SELF-ASSESSMENT REPORT

EdPEx

ปีการศึกษา 2566

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ms.psru.ac.th

รายงานการประเมินตนเอง

Self-Assessment Report (SAR)

Education Criteria for Performance Excellence

ปีการศึกษา 2566

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กรกฎาคม 2567

คำนำ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม คำนึงถึงคุณภาพในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการให้บริหารงานตามพันธกิจของคณะ จึงให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาและเลือกใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร โดยเริ่มพัฒนาองค์กรตามแนวทางของเกณฑ์ ในปีการศึกษา 2566 โดยคณะได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self -assessment report : SAR) ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายใน

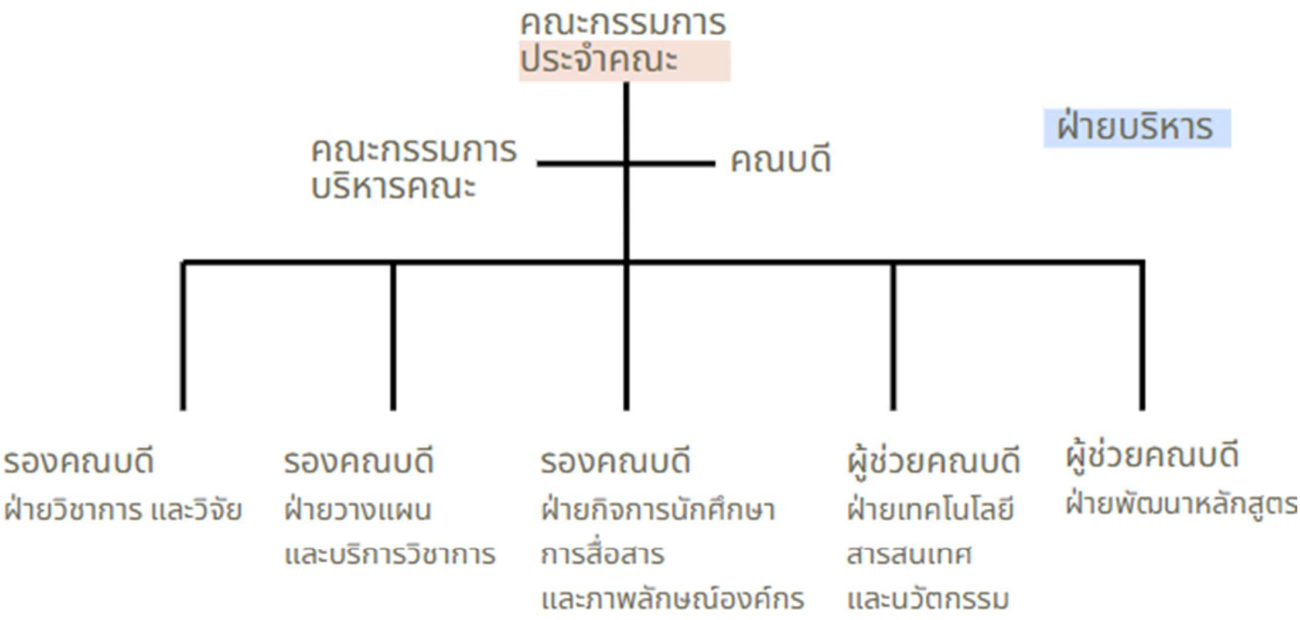
ขอขอบคุณบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ และบุคลากรทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานประกันคุณภาพ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคณะจะนำคำแนะนำจากคณะกรรมการเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของคณะ ต่อไป

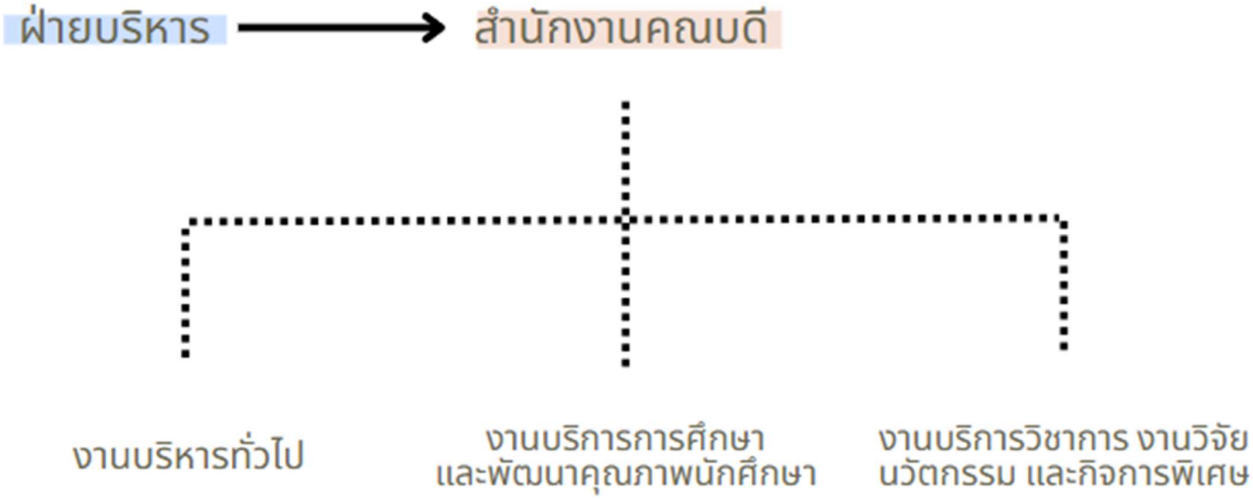
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิชัย นรากรณ์
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สารบัญ

