสียง ของนักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต มีการวางแผนอัตรากำลังอาจารย์ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตร

ด้านการวิจัย คณะมีการพัฒนาโครงการวิจัยโดยมีการบูรณาการหลายหลายสาขา และให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย มีแหล่งสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย พัฒนามาตรฐานห้องปฏิบัติการ เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์ มีการพัฒนามาตรฐานวารสารวิชาการคณะเข้าสู่ฐาน TCI เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่งานวิจัยของบุคลากร

ด้านบริการวิชาการ

คณะฯ มีการดำเนินงาน ด้านบริการวิชาการโดยมีการกำกับติดตามให้แต่ละหลักสูตร เสนอหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้นและประกาศนียบัตรผ่านคณะกรรมการบริหารคณะ นอกจากนี้ คณะมีการดำเนินการด้านบริการวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยมีการดำเนินงานด้านบริการวิชาการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีการกำกับติดตามรายงานผลและการประเมินความพึงพอใจผ่านคณะและสำนักส่งเสริมวิชาการเรียนรู้

6.2ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (PROCESS Efficiency and EFFECTIVENESS)

คณะฯ บริหารจัดการงบประมาณประจำปีเพื่อดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ซึ่งได้รับงบประมาณตามแผนการดำเนินงานของคณะ ดำเนินการพิจารณางบประมาณให้แต่ละแผนงานโดยมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนการดำเนินงาน พิจารณางบประมาณและติดตามงบประมาณ โดยกำหนดกรอบวงเงินงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายให้เหมาะสมกับแผน มีการกำกับ ติดตาม การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผ่านคณะกรรมการบริหารคณะ ระบบติดตาม VRU monitoring

นอกจากนี้คณะสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในองค์กร ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์พลังงาน โดยคณะมีนโยบายลดปริมาณการใช้กระดาษ โดยใช้ระบบการส่งเอกสารแจ้งข่าวสารผ่านระบบ E-saraban

ลดต้นทุนการค่าไฟฟ้า ด้วยการปิดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงาน บุคลากรและนักศึกษา เติมน้ำมันได้แทนการใช้ลิฟต์

ด้านการจัดการเรียนการสอน (หลักสูตร) คณะมีการกำกับติดตามหลักสูตรด้านแผนการพัฒนาหลักสูตร ให้เป็นไปตามรอบการปรับปรุงหลักสูตร ผ่านคณะกรรมการวิชาการคณะ โดยหลักสูตรมีการวางแผนในการพัฒนาหลักสูตร โดยการเทียบเคียงกับหลักสูตรของสถาบันอื่น โดยมีการพัฒนาหลักสูตรสัมฤทธิ์บัตร และหลักสูตรระยะสั้น (7.1-21, 22) โดยฟังเสียง ของนักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต มีการวางแผนอัตรากำลังอาจารย์ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตร นอกจากนี้การพัฒนาการศึกษา คณะมีการจัดโครงการพัฒนานักศึกษาให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผน (7.1-19)

ด้านการวิจัย คณะมีการพัฒนาโครงการวิจัยโดยมีการบูรณาการหลายหลายสาขา และให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของมหาวิทยาลัย มีแหล่งสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย เครือข่ายด้านการวิจัย (7.1-26) การพัฒนามาตรฐานห้องปฏิบัติการ เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์ มีการพัฒนามาตรฐานวารสารวิชาการคณะเข้าสู่ฐาน TCI เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่งานวิจัยของบุคลากร

ด้านบริการวิชาการ คณะฯ มีการดำเนินงาน ด้านบริการวิชาการโดยมีการกำกับติดตามให้แต่ละหลักสูตร เสนอหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้นและประกาศนียบัตรผ่านคณะกรรมการบริหารคณะ มีการจัดกิจกรรมวิชาการหรือศิลปวัฒนธรรมกับหน่วยงานภายนอก (7.1-23) นอกจากนี้ คณะยังมีการดำเนินการด้านบริการวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยมีการดำเนินงานด้านบริการวิชาการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีการกำกับติดตามรายงานผลและการประเมินความพึงพอใจผ่านคณะและสำนักส่งเสริมวิชาการเรียนรู้

6.2ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and Cybersecurity)

คณะมีการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ โดยแบ่งตามผู้ให้บริการเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) การให้บริการข้อมูลสารสนเทศแก่บุคลากร ได้แก่ ระบบการส่งผลการเรียนนักศึกษา (ออกเกรด) ระบบการอนุมัติการลงทะเบียนของนักศึกษา ระบบแจ้งตารางสอนให้แก่อาจารย์ ระบบส่งเอกสาร มคอ.3-7 ระบบประเมินคะแนนความพึงพอใจ ฯลฯ ซึ่งระบบที่กล่าวมานี้จะถูกใช้งานผ่านระบบการจัดการเรียนการสอน (CMS) ส่วนระบบการแจ้งประกาศ คำสั่ง และข่าวสารประชาสัมพันธ์ จะถูกแจ้งผ่านระบบ E-saraban

2) การให้บริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักศึกษา ได้แก่ ระบบจองรายวิชาเรียน ระบบเพิ่ม-ถอนรายวิชาเรียน ระบบแจ้งผลการเรียน ระบบแจ้งตารางเรียน และระบบประเมินคะแนนความพึงพอใจ

3) การให้บริการข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์แก่บุคคลทั่วไป รวมถึงบุคคลภายนอก ได้แก่ ระบบการรับสมัครนักศึกษา การประชาสัมพันธ์ข่าวสารมหาวิทยาลัยและคณะ

ตารางที่ 6.2ข ระบบความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และผู้รับผิดชอบในการดูแล

ฐานข้อมูล	ผู้รับผิดชอบในการดูแล	ผู้เข้าถึงข้อมูล	ความปลอดภัย
เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย			
1. ระบบการจัดการเรียนการสอน (CMS) ประกอบไปด้วย - ระบบการส่งผลการเรียนนักศึกษา - ระบบการอนุมัติการลงทะเบียนของนักศึกษา - ระบบแจ้งตารางสอนให้แก่อาจารย์ - ระบบส่งเอกสาร มคอ.3-7 - ระบบประเมินคะแนนความพึงพอใจ	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากร	กำหนดสิทธิ์การใช้งาน จะต้องเป็นอาจารย์ ซึ่งจะต้องกรอก Username และ Password ที่ระบุถึงบุคคลที่ใช้งานเพื่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์
2. ระบบ E-saraban	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากร	กำหนดสิทธิ์การใช้งาน จะต้องเป็นอาจารย์ ซึ่งจะต้องกรอก Username และ Password ที่ระบุถึงบุคคลที่ใช้งานเพื่อการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์
3. ฐานข้อมูลสมัครเรียน	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	- ผู้ต้องการสมัครเรียน - ผู้เข้าชมเว็บไซต์	ข้อมูลเป็นสาธารณะ
4. ระบบการให้บริการแก่นักศึกษา - ระบบจองรายวิชาเรียน - ระบบเพิ่ม-ถอนรายวิชาเรียน ระบบแจ้งผลการเรียน - ระบบแจ้งตารางเรียน - ระบบประเมินคะแนนความพึงพอใจ	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	นักศึกษา	กำหนดสิทธิ์การใช้งานจะต้องกรอก Username และ Password ที่ระบุถึงตัวตน
5. การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารมหาวิทยาลัย	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	ผู้เข้าชมเว็บไซต์	ข้อมูลเป็นสาธารณะ
เว็บไซต์ของคณะ			
1. ฐานข้อมูลด้านวิจัย (วารสาร JRIT)	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของคณะ	- ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความและ ผู้เขียนบทความ - ผู้เข้าชมเว็บไซต์	กำหนดสิทธิ์การใช้งานจะต้องกรอก Username และ Password ที่ระบุถึงตัวตน

ฐานข้อมูล	ผู้รับผิดชอบในการดูแล	ผู้เข้าถึงข้อมูล	ความปลอดภัย
			- ข้อมูลเป็นสาธารณะ ในกรณีที่เป็นบทความที่ถูกเผยแพร่แล้ว
2.ระบบจองห้องประชุมและจองยานพาหนะ	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของคณะ	บุคลากร	กำหนดสิทธิ์การใช้งานจะต้องกรอก Username และ Password ที่ระบุถึงตัวตน
3. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ฝ่ายสารสนเทศที่ดูแลเว็บไซต์ของคณะ	ผู้เข้าชมเว็บไซต์	ข้อมูลเป็นสาธารณะ

ซึ่งคณะมีขั้นตอนเตรียมพร้อมในการป้องกันข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ให้มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทางโลกไซเบอร์ 3 ขั้นตอน คือ

- 1) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ที่ทางคณะดูแล และข้อมูลสารสนเทศที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลบนเครือข่ายของเว็บไซต์มหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 6.2ข
- 2) รวบรวมระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- 3) หาแนวทางในการจัดการและดูแลข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ให้มีความปลอดภัย ดังนี้
 - 3.1) มอบหมายบุคลากรให้ดูแลเว็บไซต์คณะ
 - 3.2) คอยตรวจสอบการทำงานของระบบ และอัปเดตซอฟต์แวร์อยู่เป็นประจำ
 - 3.3) ตรวจสอบ URL ให้มีความถูกต้องก่อน รวมถึงปฏิบัติตามพระราชบัญญัติให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act, PDPA) โดยให้เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับการยินยอม เช่น เบอร์โทรศัพท์ส่วนบุคคล เลขบัตรประชาชน เป็นต้น
 - 3.4) กำหนดสิทธิ์ใช้งานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับ หรือที่อ่อนไหวหรือเป็นพิเศษ เช่น ระบบการออกเกรด ระบบแจ้งผลการ จะสามารถเข้าถึงข้อมูลเฉพาะตามสิทธิ โดยการกรอกข้อมูล Username และ Password แต่ละบุคคล

นอกจากนี้คณะ ยังได้ดำเนินการป้องกันเพื่อลดความถี่จากโจรกรรมทางไซเบอร์ 2 ส่วน คือ 1) ส่วน Front End จะปรับการเขียนเว็บไซต์ในรูปแบบ Frame Work 2) ส่วน Back End ซึ่งเป็นส่วนของ Server จะมี Fire wall เพื่อป้องกันการถูกคุกคาม

แต่ถ้ามีเหตุฉุกเฉิน โดยข้อมูลสารสนเทศถูกโจมตีทำให้ข้อมูลสารสนเทศเสียหาย ผู้ดูแลเว็บไซต์คณะได้ทำการ Back up ข้อมูลทุกสัปดาห์ ดังนั้นจึงมั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศของคณะจะไม่เกิดการสูญหาย

6.2ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)

6.2ค(1) ความปลอดภัย (Safety)

องค์กรดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยได้อย่างไร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย โดยจัดให้มีคณะกรรมการดำเนินงานด้านสถานศึกษาปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างทัศนคติและจิตสำนึกที่ดี และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้กับบุคลากรและนักศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังมีการจัดการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาและบุคลากรมีความรู้ทางด้านความปลอดภัย, การปฐมพยาบาลเบื้องต้น, การจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย

ทำการตรวจสอบอาคารสถานที่ ถังดับเพลิง ทางหนีไฟ เป็นประจำทุกเดือน, การจัดให้มีอบรมและการซ้อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเพลิงไหม้ รายละเอียดแสดงดังตาราง

ตารางที่ 6.2ค การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

หัวข้อ	การเตรียมพร้อม	กระบวนการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
อัคคีภัย	การป้องกัน	การตรวจสอบอุปกรณ์และสายไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ, ตรวจสอบถังดับเพลิง ทางหนีไฟและระบบป้องกันและควบคุมอัคคีภัย อาทิ เครื่องตรวจจับควัน, ปุ่มกดแจ้งเหตุฉุกเฉิน, สัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉิน, ไฟฉุกเฉิน, ป้ายฉุกเฉิน	ทุกเดือน	คณะกรรมการสถานศึกษาปลอดภัย
	การจัดการ	การซ้อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเพลิงไหม้ทุกปี	ทุกปี	
	ความต่อเนื่องของการดำเนินการ	การจัดอบรมการดับเพลิงขั้นต้นให้แก่บุคลากรและนักศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของบุคลากรและนักศึกษาในคณะ	ทุกปี	
	การทำให้คืนสู่สภาพเดิม	การประกายเหตุภาวะฉุกเฉินโดยผู้อำนวยการเหตุการณ์ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากการฝึกซ้อมฯ, มีแผนฟื้นฟู, การประกาศเริ่มต้นการปฏิบัติงานตามปกติ	ทุกปี	
อุทกภัย	การป้องกัน	การเฝ้าระวังการเกิดอุทกภัย, การจัดเตรียมสาธารณูปโภคและเครื่องอุปโภค-บริโภค	ทุกปี	คณะกรรมการสถานศึกษาปลอดภัย
	การจัดการ	การร่วมมือกับหน่วยงานราชการภายนอก ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย รวมถึงนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัย	ทุกปี	
	ความต่อเนื่องของการดำเนินการ	การระดมบุคลากรที่อาศัยอยู่ในเขตมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ทดแทน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของนักศึกษา	ทุกปี	
	การทำให้คืนสู่สภาพเดิม	การประกายเหตุภาวะฉุกเฉิน, มีแผนฟื้นฟู, การประกาศเริ่มต้นการปฏิบัติงานตามปกติ	ทุกปี	
โรคระบาด	การป้องกัน	การติดตามข่าวสารการระบาดของโรค จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ วิธีการในการปฏิบัติตัวป้องกันและรับมือกับโรคระบาด	ทุกเดือน	คณบดี, หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	การจัดการ	กำหนดมาตรการปฏิบัติงาน อาทิ มีจุดคัดกรองตรวจอุณหภูมิ, มีเจลล้างมือแอลกอฮอล์ เป็นต้น หากมีบุคลากรหรือนักศึกษาติดเชื้อ กำหนดให้มีการรายงานให้แก่คณะได้ทราบ พร้อมแนบไทม์ไลน์ของผู้ติดเชื้อ เพื่อให้ผู้ใกล้ชิดผู้ติดเชื้อเฝ้าระวังตนเอง, กรณีในช่วงที่สถานการณ์การระบาดรุนแรง มีการออกประกาศให้บุคลากรและนักศึกษาปฏิบัติงาน ณ สถานที่พัก (Work From Home), มีการติดตามและออกประกาศให้สอดคล้องกับสถานการณ์การระบาดจากทางการ	ทุกเดือน	

หัวข้อ	การเตรียมพร้อม	กระบวนการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ความต่อเนื่องของการดำเนินการ	มีการจัดสรรให้มีบุคลากรสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาทำงาน เพื่อให้บริการแก่นักศึกษา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มาติดต่อ โดยเป็นการจำกัดจำนวนให้เหมาะสมตามมาตรการเว้นระยะห่าง (Social Distancing)	ทุกเดือน	
	การทำให้คืนสู่สภาพเดิม	การประกาศยุติภาวะฉุกเฉิน, มีการฉีดพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อ และประกาศให้ส่วนงานหรือบุคคลที่สัมผัสใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ แยกกักตัวเพื่อสังเกตอาการและปฏิบัติงานบ้าน พร้อมรายงานผลให้ทราบเป็นระยะๆ, มีแผนฟื้นฟู, การประกาศเริ่มต้นการปฏิบัติงานตามปกติ	ทุกเดือน	
ความปลอดภัย	การป้องกัน	การตรวจวัดแสงสว่าง ความร้อน คุณภาพอากาศในการปฏิบัติงาน, ตรวจสอบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ทุกปี	คณะกรรมการสถานศึกษาปลอดภัย
	การจัดการ	มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายงานผล	ทุกปี	
	ความต่อเนื่องของการดำเนินการ	จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาปลอดภัย ที่มาจากตัวแทนของบุคลากรในแต่ละหลักสูตร	ทุกปี	
	การทำให้คืนสู่สภาพเดิม	การประกาศยุติภาวะฉุกเฉิน, มีแผนฟื้นฟู, การประกาศเริ่มต้นการปฏิบัติงานตามปกติ	ทุกปี	

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ (Results)

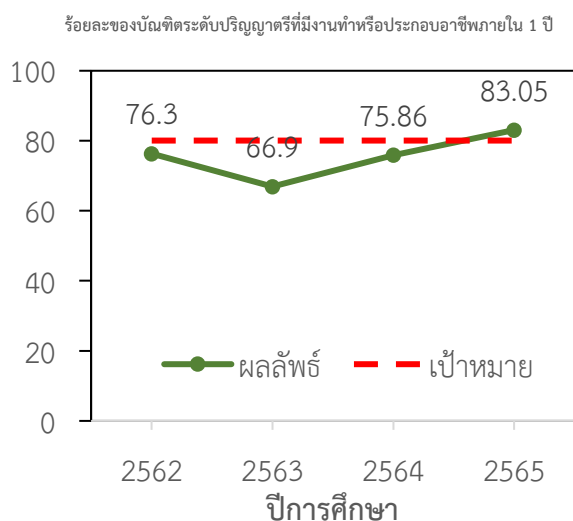
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

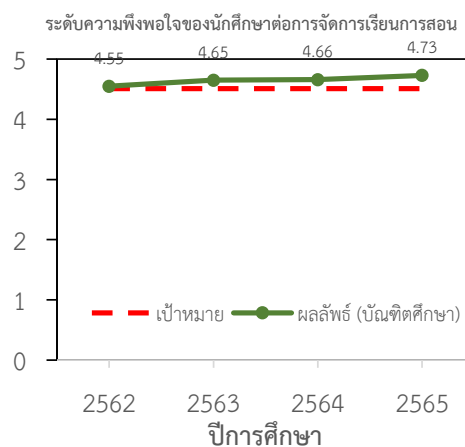
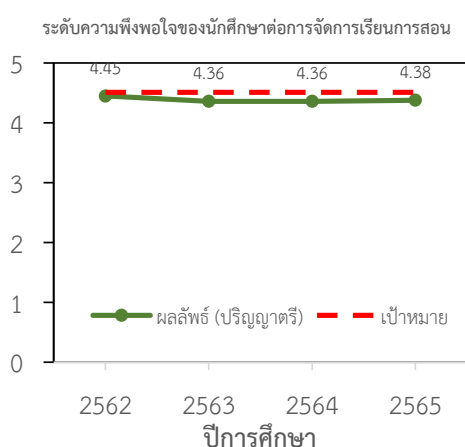
คณะฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เราจะแบ่งผลลัพธ์ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนการสอน

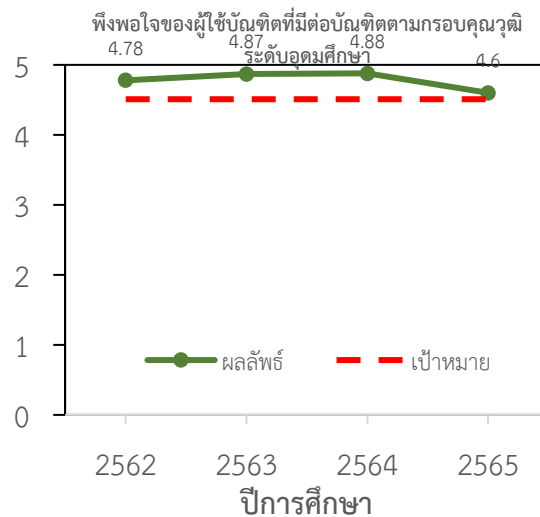
คณะฯ . ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพภายใน 1 ปี มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปี 2564 อย่างเห็นได้ชัด (รูป 7.1ก-1) และได้สำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา (รูป 7.1ก-2) และอัตราความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (รูป 7.1ก-3)



รูปที่ 7.1ก -1 ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพภายใน 1 ปี

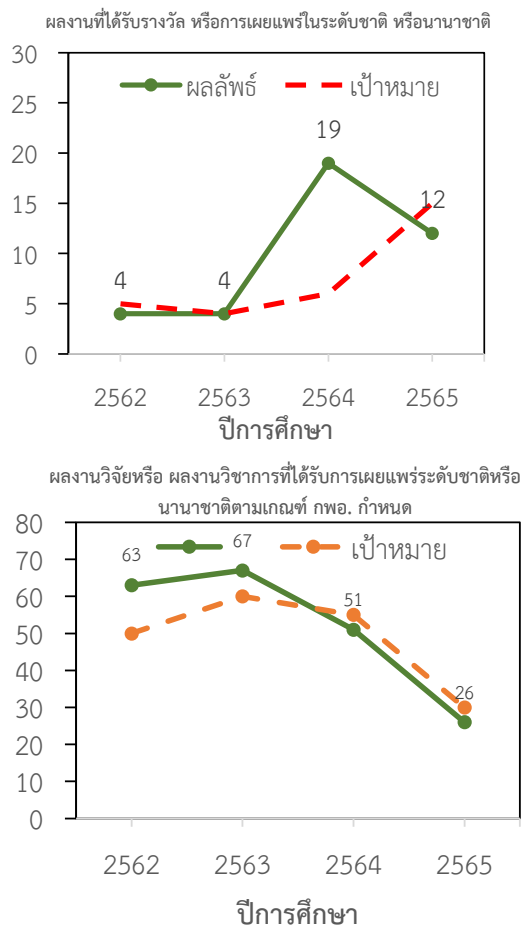


รูปที่ 7.1ก-2 พึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

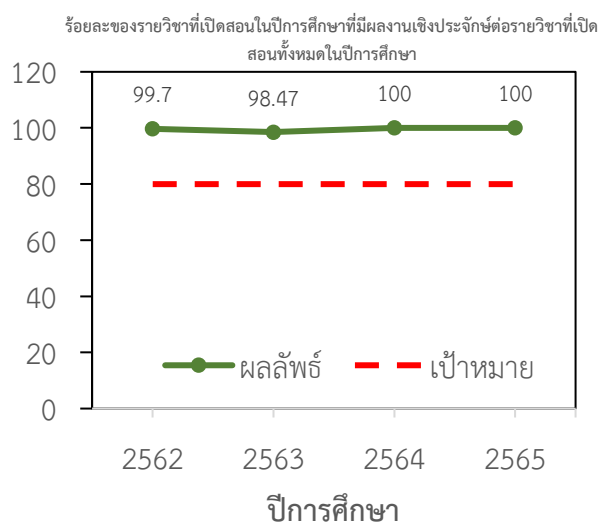


รูป 7.1ก-3 อัตราความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

คณะฯ ได้มีการสนับสนุนเรื่องการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมให้นักศึกษามีผลงานทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ โดยมีการติดตามผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ทั้งหมด 2 ประเภท (รูปที่ 7.1ก-4)

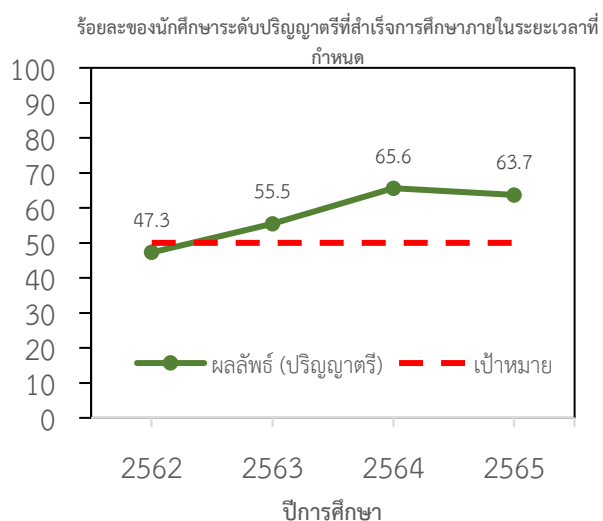


รูปที่ 7.1ก-4 จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

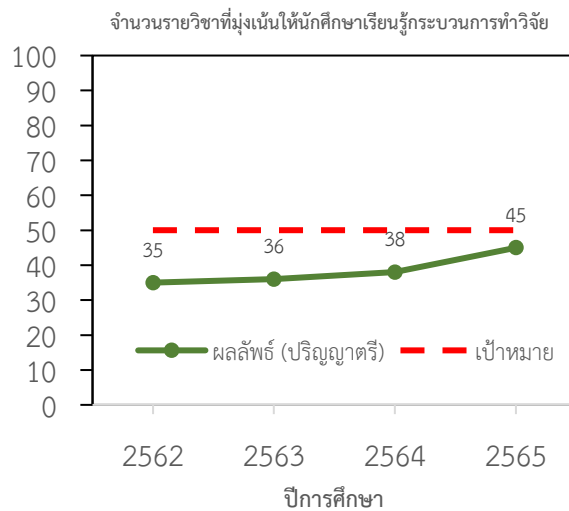


รูปที่ 7.1ก-5 ร้อยละของรายวิชาที่เปิดสอนในการศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ต่อรายวิชาที่เปิดสอนทั้งหมดในการศึกษา

คณะฯ. มีร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด (รูปที่ 7.1ก-6) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2562-2565 ในระดับปริญญาตรีบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้