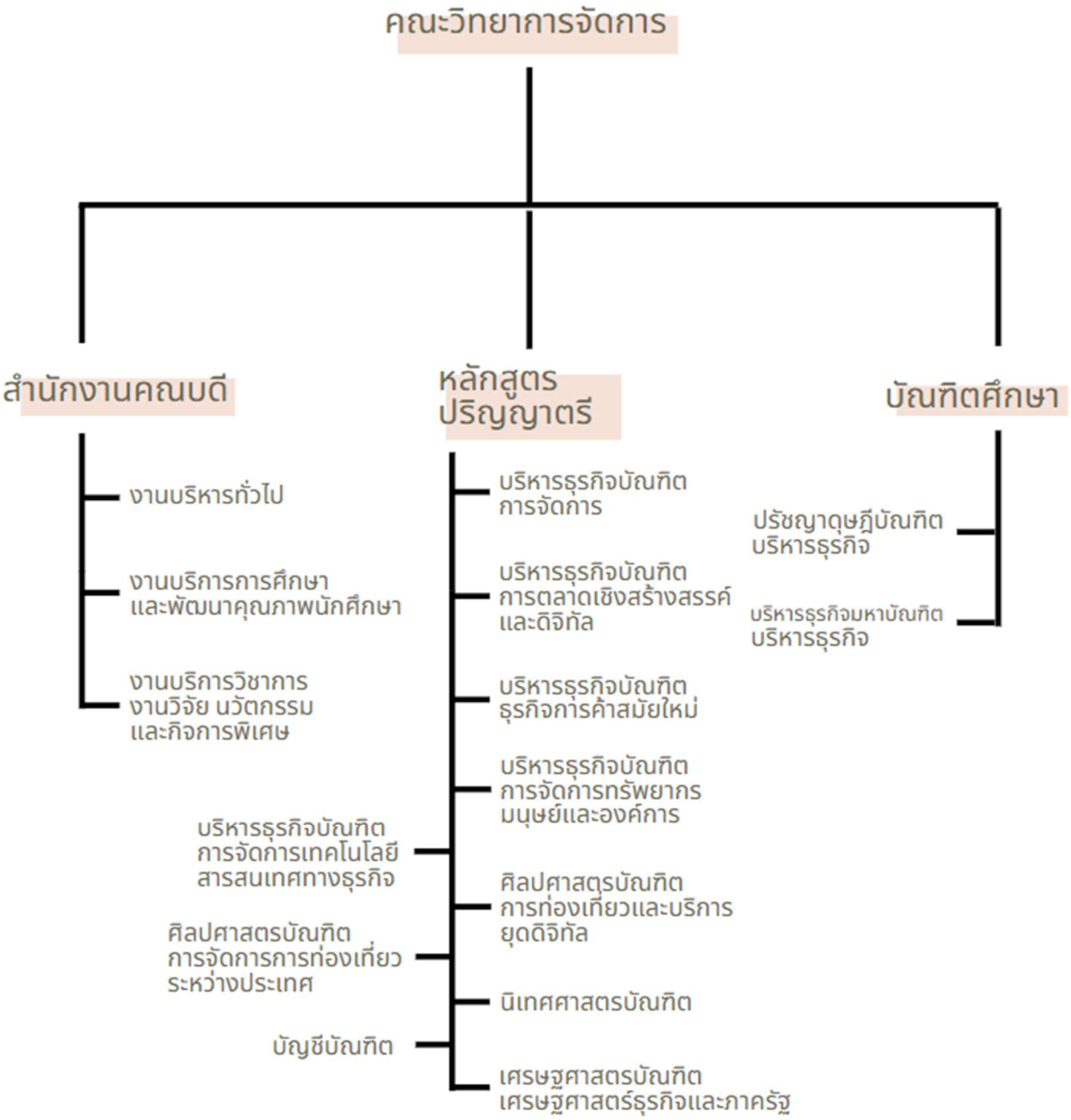
เนื้อหา	หน้า
บทนำ : โครงร่างองค์การ	
P.1 ลักษณะองค์การ	1
P.2 สภาวการณ์ขององค์การ	13
หมวดที่ 1 การนำองค์การ	
1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง	16
1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม	24
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	27
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	29
หมวดที่ 3 ลูกค้า	
3.1 เสียงของลูกค้า	31
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	36
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ	41
4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	43
หมวดที่ 5 บุคลากร	
5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	51
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	55
6.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	59
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	61
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	63
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	64
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ และการกำกับดูแล	65
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	66
ตารางสรุปคะแนนการประเมินตนเอง	67

โครงสร้างการบริหาร





โครงสร้างองค์กร



บทนำ
โครงร่างองค์การ (Organizational Profile)

P.1 ลักษณะองค์กร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งอยู่ที่ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีการจัดการเรียนการสอนทั้ง ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีหลักสูตรสาขาวิชาทั้งหมด 12 หลักสูตร จำแนกเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี 10 หลักสูตร ปริญญาโท 1 หลักสูตร และปริญญาเอก 1 หลักสูตร มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 4,106 คน มีอาจารย์ประจำ 65 คน บุคลากรสายสนับสนุน 19 คน และมีงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการการเรียนการสอนและดำเนินงานตามภารกิจ รวม 6,426,640 บาท ซึ่งดำเนินการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและรับรองคุณภาพโดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) โดยยึดหลักการดำเนินงานภายใต้พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

คณะฯ มีผลิตภัณฑ์ 3 ประเภท ได้แก่

1. การผลิตบัณฑิต คณะฯ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน จำนวน 12 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 10 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร และมีสัดส่วนรายได้แต่ละสาขาวิชา ดังนี้