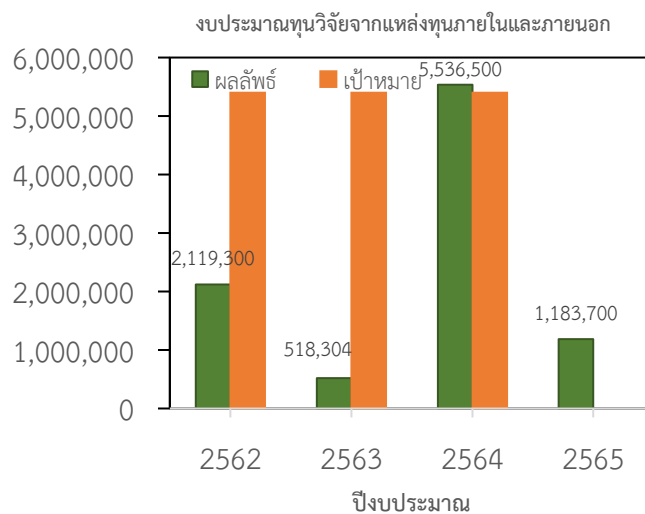
รูปที่ 7.1ก-6 ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด



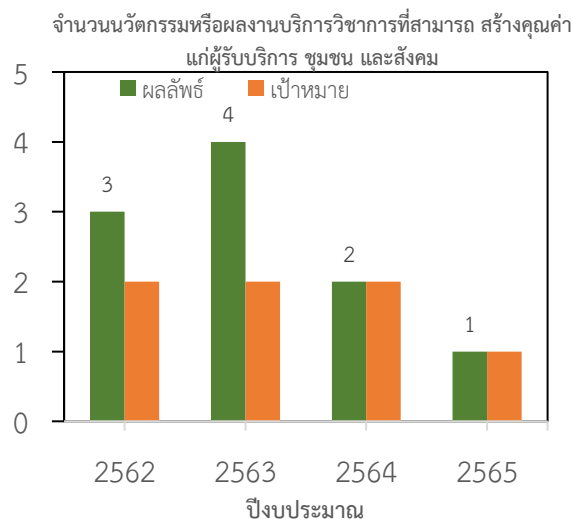
รูปที่ 7.1ก-7 จำนวนรายวิชาที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาเรียนรู้กระบวนการทำวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย

คณะฯ มีสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอก (7.1ก-8) และมีจำนวนนวัตกรรมหรือผลงานบริการวิชาการที่สามารถ สร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ชุมชน (7.1ก-9) สูงกว่าค่าเป้าหมายทุกปี และจำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรในทุกๆ ปีงบประมาณ

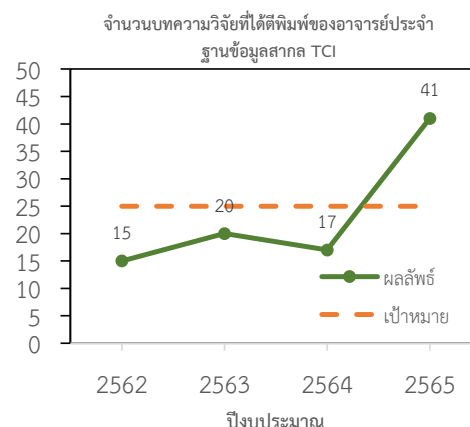
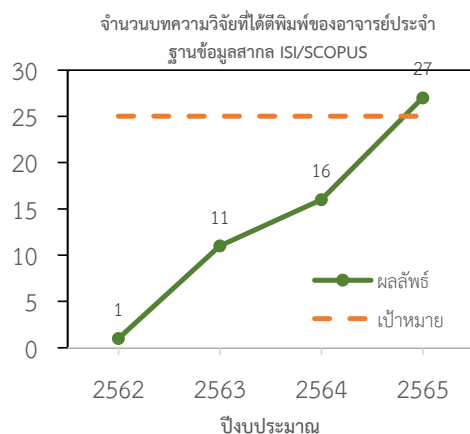


รูปที่ 7.1ก-8 งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอก



รูปที่ 7.1ก-9 จำนวนนวัตกรรมหรือผลงานบริการวิชาการที่สามารถ สร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ชุมชน และสังคม ได้โดยสามารถนำผลงานบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และ การศึกษา

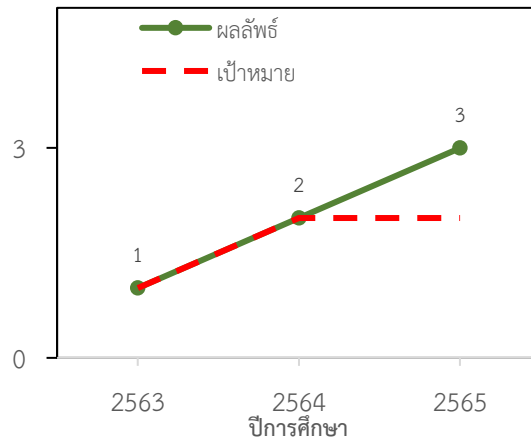
คณะฯ มีการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยของอาจารย์ (7.1ก-10) โดยคณะฯ มีการตีพิมพ์ ผลงานวิจัยในทุกๆ ปี ซึ่งการตีพิมพ์ในฐาน ISI/SCOPUS และฐานข้อมูลสากล TCI มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น บรรลุ ค่าเป้าหมาย



รูปที่ 7.1ก-10 จำนวนบทความวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ของอาจารย์ประจำ

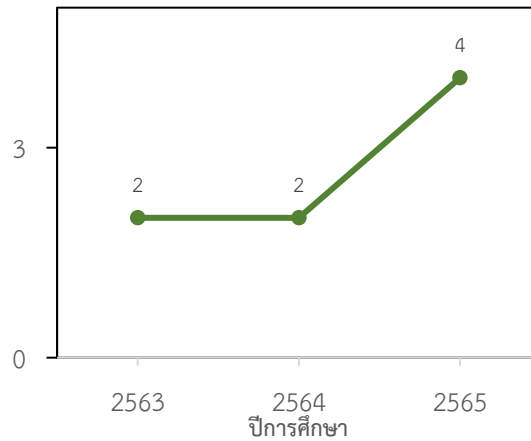
คณะฯ มีโครงการวิจัยรับใช้สังคมที่เกิดจากความร่วมมือองค์กรภาคีเครือข่าย (7.1ก-11) มีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นในทุกปี และมีจำนวนอาจารย์หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทั้งใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (7.1ก-12) เป็นไปตามค่าเป้าหมายทุกๆ ปี

จำนวนโครงการวิจัยที่ใช้สังคมที่เกิดจากความร่วมมือองค์กร
ภาคีเครือข่าย



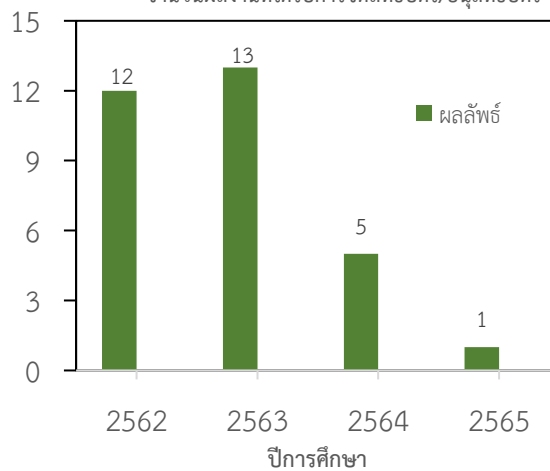
รูปที่ 7.1ก-11 จำนวนโครงการวิจัยที่ใช้สังคมที่เกิดจากความร่วมมือองค์กรภาคีเครือข่าย

จำนวนอาจารย์ หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองาน
สร้างสรรค์ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ



รูปที่ 7.1ก-12 จำนวนอาจารย์ หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทั้งใน
ระดับชาติหรือนานาชาติ

จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

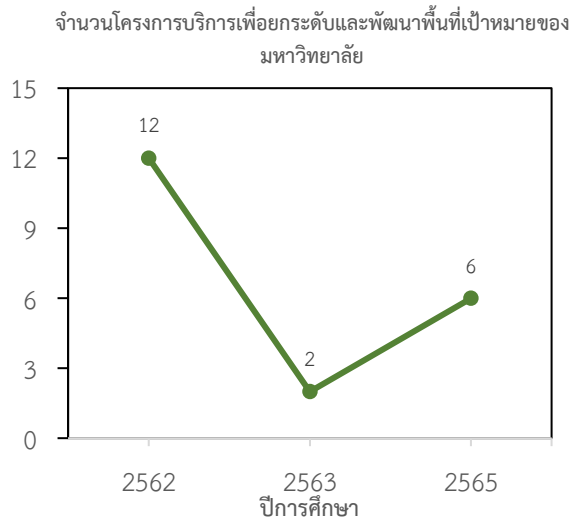


รูปที่ 7.1ก-13 จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

นอกจากนี้ยังมีจำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการแก้ไขปัญหาของชุมชนจำนวน 8 ชิ้นงาน ในปี 2565

ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ

ผลลัพธ์ด้านการบริการวิชาการคณะฯ มีจำนวนโครงการบริการเพื่อยกระดับและพัฒนาพื้นที่เป้าหมายของมหาวิทยาลัยจำนวน 6 โครงการในปี 2565

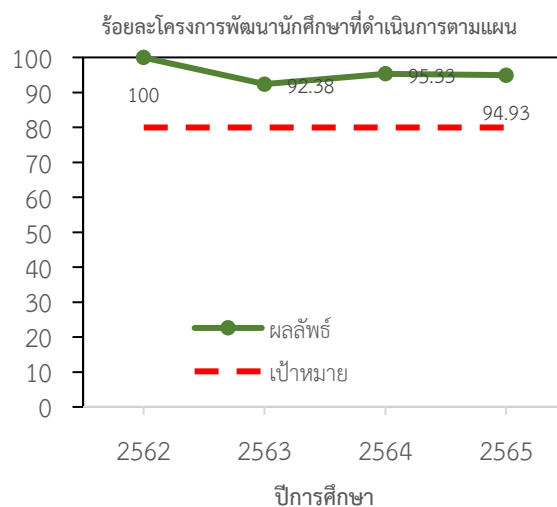


รูปที่ 7.1ก-14 จำนวนโครงการบริการเพื่อยกระดับและพัฒนาพื้นที่เป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ในส่วนของจำนวนศูนย์ เครือข่าย หรือหน่วยการผลิตของชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างชัดเจน และเป็นต้นแบบได้จริงมีจำนวน 1 ชุมชน ในปี 2565 และความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อร่วมกันศึกษาและแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่เป้าหมายร่วมที่บูรณาการภารกิจของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ 5 ในทุกๆ ปี (2562-2565)

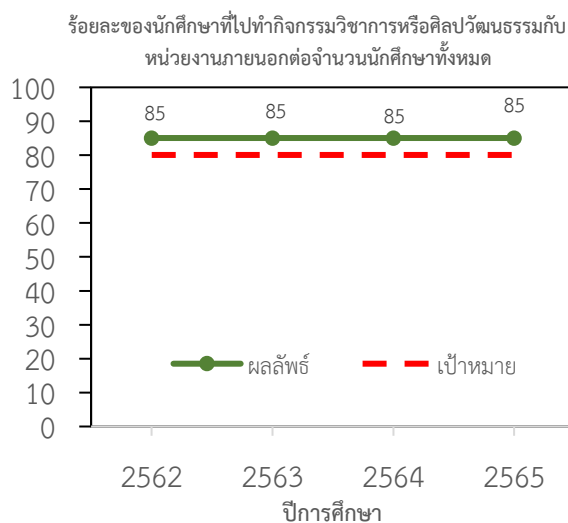
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

คณะฯ มีการติดตามผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน โดยมี โครงการพัฒนานักศึกษาที่ดำเนินการตามแผน (7.1ข-1) มีค่าสูงกว่าค่าเป้าหมายทุกๆ ปี



รูปที่ 7.1ข-1 ร้อยละโครงการพัฒนานักศึกษาที่ดำเนินการตามแผน

คณะฯ เป็นเจ้าภาพหรือร่วมเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมงานวิชาการระดับชาติ เป็นไปตามเป้าหมายทุกปี (7.1ข-2)



รูปที่ 7.1ข-2 ร้อยละของนักศึกษาที่ทำกิจกรรมวิชาการหรือศิลปวัฒนธรรมกับหน่วยงานภายนอกต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด

KPI	ตัวชี้วัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย
7.1ข-3	จำนวน MOU กับหน่วยงานภายนอกที่ Active	3	3	3	3 หน่วยงาน
7.1ข-4	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย	2		5	2
7.1ข-5	จำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการจัดการตนเอง	2	8	1	2

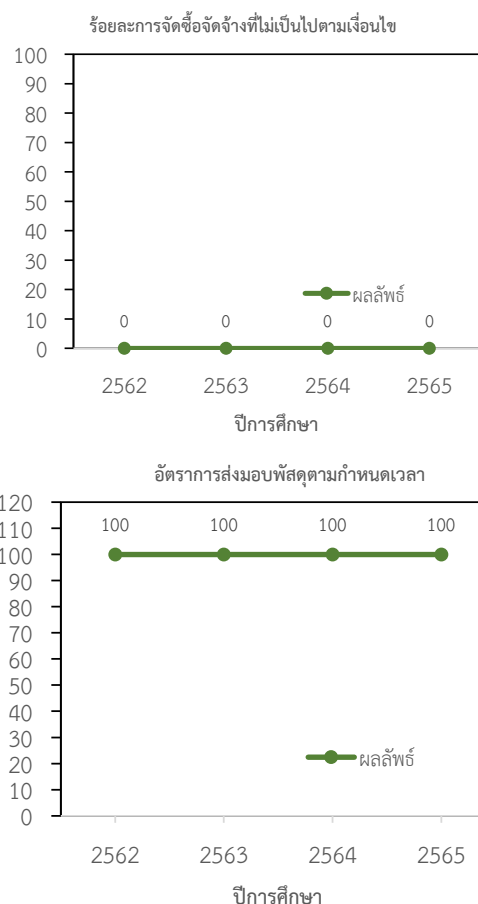
คณะฯ มีจำนวน MOU กับหน่วยงานภายนอกที่ Active เป็นไปตามเป้าหมายทุกๆ ปี (7.1ข-3) และมีโครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย (7.1ข-4) เป็นไปตามเป้าหมาย และมีจำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการจัดการตนเองในทุกปีงบประมาณ(7.1ข-5)

คณะฯ ได้มีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน โดยมีจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านชีวิตและทรัพย์สินในภาพรวมของคณะฯ และ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าไม่มีเหตุฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินภายในคณะเกิดขึ้น โดยด้านชีวิตและทรัพย์สินในภาพรวมของคณะฯ ในปีการศึกษา 2565 คณะฯ ได้มีการดำเนินงานจัดอบรมด้านความปลอดภัย 11 ครั้ง ภายใต้โครงการสถานศึกษาปลอดภัย

KPI	ตัวชี้วัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย
7.1ข-6	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85
7.1ข-7	จำนวนกิจกรรม/โครงการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน	2 โครงการ	4 โครงการ	11 โครงการ	2 โครงการ
7.1ข-8	จำนวนเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดขึ้นภายในคณะ	0	0	0	0
7.1ข-9	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบเครือข่าย	4.22	4.22	4.24	≥ 3.51
7.1ข-10	จำนวนครั้งการดาวน์โหลดของระบบที่ไม่สามารถกู้คืนได้	0	0	0	0

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน คณะฯ ซึ่งจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562-2565 พบว่าสามารถควบคุมระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไข ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งมอบได้ตรงเวลาร้อยละ 100 ทำให้ไม่เกิดความล่าช้า ยกเลิกสัญญา หรือการขึ้น Blacklist (7.1ค-1)



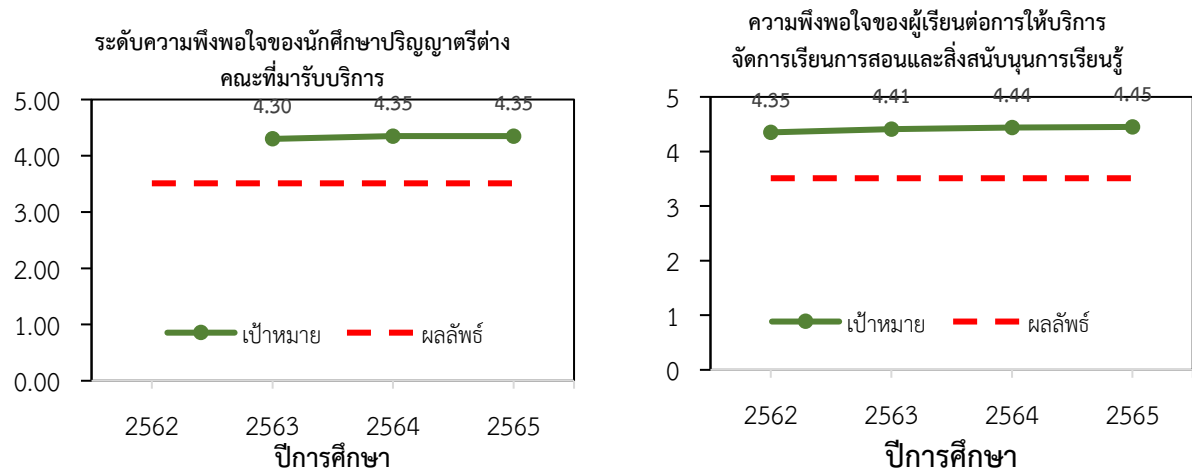
รูปที่ 7.1ค-1 ร้อยละการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข และอัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา

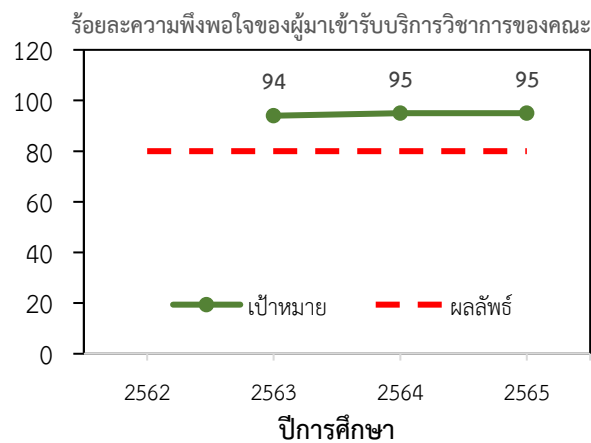
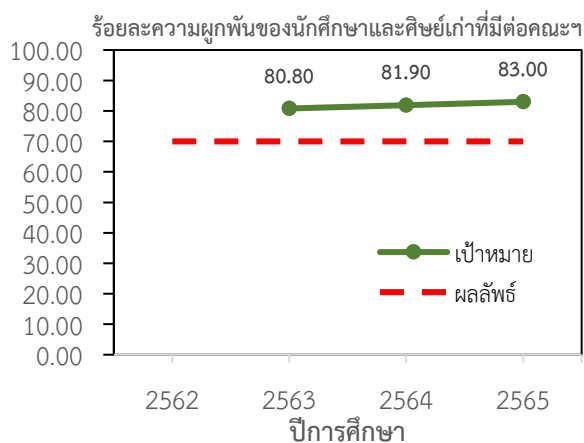
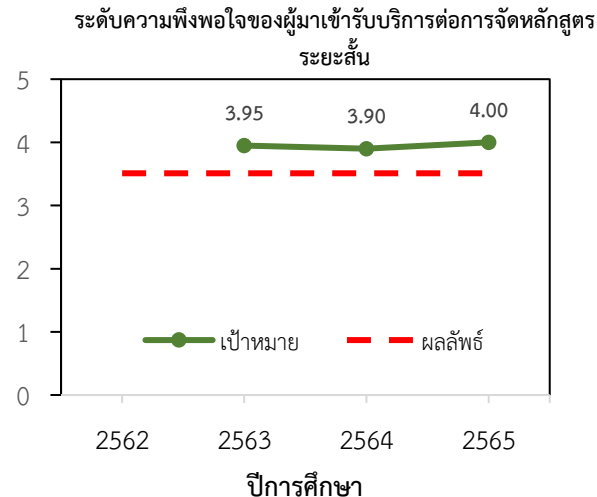
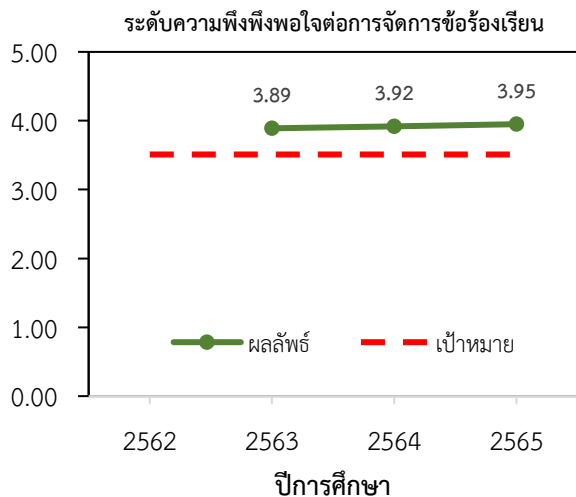
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

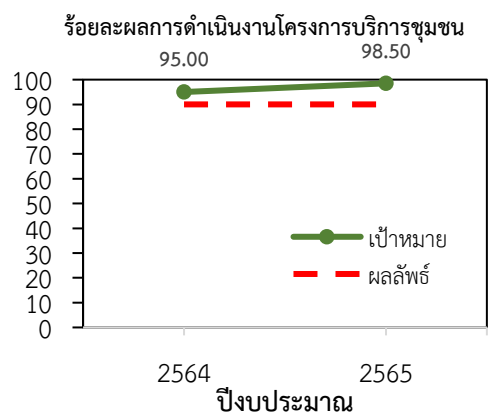
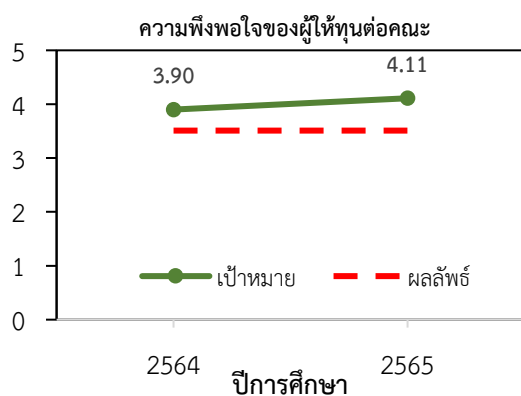
ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่น ผลลัพธ์แสดงดังภาพ





ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ลูกค้ายกลุ่มอื่นผลลัพธ์แสดงดังภาพ



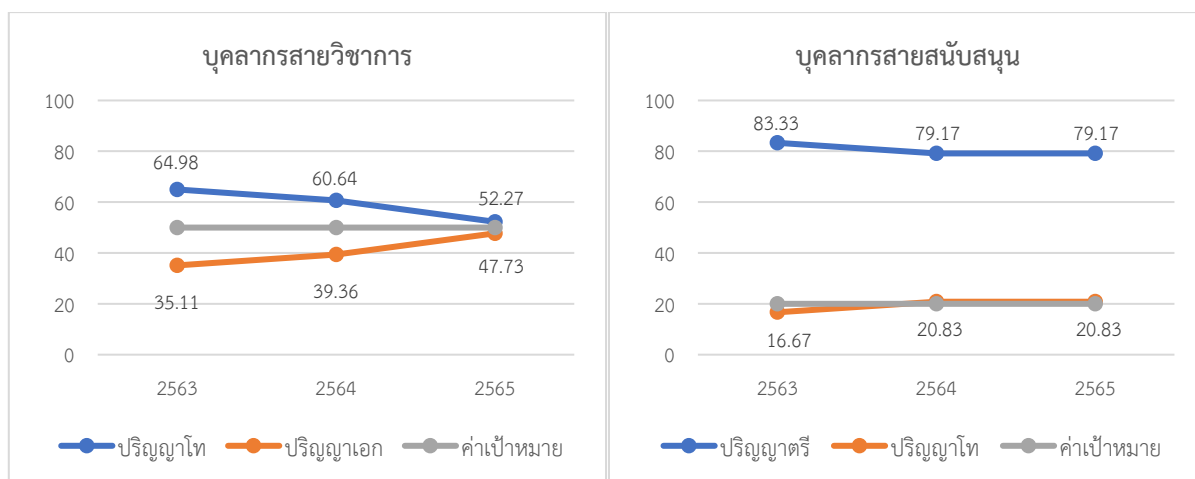
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้แบ่งผลลัพธ์การมุ่งเน้นบุคลากรออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้าน อัตรากำลังและขีดความสามารถ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านความผูกพัน และด้านการพัฒนาบุคลากรและ ผู้นำ ดังนี้