ตาราง P1 ก.(1)-1 หลักสูตรคณะวิทยาการจัดการ

หลักสูตร สาขาวิชา	ระดับปริญญา			สัดส่วนรายได้
	ตรี	โท	เอก	ร้อยละ
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	✓			4.30
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดเชิงสร้างสรรค์และดิจิทัล	✓			8.93
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ	✓			18.86
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	✓			11.12
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการค้าสมัยใหม่	✓			5.26
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและบริการยุคดิจิทัล	✓			4.30
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ	✓			4.30
เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและภาครัฐ	✓			4.30
บัญชีบัณฑิต	✓			14.78
นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	✓			8.80
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ		✓		6.02
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ			✓	9.03
รวมทั้งหมด	**12 หลักสูตร**			**100**

2. ด้านการวิจัย คณะฯ สร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ บูรณาการกับหน่วยงานในประเทศ และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน บุคลากรและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ระดับคุณภาพผลงานวิชาการ	ปีพ.ศ.2564	ปีพ.ศ.2565	ปีพ.ศ.2566
Scopus	1	5	1
TCI 1	10	3	5
TCI 2	7	16	9
รวม	**18**	**24**	**15**

3. ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ ได้ทำการสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยเน้นให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมสามารถนำองค์ความรู้ไปต่อยอดประกอบอาชีพของตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีการบูรณาการร่วมกันในระดับท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

จำนวนโครงการบริการวิชาการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ปีงบประมาณ พ.ศ.2567
พัฒนาคุณภาพชีวิต	5	7	4
พัฒนาเศรษฐกิจ	7	15	5
รวม	**12**	**22**	**10**

ตาราง P1 ก.(1)-2 ผลิตภัณฑ์ของคณะฯ การผลิตบัณฑิต การวิจัยและบริการวิชาการ กลไกและการส่งมอบ

ผลิตภัณฑ์	ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของคณะ	กลไกการส่งมอบ และวิธีการจัดการ
การผลิตบัณฑิต	- ร้อยละบัณฑิตที่มีงานทำ -จำนวนนักศึกษาและบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ - ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	- คณบดี ส่งมอบนโยบายให้แก่ระดับรองคณบดี - ตั้งผู้รับผิดชอบตามตัวชี้วัด - กำกับติดตามผลลัพธ์ - ปรับปรุงกระบวนการในการทำงานในปีถัดไป
การวิจัย	- จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ - จำนวนผลงานนวัตกรรม	- คณบดี ส่งมอบนโยบายให้แก่ระดับรองคณบดี - ตั้งผู้รับผิดชอบตามตัวชี้วัด - กำกับติดตามผลลัพธ์ - ปรับปรุงกระบวนการในการทำงานในปีถัดไป
การบริการวิชาการ	- จำนวนพื้นที่รับผิดชอบในการบริการวิชาการ - จำนวนผู้ประกอบการ/วิสาหกิจชุมชนที่มีรายได้เพิ่มมากขึ้น	- คณบดี ส่งมอบนโยบายให้แก่ระดับรองคณบดี - ตั้งผู้รับผิดชอบตามตัวชี้วัด - กำกับติดตามผลลัพธ์ - ปรับปรุงกระบวนการในการทำงานในปีถัดไป

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

ตาราง P1 ก.(2)-1 พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมคณะวิทยาการจัดการ

วิสัยทัศน์	ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีศักยภาพทางศาสตร์วิทยาการจัดการ และสร้างองค์ความรู้สู่สังคมโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
3 พันธกิจ	1. ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพทางศาสตร์วิทยาการจัดการสร้างโอกาสเป็นผู้ประกอบการที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยี มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะทางอาชีพที่เหมาะสม 2. สร้างองค์ความรู้ทางศาสตร์วิทยาการจัดการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคม โดยบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3. บริหารจัดการคณะตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
ค่านิยม **“I AM MS”**	I Innovation - สร้างนวัตกรรม A Agile - คล่องแคล่วในการปรับตัว M Motivation - การทำงานด้วยความกระตือรือร้น M Moral - ศีลธรรมอันดีงาม S Social Responsibility - ความรับผิดชอบต่อสังคม
วัฒนธรรมองค์กร	1. การทำงานที่เน้นผลลัพธ์ 2. การทำงานบนพื้นฐานการปรับตัว 3. สัมพันธภาพบนความหลากหลายระหว่างเพื่อนร่วมงาน
สมรรถนะหลัก	1. การบูรณาการศาสตร์และศิลป์ด้านการจัดการ 2. การประยุกต์องค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรม โดยผ่านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 3. ทักษะการคิดวิเคราะห์ การจัดการปัญหา และการปรับตัว ตามสถานการณ์ 4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการจัดการ

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะฯ มีบุคลากร จำนวน 84 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง P1 ก.(3)-1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 65 คน จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ

สายวิชาการ	จำนวน		วุฒิการศึกษา			
	คน	ร้อยละ	โท	ร้อยละ	เอก	ร้อยละ
อาจารย์	41	63.08	22	33.85	20	30.77
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22	33.85	7	10.77	14	21.54
รองศาสตราจารย์	2	3.08	1	1.54	1	1.54
รวม	**65**	**100**	**30**	**46.15**	**35**	**53.85**

ประเภท	จำนวน (คน)	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุงานเฉลี่ย (ปี)
อาจารย์	41	44.10	9.84
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22	45.05	10.51
รองศาสตราจารย์	2	50.77	19
รวม	**65**	**46.64**	**13.12**

ตาราง P1 ก.(3)-2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 19 คน จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ วุฒิการศึกษา และช่วงอายุ

สายสนับสนุน		ตำแหน่ง		วุฒิการศึกษา	
ประเภท	จำนวน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ตรี	โท
นักวิชาการศึกษา	6	3	3	4	2
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	10	8	2	9	1
นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์	1	1	-	1	-
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	1	-	1
ช่างเครื่องยนต์	1	1	-	1	-
รวม (คน)	**19**	**13**	**5**	**15**	**4**
ร้อยละ	**100**	**73.68**	**26.32**	**78.95**	**21.05**