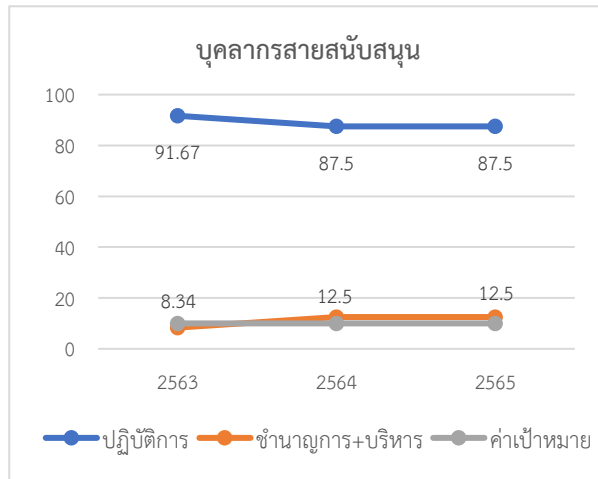
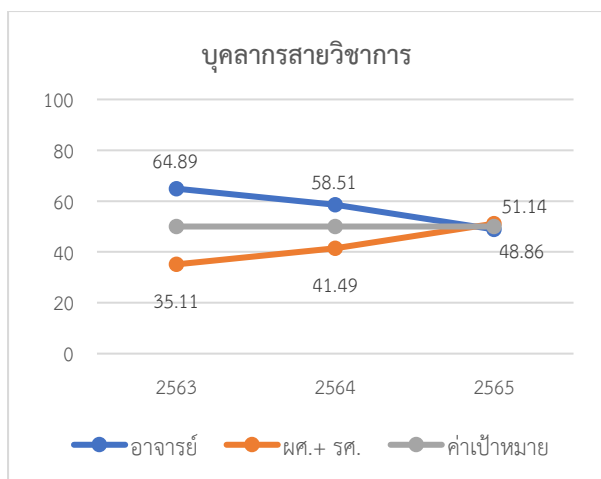
ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้จำแนกบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ใน ปีการศึกษา 2565 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (ร้อยละ 47.73) และใกล้เคียงกับค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 50) สำหรับ ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ในปีการศึกษา 2565 มีแนวโน้ม คงที่ (ร้อยละ 20.83) และมากกว่าค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 20) ดังรูปที่ 7.3 ก-1



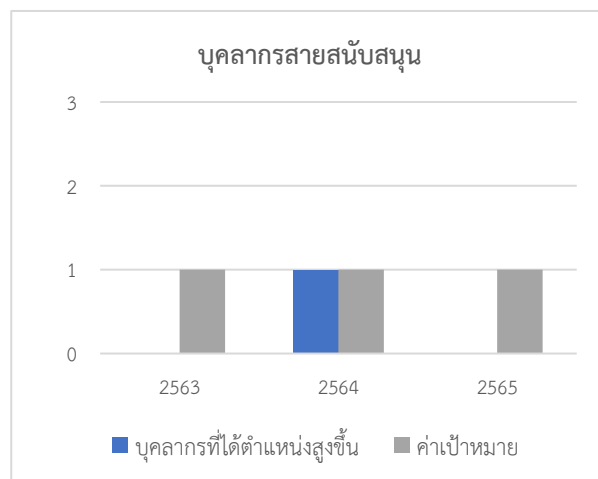
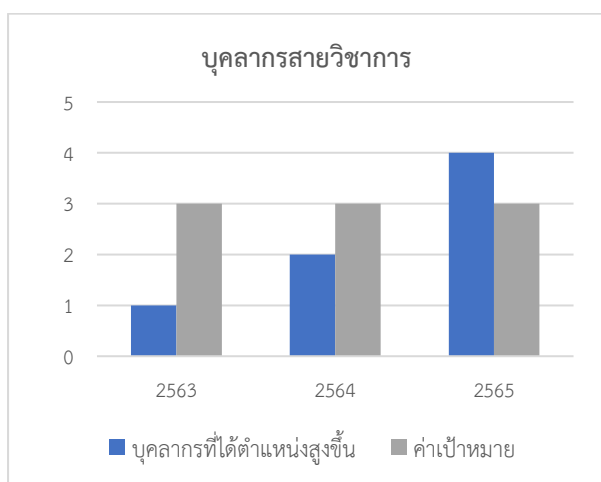
7.3 ก-1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ในปีการศึกษา 2565 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (ร้อยละ 51.14) และมากกว่าค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 50) สำหรับร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งชำนาญการหรือตำแหน่งบริหาร ในปีการศึกษา 2565 มีแนวโน้มคงที่ (ร้อยละ 12.5) และมากกว่าค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 10) ดังรูปที่ 7.3 ก-2



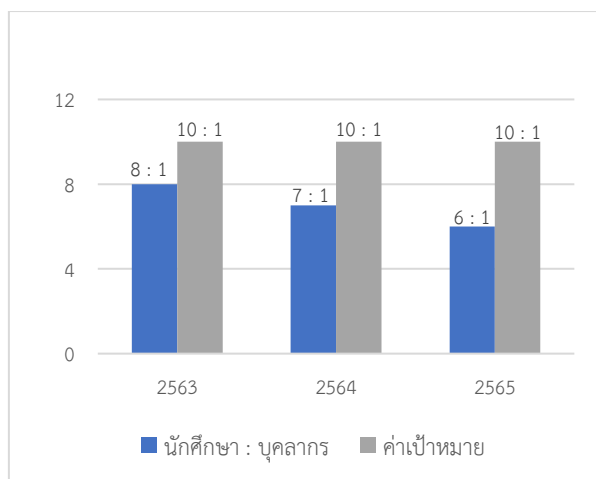
7.3 ก-2 ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ทำให้ในปีการศึกษา 2565 มีบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอและได้ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จำนวน 4 คน ซึ่งมากกว่าค่าเป้าหมาย (3 คน) และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังรูปที่ 7.3 ก-3



7.3 ก-3 จำนวนบุคลากรที่เสนอขอและได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน

เมื่อพิจารณาอัตราส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการในปีการศึกษา 2565 พบว่ามีแนวโน้มลดลงเป็น 6 : 1 ดังรูปที่ 7.3 ก-4



7.3 ก-4 อัตราส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน

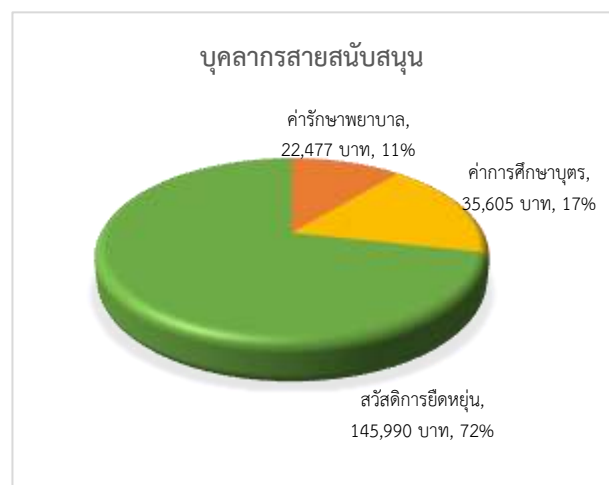
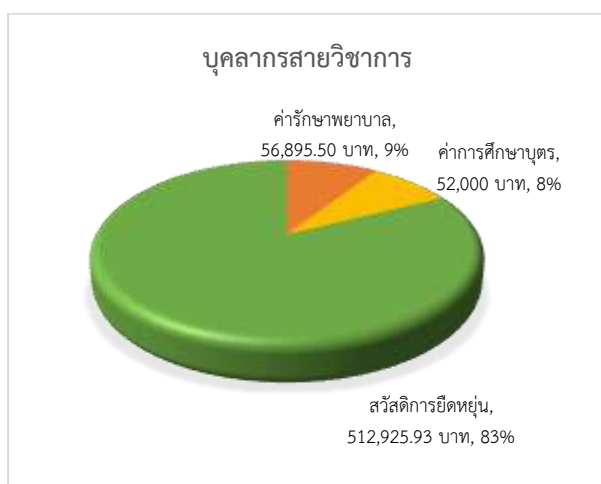
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการติดตามความพึงพอใจเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ประเด็นสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ประเด็นการได้รับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ และประเด็นการเข้าถึงสถานที่ทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละประเด็นมากกว่าค่าเป้าหมาย 3.51 ดังตารางที่ 7.3 ก-5

7.3 ก-5 ความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน		
	2563	2564	2565	2563	2564	2565
1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร - เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน - ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม สามารถช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี - ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในและภายนอกคณะ - ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	4.60	4.65	4.60	4.59	4.61	4.50
2. สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน - สภาพแวดล้อมและบรรยากาศโดยทั่วไปในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ - การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องพัก ห้องสุขา ที่จอดรถ พื้นที่สำหรับ	4.40	4.57	4.32	4.57	4.64	4.31

ประเด็นความพึงพอใจ	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน		
	2563	2564	2565	2563	2564	2565
การทำงาน เป็นต้น โดยมีการจัดสรรให้เพียงพอกับความต้องการและมีความทันสมัย - สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม - มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม และมีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุม						
3. การได้รับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ - ท่านพอใจกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับสำหรับตำแหน่งในปัจจุบัน - ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายงานเดียวกันในหน่วยงานอื่น ๆ - ท่านได้รับการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม - เงินเดือนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย - ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ	4.30	4.28	4.30	4.57	4.52	4.38
4. การเข้าถึงสถานที่ทำงาน - ท่านสามารถมาช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้ - ท่านสามารถมาปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด - ท่านจะไม่ขาดงานหรือลางานถ้าไม่มีความจำเป็นจริง - ในการมาทำงานท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน	-	-	4.70	-	-	4.53

สำหรับการเบิกจ่ายสวัสดิการรายปีของบุคลากรซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และสวัสดิการยัดหย่น แสดงได้ดังรูปที่ 7.3 ก-6



7.3 ก-6 การเบิกจ่ายสวัสดิการรายปีของบุคลากร

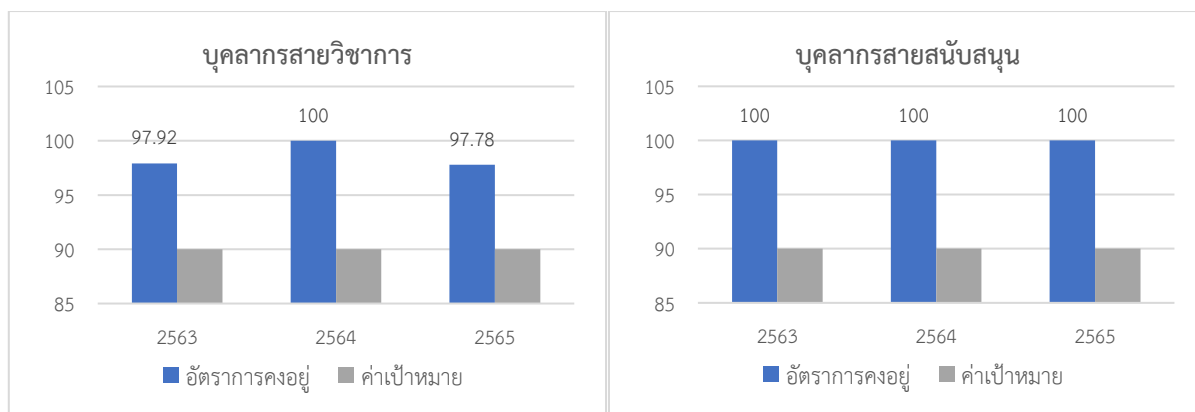
ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และมีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร ประเด็นการคงอยู่ของบุคลากร และประเด็นความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละประเด็นมากกว่าค่าเป้าหมาย 3.51 ดังตารางที่ 7.3 ก-7

7.3 ก-7 ความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นความพึงพอใจ	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน		
	2563	2564	2565	2563	2564	2565
1. ความผูกพันต่อองค์กร - ท่านตั้งใจที่จะทำงานให้คณะจนกว่าจะเกษียณ - ท่านบอกบุคคลอื่นด้วยความภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่คณะ - ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานกับคณะ - ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่คณะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.70	4.73	4.53	4.68	4.72	4.50
2. การคงอยู่ของบุคลากร - ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นบุคลากรของคณะนี้ตลอดไป - แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นและได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่คณะต่อไป - ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีหากมีโอกาส - หากท่านลาออกจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน - ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกคนสำคัญที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร	-	-	4.04	-	-	4.02
3. ความมีอิสระในการทำงาน - ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงานและวิธีการทำงานของท่านได้เอง - ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน - กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน - ท่านพอใจกับความมีอิสระในการทำงาน	-	-	4.18	-	-	4.06

เมื่อพิจารณาอัตราการคงอยู่ของบุคลากร พบว่า อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่าค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 90) ดังรูปที่ 7.3 ก-8