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุงานเฉลี่ย (ปี)
นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	3	34.5	5.9
	ชำนาญการ	3	41.3	14.4
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	8	38.7	7.2
	ชำนาญการ	2	44.2	13.8
นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์	ปฏิบัติการ	1	32.2	7.3
	ชำนาญการ	0	0	0
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	0	0	0
	ชำนาญการ	1	45.7	15.4
ช่างเครื่องยนต์	ปฏิบัติงาน	1	37.4	1.3
รวม		**19**	**39.0**	**8.9**

ตาราง P1 ก.(3)-3 อัตราตำแหน่งของบุคลากรคณะฯ จำนวน 84 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 65 คน และสายสนับสนุนจำนวน 19 คน ดังนี้

ตำแหน่งอัตราบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ข้าราชการ	7	10.77	-	-
พนักงานราชการ	-	-	2	10.53
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	55	84.62	9	47.36
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	3	4.62	8	42.11
รวม	**65**	**100**	**19**	**100**

ตาราง P1 ก.(3)-4 ปัจจัยความผูกพันที่สำคัญ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการและความปลอดภัยของบุคลากร

ปัจจัยผูกพัน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย
1. งานที่รับผิดชอบ	✓	✓	78.01
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	80.59
3. ภาวะของผู้นำ	✓	✓	75.53
4. วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	67.47
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	65.94
6. โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	65.18
7. ดุลยภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓	✓	72.41
8. ความสุขในชีวิต	✓	✓	75.06
9. ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	85.13

กลุ่มบุคลากร	ปัจจัยผูกพันสำคัญ	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	สวัสดิการและความปลอดภัย
บุคลากรสายวิชาการ	1.ความมั่นคงในการทำงาน 2.ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 3.ภาระงาน 4.ความก้าวหน้าในอาชีพ 5.เพื่อนร่วมงาน 6.ระยะทางในการเดินทาง 7.การฝึกอบรมตามศาสตร์	1.ทุนการศึกษาต่อ 2.ตรวจสุขภาพประจำปี 3.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4.สนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน 5.สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน 6.การเลื่อนตำแหน่ง การทำตำแหน่งทางวิชาการ 7.การยกย่องเชิดชูเกียรติ การร่วมแสดงความยินดีโอกาสต่างๆ 8.หอพักในมหาวิทยาลัย 9.ศูนย์ออกกำลังกาย ว่ายน้ำ 10.รถไฟฟ้าภายในมหาวิทยาลัย 11.ห้องทำงานส่วนตัว(อาจารย์) 12.พื้นที่จัดเก็บข้อมูล Online	1.กล้องวงจรปิด 2.ระบบสแกนนิ้วเข้าอาคาร 3.อุปกรณ์ป้องกันเพลิงไหม้ 4.ระบบป้องกันข้อมูล Cyber security
บุคลากรสายสนับสนุน	1.ความมั่นคงในการทำงาน 2.ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 3.ภาระงาน 4.ความก้าวหน้าในอาชีพ 5.เพื่อนร่วมงาน 6.ระยะทางในการเดินทาง		

(4) สินทรัพย์

สินทรัพย์ และทรัพยากรของคณะที่ใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงเทคโนโลยี ครุภัณฑ์ และอื่นๆ

ตาราง P1 ก.(4)- 1 ข้อมูลอาคาร สถานที่ ห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยีและครุภัณฑ์

อาคารสถานที่	1.อาคารพระปกเกล้า ห้องเรียน 10 ห้อง / ห้องปฏิบัติการวิชาชีพ 6 ห้อง / ห้องแลปคอมพิวเตอร์ 4 ห้อง / ห้องปฏิบัติการ Studio 1 ห้อง 2. อาคารคณะวิทยการจัดการ ห้องเรียน 16 ห้อง / **Smart Class Room 2** ห้อง / ห้องประชุม 3 ห้อง / ห้องสำนักงานคณะบดี / ห้องพักอาจารย์ 60 ห้อง 3. อาคารเวียงแก้ว ห้องเรียน 4 ห้อง / ห้องปฏิบัติการวิชาชีพ 2 ห้อง 4. อาคารอเนกประสงค์ 450 ที่นั่ง / ลานอเนกประสงค์

เทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์	1. ระบบเครือข่ายไร้สายครอบคลุมทุกจุดในคณะ 2.ห้องแลปคอมพิวเตอร์จำนวน 4 ห้อง **computer** จำนวน 154 เครื่อง 3.ระบบสารสนเทศด้านการเรียนการสอนและการวิจัย

ตาราง P1 ก.(4)- 2 ข้อมูลทรัพยสินทางปัญญา (อ้างอิง สวจ.มรพส.)