7.3 ก-8 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

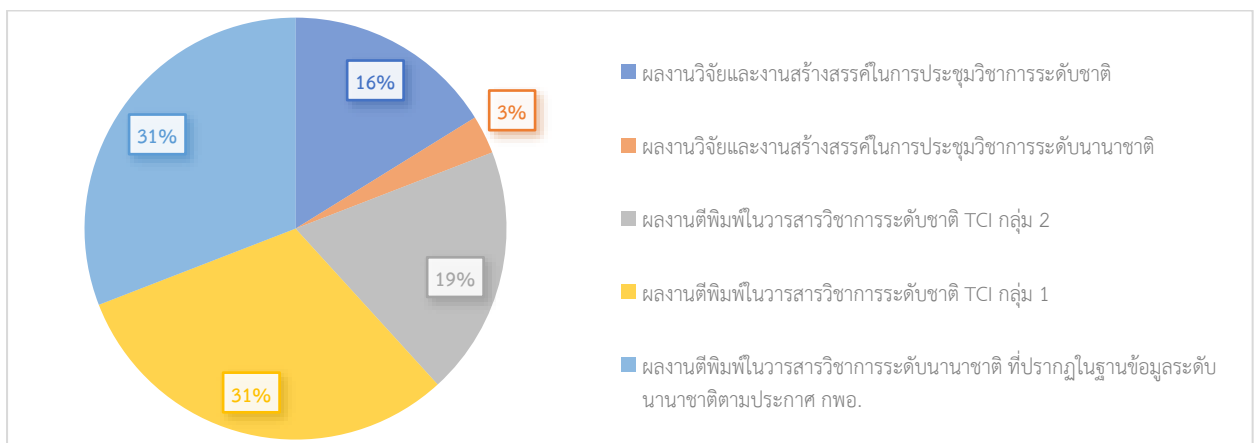
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและผู้นำใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร ประเด็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และประเด็นผู้นำองค์กร ซึ่งมีความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละประเด็นมากกว่าค่าเป้าหมาย 3.51 ดังตารางที่ 7.3 ก-9

7.3 ก-9 ความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

ประเด็นความพึงพอใจ	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน		
	2563	2564	2565	2563	2564	2565
1. การพัฒนาตนเองของบุคลากร - บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน - คณะมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ - การจัดอบรมพัฒนาการทำงานของคณะมีความหลากหลาย และเหมาะสม - คณะมีแหล่งสืบค้นการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง - ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	4.52	4.55	4.39	4.56	4.58	4.36
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร - การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ - คณะมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ - การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	-	-	4.64	-	-	4.42

ประเด็นความพึงพอใจ	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน		
	2563	2564	2565	2563	2564	2565
3. ผู้นำองค์กร - ท่านเชื่อว่าผู้บริหารจะนำคณะให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ - ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน - ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้ - ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ - ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-	-	4.40	-	-	4.58

จากการสำรวจข้อมูลผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2565 (1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2565) พบว่า ร้อยละของจำนวนผลงานทางวิชาการที่มากที่สุด คือ ผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ กพอ. และผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ TCI กลุ่ม 1 คิดเป็นร้อยละ 31 (21 ผลงาน) รองลงมา คือ ผลงานตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ TCI กลุ่ม 2 คิดเป็นร้อยละ 19 (13 ผลงาน) ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในการประชุมวิชาการระดับชาติ คิดเป็นร้อยละ 16 (11 ผลงาน) และผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ คิดเป็นร้อยละ 3 (2 ผลงาน) ตามลำดับ แสดงดังรูปที่ 7.3 ก-10 นอกจากนี้ยังมีบุคลากรสายวิชาการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติหรือรางวัลจากการประชุมวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55



7.3 ก-10 ร้อยละของผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2565

สำหรับผลการประเมินการบริหารจัดการของคณบดี ประจำปีงบประมาณ 2565 อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.37 ดังตารางที่ 7.3 ก-11

7.3 ก-11 ผลการประเมินการบริหารจัดการของคณบดี ประจำปีงบประมาณ 2565

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านภาวะผู้นำ - เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ - มีความสามารถบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร - มีความสามารถสร้างและพัฒนาทีมงาน - มีการติดตามผลและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา - มีการสื่อสารในลักษณะสองทิศทาง - มีการมอบหมายภาระหน้าที่ และกำหนดวัตถุประสงค์และเวลาของงานได้ชัดเจนพร้อมแจ้งความคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบ - มีวิสัยทัศน์และค่านิยม ในการวางแผนและดำเนินการตามแผน โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ - มีการสร้างความผูกพันกับบุคลากร/พันธมิตร/นักศึกษา	4.26	0.78	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการแผนงานและงบประมาณ - มีการจัดสรรและการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด - มีการกำกับการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ - เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการและการจัดสรรงบประมาณ - มีการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล แผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง - มีการนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะตามมติสภามหาวิทยาลัยไปสู่การพัฒนาอย่างชัดเจน	4.25	0.81	มาก
3. ด้านการบริหารงานในหน่วยงาน - มีการจัดสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอทั้งด้านสถานที่ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ - มีการประชาสัมพันธ์ทั่วถึงทั้งองค์กร - มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ - มีการมอบหมายภาระงานและการพิจารณาให้ผลตอบแทนด้วยความยุติธรรม - มีการจัดระบบบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ - มีการสนับสนุนให้จัดการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน - มีการให้ความสำคัญต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา - มีการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปัจจุบันและแนวทางในการเตรียมการป้องกันและบริหารจัดการโรคอุบัติใหม่ที่จะเกิดขึ้น	4.31	0.71	มาก
4. การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย (นโยบาย ปี 2565) - นโยบายข้อที่ 1 สร้างความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม เพื่อสร้างเมืองและชุมชน ท้องถิ่น ให้เกิดการพัฒนอย่างสมดุลและยั่งยืน	4.34	0.71	มาก

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- สร้างความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม เพื่อสร้างเมืองและชุมชน ท้องถิ่น ให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน - นโยบายข้อที่ 3 พัฒนาการศึกษานใหม่เพื่อสร้างบัณฑิตเป็นผู้รอบรู้ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม - นโยบายข้อที่ 4 สร้างระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
5. ภาพรวม - คณะมีความเจริญก้าวหน้า เป็นไปตามเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร - ท่านมีความพอใจต่อการบริหารจัดการของคณะดี - ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะ	4.39	0.82	มาก
เฉลี่ยทั้งหมด	4.37	0.91	มาก

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

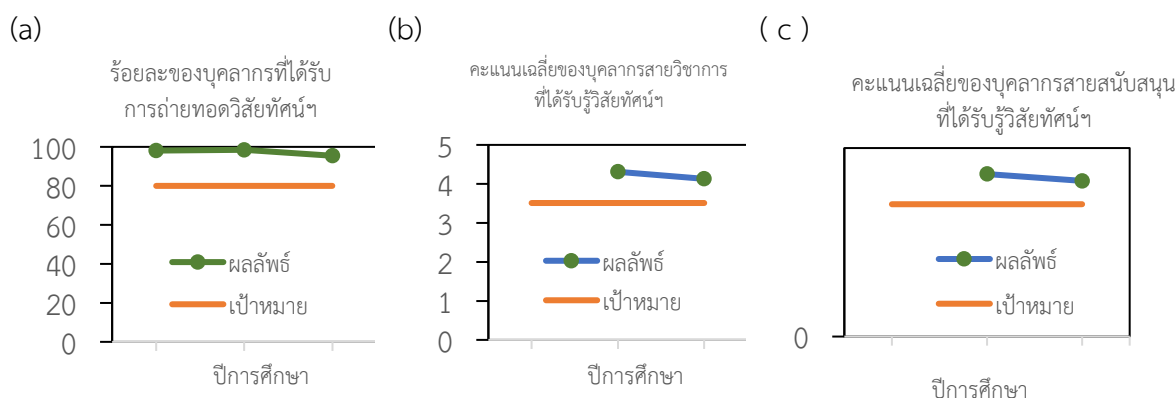
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

คณะฯได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม ผลลัพธ์จาก KPI 7.4ก-1 ถึง 7.4ก-20

ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

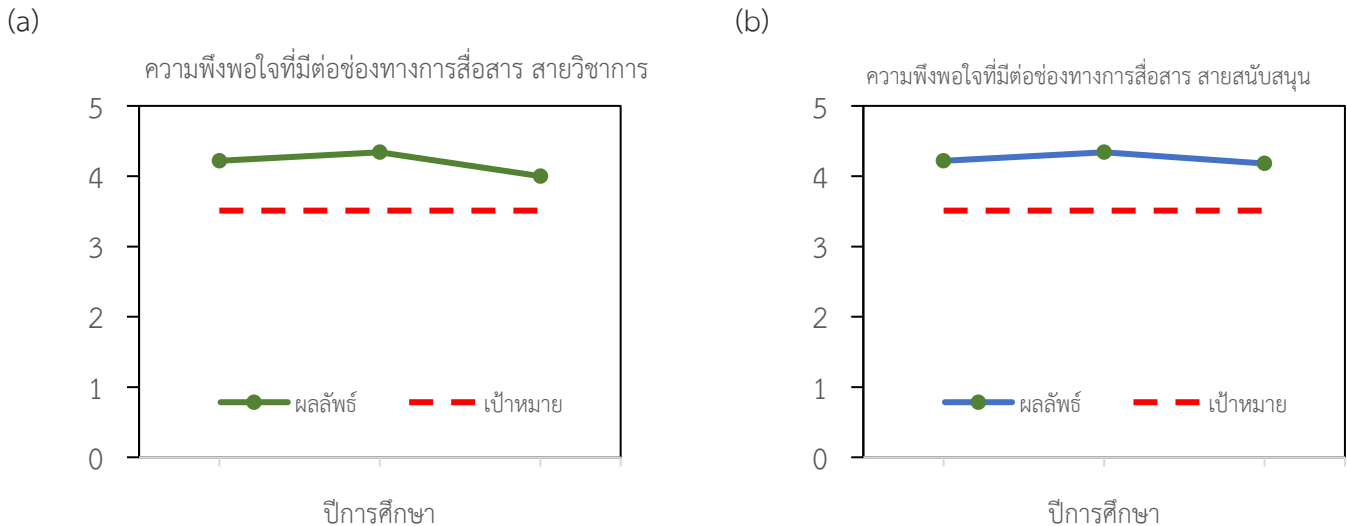
ทีมผู้บริหารคณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรของคณะฯ โดยใช้หลักการสื่อสาร 7 C's of Communication และในปีการศึกษา 2564 ได้มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยรวม ไม่ได้แยกเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุน ทำให้การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการเพื่อปรับปรุงการสื่อสารและสร้างความผูกพันเป็นไปได้ยาก ในปีการศึกษา 2565 คณะฯนำโดยคณบดีและรองคณบดีฝ่ายบริหาร ได้จัดกิจกรรมการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ทิศทางการนำองค์กร สมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีตัวแทนหลักสูตร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้เข้าร่วมการประชุมเพื่อถ่ายทอดสู่สมาชิกในหลักสูตร นอกจากการประชุม ทีมผู้บริหาร ยังมีการสื่อสารกับบุคลากรผ่านช่องทาง Line “รวมพลคนวิทย์ฯ” และการสื่อสารผ่านช่องทาง facebook “SciTech Vru” ที่เป็นช่องทางสื่อสารเพิ่มเติมสำหรับบุคลากร นักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า และ ผู้ใช้บัณฑิต จากการมีกิจกรรมดังกล่าว ทำให้มี KPI 7.4ก-1 ผลลัพธ์ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กร จากทีมผู้บริหารคณะฯ ในปีการศึกษา 2565 ยังคงเกินเป้าหมาย ดังรูปที่ 7.4ก-1 (a) และจากการประเมินการรับรู้โดยใช้แบบสอบถามพบว่า ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการรับรู้วิสัยทัศน์

ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กรในระดับดี และมีค่าคะแนนเฉลี่ยเกินเป้าหมายดังรูปที่ 7.4ก-1 (b) และ 7.4ก-1 (c) ตามลำดับ



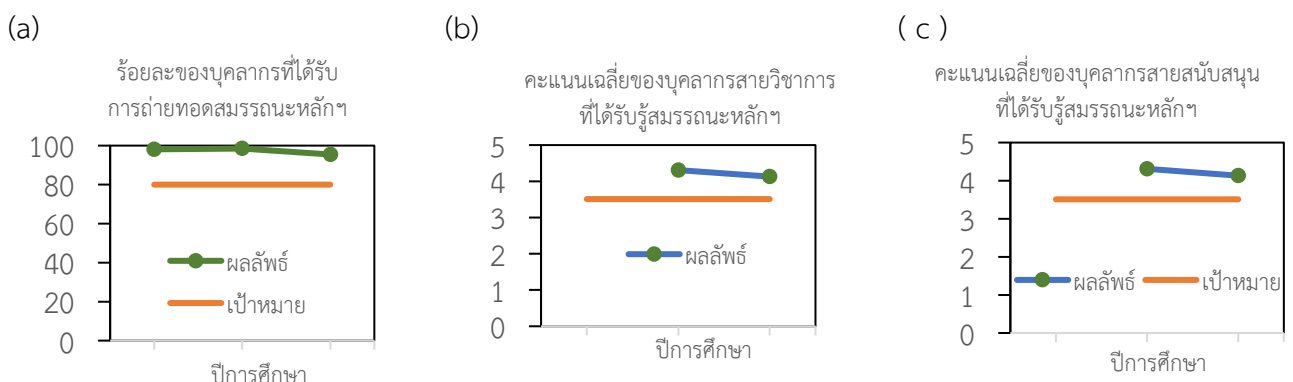
รูปที่ 7.4ก-1 ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กร จากทีมผู้บริหาร คณะฯ โดยแบ่งเป็น (a) จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะฯ (b) คะแนนเฉลี่ยของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับรู้วิสัยทัศน์ฯ และ (c) คะแนนเฉลี่ยของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับรู้วิสัยทัศน์ฯ (หมายเหตุ: ในปีการศึกษา 2563 ไม่มีข้อมูลผลลัพธ์ในเรื่องการรับรู้ฯ)