ชื่อผลงาน	เจ้าของผลงาน	ประเภท และเลขที่คำขอ	วันที่ได้รับสิทธิบัตร
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 1	อาจารย์ ดร.ภูรดา ประเสริฐศรี	สิทธิบัตรการออกแบบ 2202004318	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (18/10/2565)
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 2	อาจารย์ ดร.ภูรดา ประเสริฐศรี	สิทธิบัตรการออกแบบ 2202004706	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (11/11/2565)
สูตรน้ำพริกที่มีส่วนผสมกล้วยกรอบและกรรมวิธีการผลิต	อาจารย์ ดร.ชลธิชา อยู่พ่วง	อนุสิทธิบัตร 2203003092	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (09/11/2565)
อุปกรณ์และระบบตรวจจับการทำงานของเกลียวท่อลำเลียงข้าวของรถเกี่ยวนวดข้าว	อาจารย์ชมพูนุท นรินทรางกูล ณ อยุธยา	อนุสิทธิบัตร 2003001756	ได้รับการขึ้นทะเบียนจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา – อนุสิทธิบัตร (คุ้มครอง 6 ปี) (12/04/2566)
เนื้อเพลง MS Students (We Got the Wing, We Fly So High)	อาจารย์ยรรยงวรกร ทองแย้ม	ลิขสิทธิ์ ว.049625	ได้รับแจ้งจดจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา - ลิขสิทธิ์ (50 ปี) (20/04/2566)
ระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า MS Alumni	อาจารย์ ดร.ภูรดา ประเสริฐศรี	ลิขสิทธิ์ ว1.010334	ได้รับแจ้งจดจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา - ลิขสิทธิ์ (50 ปี) (19/01/2566)
เสื้อสโมสรนักศึกษาMS65	อาจารย์ ดร.ภูรดา ประเสริฐศรี	ลิขสิทธิ์	ตัวแทนสิทธิบัตรตรวจสอบร่างคำขอ (23/09/2566)
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 1	อาจารย์ยรรยงวรกร ทองแย้ม	สิทธิบัตรการออกแบบ 2302004628	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (24/10/2566)
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 2	อาจารย์ยรรยงวรกร ทองแย้ม	สิทธิบัตรการออกแบบ	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณา

		2302004629	ตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (24/10/2566)
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 3	อาจารย์ยรรยงวรกร ทองแย้ม	สิทธิบัตรการออกแบบ 2302004630	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (24/10/2566)
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 4	อาจารย์ยรรยงวรกร ทองแย้ม	สิทธิบัตรการออกแบบ 2302004631	ได้รับเลขที่คำขอและอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจสอบจากกรมทรัพย์สินทางปัญญา (24/10/2566)
ลวดลายบนวัสดุแผ่นผืน แบบที่ 5	อาจารย์ยรรยงวรกร ทองแย้ม	สิทธิบัตรการออกแบบ	ตัวแทนสิทธิบัตรตรวจสอบร่างคำขอ (21/08/2566)

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

คณะฯ ดำเนินงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับด้านต่าง ๆ เพื่อการกำกับดูแลให้เกิดการดำเนินงานที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ดังนี้

ตาราง P1 ก.(5)-1 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญในการกำกับการดำเนินงานของคณะ

พันธกิจ	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญในการกำกับการดำเนินงานของคณะ
การผลิตบัณฑิต	1.พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 2.พรบ.การอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 3.กฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 4.กฎกระทรวงมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 5.ข้อบังคับ ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2566 6.ข้อบังคับ ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2566 7.กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 8. ประกาศ หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพมาตรฐานเกณฑ์ aun-qa และเกณฑ์ EdPex
การวิจัย	1.พรบ.ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2564 2. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
การบริการวิชาการ	1.ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการให้บริการวิชาการ พ.ศ.2558 2.หลักเกณฑ์การให้บริการวิชาการและการเก็บค่าธรรมเนียม
การบริหารจัดการ	1.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยเงินรายได้และการบริหารงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ พ.ศ.2566 2.ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การบริหารงบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

	3.ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การบริหารงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 4.หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2565 5.พรบ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6.พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณะฯ มีระบบการบริหารองค์กรโดย คณบดีเป็นผู้นำสูงสุดมีวาระ 4 ปี สายงานบริหารประกอบไปด้วย รองคณบดี 3 ท่าน ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ และรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและภาพลักษณ์องค์กร มีผู้ช่วยคณบดี 2 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาหลักสูตร และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรม บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย ประธานหลักสูตร 12 สาขาวิชา และหัวหน้าสำนักงานคณบดีคณะวิทยาการจัดการ และกำกับดูแลโดยคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นกรรมการ

(2) ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะฯ ได้แบ่งกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามพันธกิจ ดังนี้ 1.การผลิตบัณฑิต กลุ่มลูกค้าปัจจุบันแบ่งตามระดับการศึกษา ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ส่วนลูกค้าในอนาคตแบ่งเป็น นักเรียน (มัธยมศึกษาตอนปลาย) นักศึกษา (ปวส. และ ป.ตรี) บุคคลทั่วไป หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชนที่ประสงค์ **Upskill / Reskill** ดังนี้

ตาราง P1 ข.(2)-1 ความต้องการหลักและความคาดหวังต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น	ความต้องการ และความคาดหวัง
การผลิตบัณฑิต	
ผู้สนใจเข้าเรียน	1.สามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตนเอง และครอบครัว 2.ได้เรียนในหลักสูตรที่ทันสมัย 3.สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำทันที
นักศึกษาปัจจุบัน ระดับปริญญาตรี	1.สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2.มีงานทำภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา 3.มีรายได้ระหว่างการศึกษา 4.สามารถเป็นผู้ประกอบการได้ 5.มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ
นักศึกษาปัจจุบัน ระดับบัณฑิตศึกษา	1.ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ 2.ได้เครือข่ายเพื่อพัฒนาต่อยอดสู่การทำงานในอนาคต 3.มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างเพียงพอ
ด้านวิจัย	
แหล่งทุนวิจัย : 1.แหล่งทุนวิจัยภายใน 2.แหล่งทุนวิจัยภายนอก	1.ผลิตผลงานวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายของผู้ให้ทุน (มีคุณภาพตามกรอบ) 2.ผลงานวิจัยสำเร็จสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด 3.ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาได้จริง
ผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย :	1.ผลงานวิจัยสามารถนำมาแก้ไขปัญหาของตนเองไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2.ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ได้จริง และประยุกต์ใช้ต่อยอดได้
ด้านการบริการวิชาการ	
แหล่งทุน 1.แหล่งทุนภายใน	1.สามารถแก้ไขปัญหาให้ชุมชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน 2.โครงการสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัด

2.แหล่งทุนนอก	3.สามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนที่เพิ่มขึ้น
พื้นที่ให้บริการ	1.สภาพแวดล้อมชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 2.เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
ผู้ปกครอง	1. บุตรหลานได้รับการดูแลเอาใจใส่ระหว่างศึกษา 2. บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด
ศิษย์เก่า	1.สร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายศิษย์เก่า
ผู้ใช้บัณฑิต	1.บัณฑิตมีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการ 2.ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต
ผู้กำกับดูแล	
มหาวิทยาลัย (ผู้กำกับดูแล)	1.คุณภาพบัณฑิตเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน 2.ผลิตบัณฑิตได้ตามเป้าหมาย และตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย 3.สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย

(3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะฯ มีผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือเหล่านี้ จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจของคณะฯ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแนวทางและวิธีการในการสื่อสารกับแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ดังนี้

ตาราง P1 ข.(3)-1 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือกับบทบาทที่เกี่ยวข้อง และช่องทางการสื่อสาร

พันธมิตร และคู่ความร่วมมือ	บทบาทที่ที่เกี่ยวข้อง	ช่องทางการสื่อสาร
การผลิตบัณฑิต		
หน่วยงานภายใน 1.หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ทั้งส่วนคณะ และหน่วยงานต่างๆ	1.สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐาน 2.พัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ และพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิต 3.ใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อพัฒนานักศึกษา 4.ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาและผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามตัวชี้วัด 5.การส่งเสริมปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ	1.การประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ 2.ช่องทางออนไลน์ Line / website / Messenger และ E-mail

2.ผู้มีส่วนได้เสีย -ผู้ใช้บัณฑิต -ภาครัฐ -ภาคเอกชน	1.สำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน 2.จัดตลาดนัดแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบกับนักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์ก่อนเข้าตลาดแรงงาน (กรมส่งจัดหาแรงงาน)	
3.ภาคสังคมและชุมชน	3.นักศึกษาและบัณฑิตลงพื้นที่เพื่อวิจัยและพัฒนาร่วมกับคณาจารย์ โดยใช้องค์ความรู้เข้าไปยกระดับศักยภาพชุมชน	
ด้านการวิจัย		
1.แหล่งทุนวิจัยภายใน -สถาบันวิจัยและพัฒนา มรพส.	กำหนดงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาทิ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ และใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแก้ไขปัญหาตามที่แหล่งทุนต้องการ	1.การประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ 2.ช่องทางออนไลน์ Line / website / Messenger และ E-mail
2.แหล่งทุนภายนอก - NIA / วช. บพท. บพข.	ส่งเสริมให้คณาจารย์ที่มีศักยภาพได้มีโอกาสในการนำผลงานและองค์ความรู้ไปใช้ขยายผลสู่ระดับเชิงพานิชย์และนวัตกรรมใหม่ในการแก้ปัญหาให้แก่พื้นที่เป้าหมาย	
ด้านการบริการวิชาการ		
1.แหล่งทุนภายใน -งบยุทธศาสตร์การพัฒนา	นักศึกษาและบัณฑิตลงพื้นที่ใช้ทักษะและความรู้ประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาพัฒนาพื้นที่เป้าหมาย จังหวัดพิษณุโลกและสุโขทัย	1.การประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ 2.ช่องทางออนไลน์ Line / website / Messenger และ E-mail 3.ลงพื้นที่
บริการวิชาการจากการร้องขอชุมชน -งบประมาณของจังหวัด พัฒนาชุมชน / กรมเกษตร / การพัฒนาพื้นที่ของจังหวัด อื่นๆ	การบริการวิชาการโดยการร่วมหารือทิศทางในการพัฒนาจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่	

P.2 สภาวการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

คณะฯ ได้มีการกำหนดคู่เทียบภายนอกมหาวิทยาลัย โดยได้พิจารณาส่วนงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งถ้าพิจารณาลำดับในการแข่งขันแล้วพบว่าคณะที่นำมาเป็นคู่เทียบ มีประเด็นสำคัญที่คณะฯ สามารถนำมาปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น จำนวนหลักสูตร ร้อยละการมีงานทำ มหาวิทยาลัยของรัฐด้านบริหารและบัญชี เป็นต้น โดยมีรายละเอียดของคู่เทียบ ดังนี้

ตาราง P2 ก.(1)-1 รายละเอียดระดับที่พิจารณาของคู่เทียบ (เทียบตนเองย้อนหลัง 3 ปี)

ประเด็นพิจารณา	คู่เทียบ	ประเด็นการเปรียบเทียบ
ด้านการผลิตบัณฑิต	คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร	1) ร้อยละของการมีงานทำ ในระยะเวลา 1 ปี 2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของคณะวิทยาการจัดการ อย่างไรก็ตามคณะฯ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลกระทบ โดยประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันสามารถ ดังนี้

ตาราง P2 ก.(2)-1 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงหลักที่เกิดขึ้น	ผลกระทบต่อสภาพการแข่งขันของคณะ	การปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลกระทบ
การได้รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ ที่จำกัด	คณะฯ ต้องบริหารจัดการงบประมาณที่จำกัด โดยการควบคุมและปรับลดงบประมาณรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป	คณะฯ มีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์โดยมีการบูรณาการศาสตร์ร่วมกันเพื่อส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ทั้ง 3 ด้านของคณะ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ความต้องการของผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเนื้อหาวิชา และรูปแบบการเรียน การสอน	คณะฯ ต้องปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เนื้อหารายวิชามีความทันสมัย ทันต่อความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนเพื่อสร้างโอกาสการเป็นผู้ประกอบการ	คณะฯ มีการปรับปรุงหลักสูตร ที่เน้นการบูรณาทั้ง เนื้อหารายวิชา และกิจกรรม การเรียนการสอนที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และตรงกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อสร้างโอกาสการเป็นผู้ประกอบการ