เมื่อทำการทบทวนช่องทางการสื่อสาร วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กร ที่ได้ดำเนินการต่อบุคลากร อันได้แก่การสื่อสาร ผ่านการประชุม Facebook และ Line พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีทีมผู้บริหารคณะฯ ต่อช่องทางการสื่อสารเหล่านี้ มีค่ามากกว่าเป้าหมาย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และมีแนวโน้มโดยรวมในระดับดี ซึ่งวัดโดย KPI 7.4ก-2 ผลลัพธ์แสดงดังรูปที่ 7.4ก-2 (a) และ 7.4ก-2 (b) ตามลำดับ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายวิชาการอาจต้องการช่องทางการสื่อสารที่แตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมีคะแนนลดลงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ซึ่งการสื่อสารตามหลัก 7 C's of Communication น่าจะมีประสิทธิภาพเพียงพอ แต่ช่องทางการสื่อสารอาจจะไม่เพียงพอ ซึ่งจะได้ทำการปรับปรุงในปีการศึกษาถัดไป



รูปที่ 7.4ก-2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิทยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กร จากทีมผู้บริหารคณะฯ โดยประกอบด้วย (a) ข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ และ (b) ข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน

สำหรับสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของคณะฯ ได้มีการกำหนดและถ่ายทอดสู่บุคลากร โดยมี KPI 7.4ก-3 เป็นผลลัพธ์จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีผลลัพธ์ดังรูปที่ 7.4ก-3 (a) ทั้งนี้สมรรถนะหลัก คือ “บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” มีการส่งเสริมการบูรณาการการวิจัยและการบริการวิชาการของคณะให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ในช่องทางการประชุมของทีมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ซึ่งผู้บริหารคณะฯ ได้สื่อสารผ่านประธานหลักสูตร จากการประเมินการรับรู้สมรรถนะหลักฯ ของบุคลากรพบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการ และ สายสนับสนุน เป็นไปดังรูปที่ 7.4ก-3 (b) และ 7.4ก-3 (c) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเกินเป้าหมาย และอยู่ในระดับดีอย่างต่อเนื่อง



รูปที่ 7.4ก-3 ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการจากทีมผู้บริหารคณะฯ โดยแบ่งเป็น (a) จำนวนร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดสมรรถนะหลักฯ (b) คะแนนเฉลี่ยของ

บุคลากรสายวิชาการที่รับรู้สมรรถนะหลัก และ (b) คะแนนเฉลี่ยของบุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้สมรรถนะหลักฯ (หมายเหตุ: ในปีการศึกษา 2563 ไม่มีข้อมูลผลลัพธ์ในเรื่องการรับรู้ฯ)

เพื่อสร้างเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรตาม KPI 7.4ก-4 ซึ่งเป็น KPI ที่ได้ถูกกำหนดเป็นปีแรกในปีการศึกษา 2565 บุคลากรได้มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการจากทีมผู้บริหารคณะฯ ดังตารางที่ 7.4ก-4 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าเป้าหมายทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และทีมผู้บริหารคณะฯ ได้จัดกิจกรรม “โครงการการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์และปฏิบัติการฯ” เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการจากทีมผู้บริหารคณะฯ ซึ่งได้มีผลลัพธ์ ตาม KPI 7.4ก-5 ดังตาราง 7.4ก-4 ซึ่งปัจจัยหลักที่ทำให้มีผู้ส่วนร่วมน้อย คือ สถานการณ์การเกิดโรคระบาด COVID-19

ตารางที่ 7.4ก-4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อสมรรถนะหลักฯ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนสมรรถนะหลักฯ แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565
7.4ก-4	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการจากทีมผู้บริหารคณะฯ				
	-บุคลากรสายวิชาการ	N/A	N/A	3.90	≥ 3.51
	-บุคลากรสายสนับสนุน			4.18	
7.4ก-5	ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนสมรรถนะหลัก แผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการจากทีมผู้บริหารคณะฯ				
	-บุคลากรสายวิชาการ	N/A	N/A	52	≥ 50
	-บุคลากรสายสนับสนุน			53	

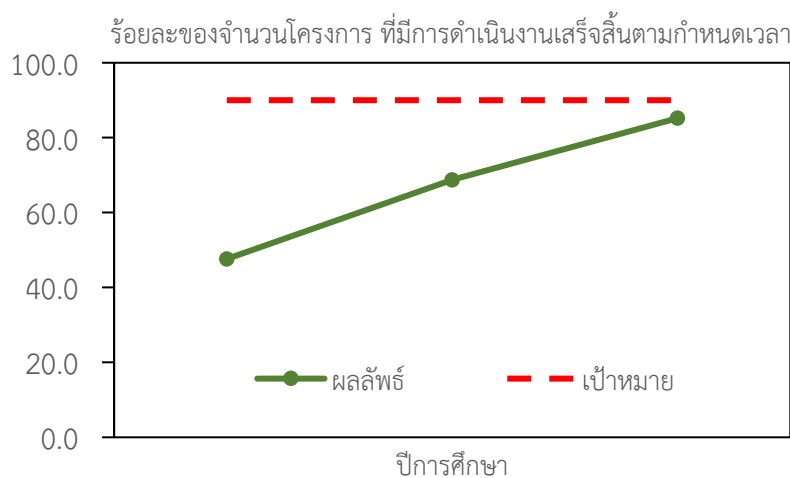
ในส่วนของ ผลลัพธ์ของทีมผู้บริหารคณะฯต่อการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ได้เริ่มมีการจัดเก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2565 โดยมีการกำหนดเป็น KPI 7.4ก-6 , 7.4ก-7, และ 7.4ก-8 ซึ่งเป็น ผลลัพธ์คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน อันเนื่องมาจากภาวะผู้นำของทีมผู้บริหารคณะฯ และคะแนนเฉลี่ยความผูกพันของนักศึกษาและศิษย์เก่า ที่มีต่อคณะฯ ตามลำดับ ซึ่งทั้งสาม KPI มีค่าเฉลี่ยเกินเป้าหมายดังตารางที่ 7.4ก-6

ตารางที่ 7.4ก-6 ผลลัพธ์ของทีมผู้บริหารคณะฯต่อการสร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้เรียน

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565
บุคลากร					
7.4ก-6	คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อทีมผู้บริหารคณะฯ				
	- คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา	N/A	N/A	4.39	≥ 3.51
7.4ก-7	คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อทีมผู้บริหารคณะฯ				
	-คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา	N/A	N/A	4.58	≥ 3.51
นักศึกษาและศิษย์เก่า					
7.4ก-8	คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาและศิษย์เก่า ที่มีต่อความผูกพันขององค์กร	N/A	N/A	4.48	≥ 3.51

ผลลัพธ์ด้านภาระรับผิดชอบของการกำกับดูแล

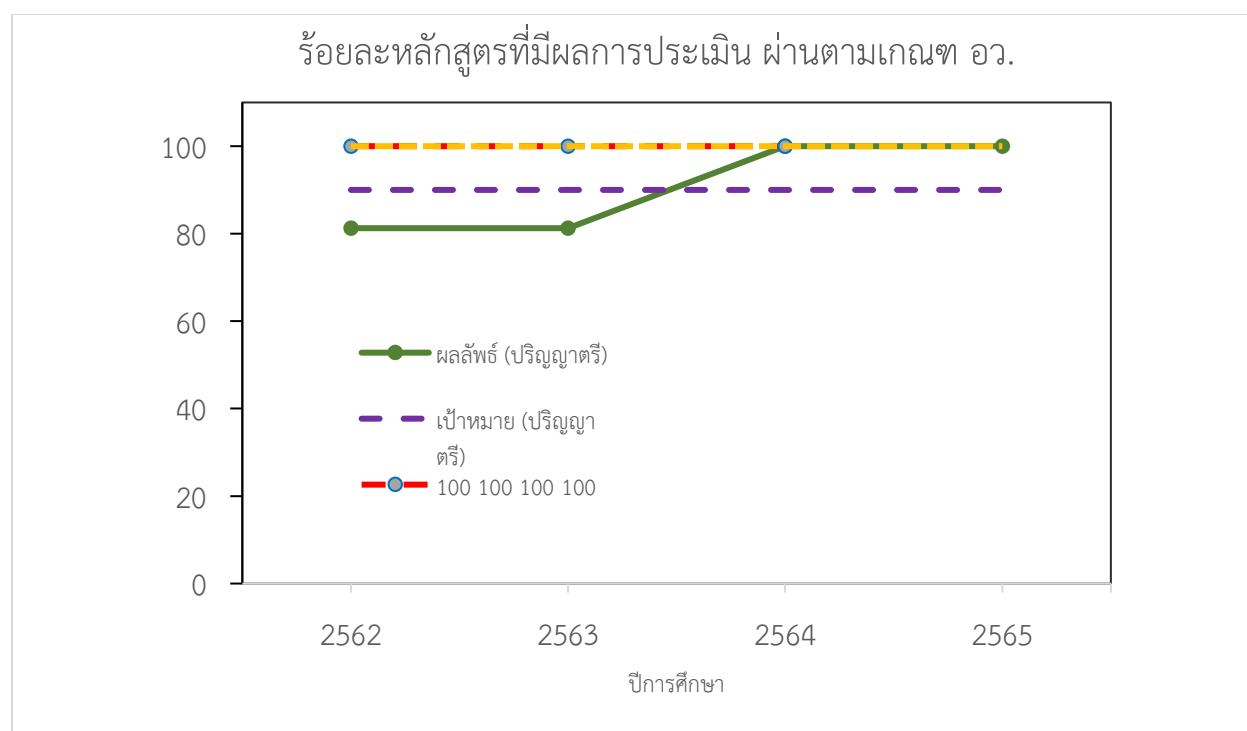
คณะ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านภาระรับผิดชอบของการกำกับดูแล ผลลัพธ์ KPI 7.4ก-9 ซึ่งเป็น ร้อยละของจำนวนโครงการ ที่มีการดำเนินงานเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา ซึ่งพบว่า ในปีการศึกษา 2565 นั้น ร้อยละของโครงการตามแผนปฏิบัติการของคณะ มีการดำเนินที่เสร็จสิ้นตามเวลาเพิ่มขึ้นจากปี 2563 โดยเพิ่มจาก 68.8% เป็น 85.2 % นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่ดีขึ้น และเข้าใกล้ค่าเป้าหมายมากขึ้น ตามลำดับ ในช่วงปีการศึกษา 2563 - 2565 และ ดังรูปที่ 7.4ก-9



รูปที่ 7.4ก-9 ร้อยละของจำนวนโครงการ ที่มีการดำเนินงานเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและการรับรองมาตรฐาน

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและการรับรองมาตรฐาน ผลลัพธ์จาก KPI 7.4ก-10 ถึง 7.4ก-13 ในส่วนของ 7.4ก-10 เกี่ยวกับร้อยละหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่มีผลการประเมิน ผ่านตามเกณฑ์ อว.พบว่า หลักสูตรในระดับปริญญาตรี มีผลการประเมินที่ผ่านเพิ่มขึ้นเป็น 100% เป็นปีที่ 2 และ 7.4ก-11 หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษายังคงรักษาระดับ มาตรฐานไว้ได้ที่ 100% เช่นเดียวกับปีก่อนหน้านี้ ดังรูปที่ 7.4ก-10



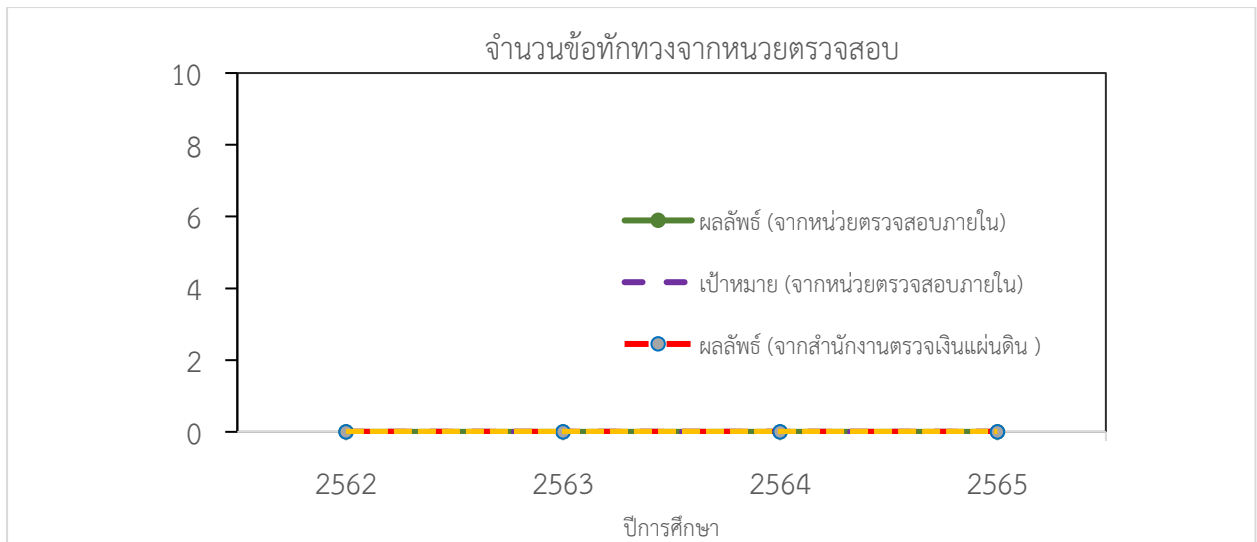
รูปที่ 7.4ก-10 ร้อยละหลักสูตรที่มีผลการประเมิน ผ่านตามเกณฑ์ อว.