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ ได้กำหนดให้เปรียบเทียบข้อมูลในระดับคณะ และระดับหลักสูตรกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย โดยคณะฯ ได้คัดเลือกคู่เทียบที่มีบริบทที่ใกล้เคียงกัน เช่น การมีหลักสูตรที่หลากหลายทางด้านศาสตร์วิทยาการจัดการ รวมถึงมหาวิทยาลัยที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดเดียวกัน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะได้นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของคณะฯ แหล่งข้อมูลเปิดเผย ฐานข้อมูล CHE QA Online และฐานข้อมูลวารสาร (WoS/Scopus)

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

คณะฯ ได้ดำเนินการพิจารณาประเด็นความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ โดยได้พิจารณาความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ที่ครอบคลุมทั้งประเด็นของการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ ทั้งนี้ คณะได้นำผลจากการวิเคราะห์ SWOT มาพิจารณา เพื่อนำมาประเมินความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญตามผลิตภัณฑ์ของคณะฯ โดยคณะฯ มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบของการสร้างโอกาสความเป็นผู้ประกอบการให้กับบัณฑิต รวมถึงมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างศาสตร์สาขาวิชา รวมถึงการพัฒนางานวิจัย การให้บริการวิชาการ ที่เน้นการบูรณาการความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งคณะฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของสังคมและกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

ตาราง P2 ข.-1 การวิเคราะห์ SWOT ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ

จุดแข็ง	**จุดอ่อน**
1. คณาจารย์มีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐาน มีความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ 2. หลักสูตรของคณะมีความหลากหลายตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3. สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก 4. สิ่งสนับสนุนกรเรียนการสอนมีความทันสมัย 5. สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการตลาดแรงงาน	1. ตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อย 2. คณาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการยังมีจำนวนน้อย 3. วิธีการสื่อสารในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 4. บุคลากรภายในคณะฯ ขาดความเชื่อมโยงในการทำงานเป็นทีม 5. สิ่งสนับสนุนการเรียนบางส่วน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เสริมยังไม่เพียงพอ 6. ขาดโปรแกรมสำเร็จรูปที่รองรับการเรียนการสอน
โอกาส	**อุปสรรค**
1. มีเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1. ความสมดุลของภาระงานกับเป้าหมายการดำเนินงานของคณะไม่สอดคล้อง

2. มีแหล่งเรียนรู้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางด้านวิทยาการจัดการ 3.มหาวิทยาลัยอยู่ในกลุ่มที่ 2 ซึ่งเป็นการเสริมสร้างผู้ประกอบการและสอดคล้องกับหลักสูตรและคณะฯ 4. มีการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกที่หลากหลาย 5. มหาวิทยาลัย มีแหล่งพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ	2. อัตราการเกิดที่ลดลง 3. งบประมาณสนับสนุนมีจำกัด 4. การแข่งขันจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ 5. อัตรากำลังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ 6. มีผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้วางแนวทางการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานทั้งในระดับคณะฯ และระดับหลักสูตร โดยยึดแนวทางตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (**EdPEx)** และเกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร (**AUN-QA)** เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งจะทำให้เกิดข้อเสนอแนะและแนวทางการ ปรับปรุง รวมถึงยังส่งผลให้คณะฯ และหลักสูตรมีผลการประเมินที่จะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ดังนี้

ตาราง P2 ค.-1 การปรับปรุงผลการดำเนินการคณะวิทยาการจัดการ

ระดับ	การดำเนินงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน
คณะฯ	1. การจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งคณะฯ การติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย และการทบทวนปรับปรุงตามรอบเวลา 2. การติดตามและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในคณะฯ ตามแผนปฏิบัติการคณะฯ 3) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ ตามแนวทาง **EdPEx** 4) การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อพัฒนาและดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของคณะฯ ในรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงาน
หลักสูตร	1) การบริหารการจัดการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิแต่ละหลักสูตร 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร **(**AUN-QA) 3) การเทียบเคียงผลการดำเนินการกับคู่เทียบ **(**Benchmark)