ในปีการศึกษา 2565 ยังได้มีการกำหนด KPI 7.4ก-12 เพิ่มเติม โดยเป็นร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินคุณภาพผ่านตามข้อกำหนดของวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเกินเป้าหมาย ดังตารางที่ 7.4ก-12

ตารางที่ 7.4ก-12 ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินคุณภาพผ่านตามข้อกำหนดของวิชาชีพ

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565
7.4ก-12	ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการประเมินคุณภาพผ่านตามข้อกำหนดของวิชาชีพ	N/A	N/A	100	100

นอกจากนี้คณะพบว่าจาก KPI 7.4ก-13 จำนวนข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ยังคงเป็นศูนย์ รูปที่ 7.4ก-13



รูปที่ 7.4ก-13 จำนวนข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน และ
จำนวนข้อทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ผลลัพธ์จาก KPI 7.4ก-14 ถึง 7.4ก-17 แสดงดังตารางที่ 7.4ก-14 ซึ่งพบว่าในปีการศึกษา 2565 จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ผู้ใช้บัณฑิต ต่อการทำงานของผู้บริหาร ยังคงเป็นศูนย์ แต่มีข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษาและศิษย์เก่า ต่อช่องทางการร้องเรียนการทำงานของผู้บริหารเพิ่มเติม ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าเป้าหมาย คล้ายคลึงกับจำนวนบุคลากรที่ถูกออกจากการงานเนื่องจากการกระทำผิดหรือถูกลงโทษทางวินัยที่ยังคงเป็นศูนย์

ตารางที่ 7.4ก-14 ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565
7.4ก-14	จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน ผู้ใช้บัณฑิต ต่อการทำงานของผู้บริหาร	0	0	0	0
7.4ก-15	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษาและศิษย์เก่า ต่อช่องทางการร้องเรียนการทำงานของผู้บริหาร				
	-บุคลากรสายวิชาการ	N/A	N/A	3.81	≥ 3.51
	-บุคลากรสายสนับสนุน	N/A	N/A	3.73	≥ 3.51
	-นักศึกษา ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน	N/A	N/A	5	≥ 3.51

7.4ก-16	จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ถูกออกจากงานเนื่องจากการกระทำผิด	0	0	0	0
7.4ก-17	จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ถูกลงโทษทางวินัย	0	0	0	0

ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชน

คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชน ผลลัพธ์จาก KPI 7.4ก-18 ถึง 7.4ก-20 แสดงดังตารางที่ 7.4ก-18 ซึ่งพบว่า มีจำนวนข้อร้องเรียนของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการที่เป็นศูนย์ และในปีการศึกษา 2565 เพื่อเป็นการสนับสนุนชุมชน ได้เพิ่ม KPI 7.4ก-18 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บรรลุเป้าหมาย และ KPI 7.4ก-19 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ซึ่งพบว่า มีผลลัพธ์ที่มีค่ามากกว่าเป้าหมายทั้งสอง KPI

ตารางที่ 7.4ก-18 ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชน

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565
7.4ก-18	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บรรลุเป้าหมาย	N/A	N/A	2	2
7.4ก-19	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	N/A	N/A	3.75	≥ 3.51
7.4ก-20	จำนวนข้อร้องเรียนของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	0	0	0	0

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

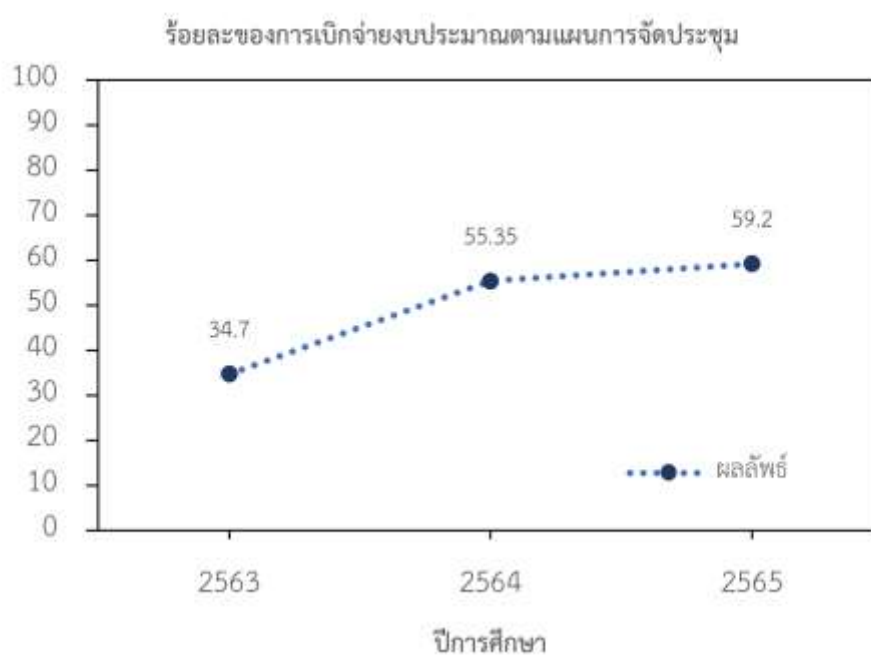
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

ผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด ในการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน ผลลัพธ์จาก KPI 7.5-1 ถึง 7.5-7 แสดงดังตารางที่ 7.5-1

ตารางที่ 7.5-1 ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2564	ผู้รับผิดชอบ
7.5ก-2	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการจัดประชุม	34.70 ป.100	55.35 ป.100	59.20	100	
7.5ก-3	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนที่กำหนด	99.93 ป.90	98.71 ป.90	94.48	90	
7.5-3	งบพัฒนาบุคลากรต่อคน (บาท)					
	สายวิชาการ	10,000	10,000	10,000	10,000	หมวด 2 หมวด 4
	สายสนับสนุน	5,000	5,000	5,000	5,000	หมวด 2 หมวด 4



รูปที่ 7.5.1 กราฟแสดงข้อมูลร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนการจัดประชุมระหว่างปีการศึกษา 2563 ถึง 2565



รูปที่ 7.5.2 กราฟแสดงข้อมูลร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนที่กำหนดระหว่างปีการศึกษา 2563 ถึง 2565

ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาด

คณะ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด ผลลัพธ์จาก KPI 7.5-8 ถึง 7.5-9 แสดงดังตารางที่ 7.5-2

ตารางที่ 7.5-2 ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาด

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
7.5-8	ร้อยละนักศึกษาแรกเข้าตามแผนการรับ					
	ระดับปริญญาตรี	43.14	31.21	39.63	n/a	หมวด 2
	ระดับบัณฑิตศึกษา	60.00	0.00	50.00	n/a	

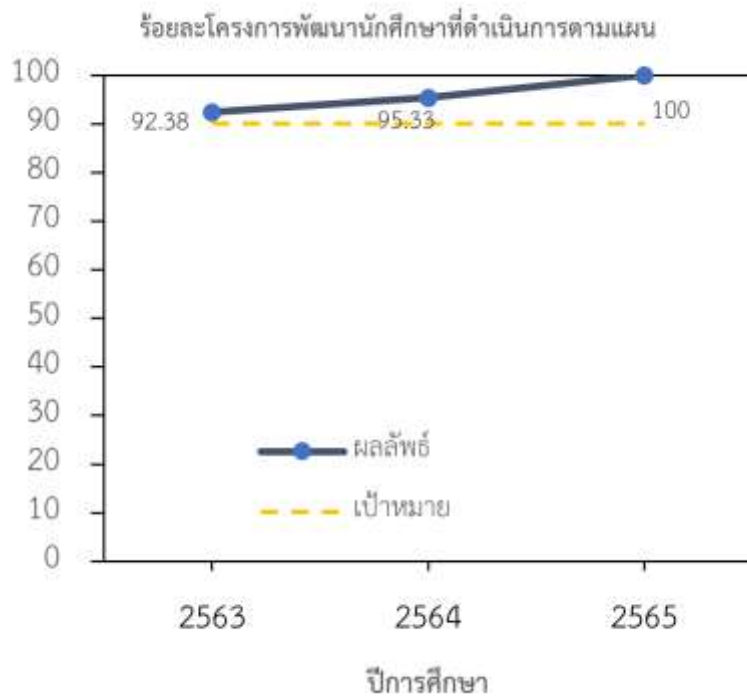
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

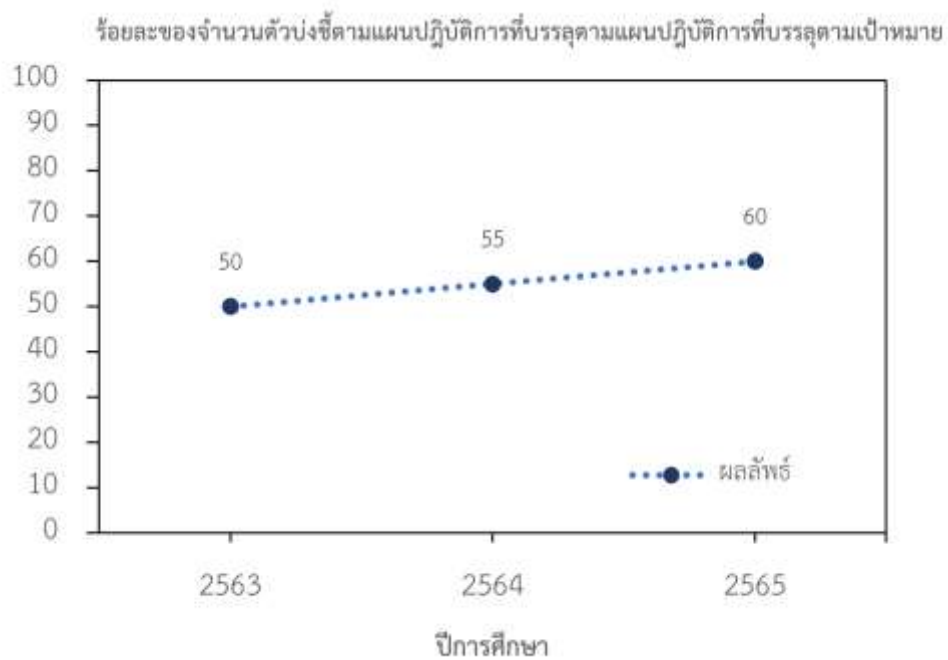
คณะ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์จาก KPI 7.5-10 ถึง 7.5-12 แสดงดังตารางที่ 7.5-3

ตารางที่ 7.5-3 ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

KPI	ตัววัด	2563	2564	2565	เป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน การประกันคุณภาพการศึกษา	5 ป. 5	5 ป. 5	5 ป.5	5	
	ร้อยละโครงการพัฒนานักศึกษาที่ดำเนินการ ตามแผน	92.38	95.33	100	80	



รูปที่ 7.5.3 กราฟแสดงข้อมูลร้อยละโครงการพัฒนานักศึกษาที่ดำเนินการตามแผนระหว่างปีการศึกษา 2563 ถึง 2565



รูปที่ 7.5.4 กราฟแสดงข้อมูลร้อยละของจำนวนตัวบ่งชี้ตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามเป้าหมายระหว่างปีการศึกษา 2563 ถึง 2565