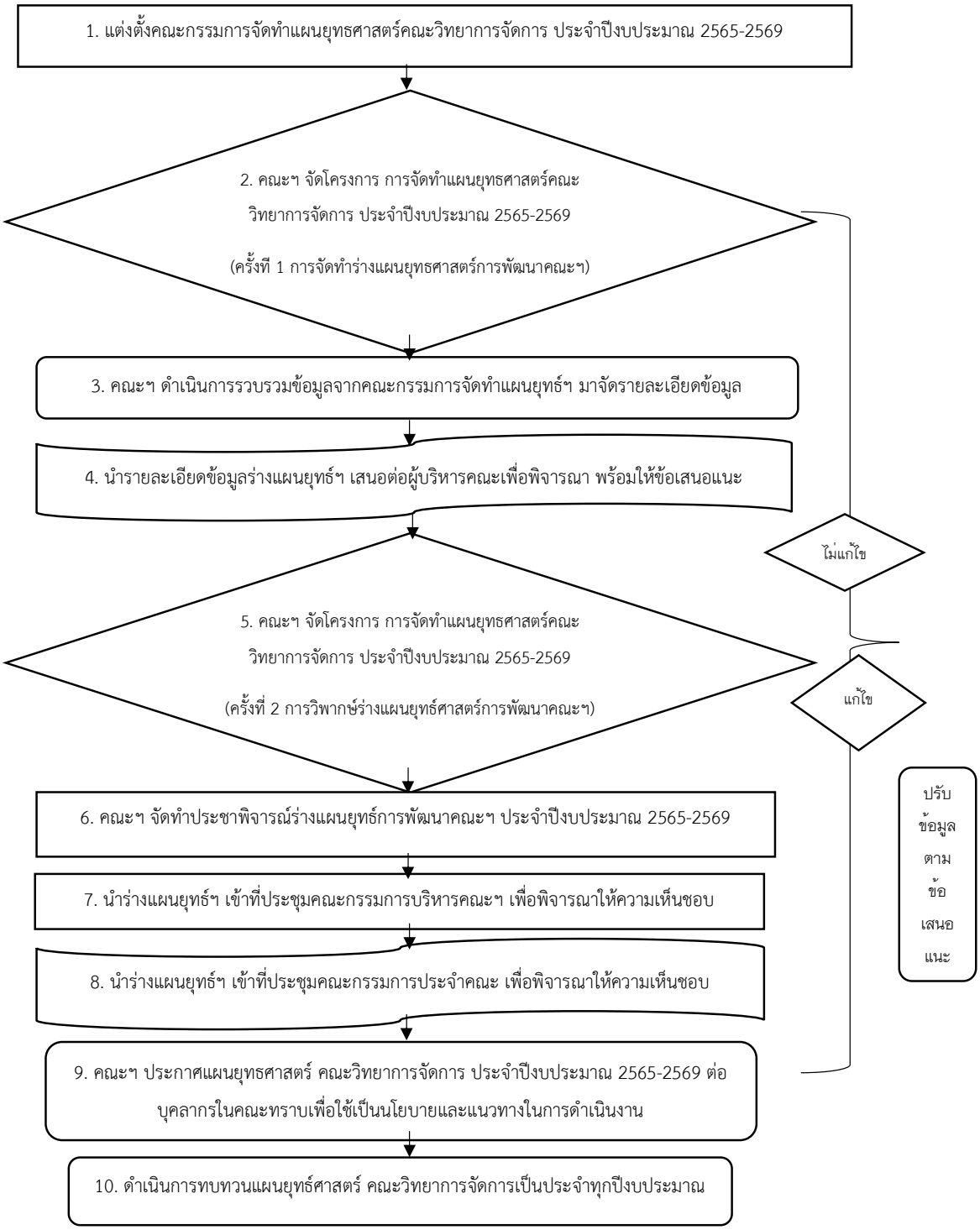
หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 **การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง**

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

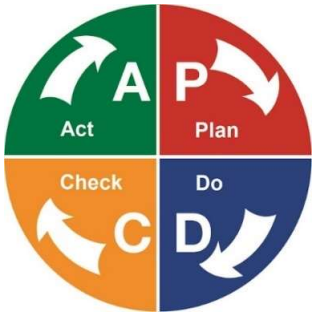
(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะวิทยาการจัดการ ดำเนินการโดยนำ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มาพิจารณาร่วมกับข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร เป้าหมาย การดำเนินงานของคณะฯ โดยมีคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร และบุคลากรในคณะฯ ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตลอดจนทิศทางการบริหารงานของคณะฯ นอกจากนั้น คณะฯ ยังให้ความสำคัญและพิจารณาถึงความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตรคู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมถึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในคณะฯ เพื่อร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ และนำเสนอเพื่อผ่านการเห็นชอบต่อกรรมการประจำคณะฯ จากนั้นจึงนำไปประกาศใช้ นอกจากนั้นคณะฯ ยังมีการทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน ผ่านโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี ดังภาพที่ 1.1 ก.(1)-1



ภาพที่ 1.1 ก.(1)-1 ขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ 2565-2569

ระบบการนำองค์กรของคณะฯ เพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์นั้น คณะฯ ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมของคณะฯ ดังภาพที่ ภาพที่ 1.1 ก.(1)-2



ภาพที่ 1.1 ก.(1)-2 ระบบการนำองค์กร

1) การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร (Plan) โดยคณบดี ทีมบริหาร และบุคลากรในคณะฯ ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม เพื่อชี้นำองค์กรและพฤติกรรมพึงประสงค์ของบุคลากรให้ปฏิบัติตาม

2) การกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี (Do) คณะฯ ได้กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในคณะฯ ปฏิบัติตนตามค่านิยม โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในองค์กร และปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกัน

3) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน (Check) การตรวจสอบผลการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ การประชุมในระดับหลักสูตร และการประชุมในระดับฝ่ายงานของสายสนับสนุน

4) การทบทวนผลการดำเนินงาน (Act) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะถูกนำมาเป็นข้อมูลเพื่อการทบทวนวิสัยทัศน์ และ ค่านิยม รวมถึงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ต่อไป

ตารางที่ 1.1 ก.(1)-1 วิสัยทัศน์ มิติการพัฒนา และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์	มิติการพัฒนา	เป้าประสงค์
ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีศักยภาพทางศาสตร์วิทยาการจัดการและสร้างองค์ความรู้สู่สังคมโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	มิติการพัฒนาที่ 1 การยกระดับคุณภาพบัณฑิต	1.1 บัณฑิตนักปฏิบัติที่มีศักยภาพและโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ 1.2 บัณฑิตมีอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับของสังคม
	มิติการพัฒนาที่ 2 การสร้างองค์ความรู้ทางศาสตร์วิทยาการจัดการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน ชุมชน และสังคม	2.1 ยกระดับผู้ประกอบการด้วยกระบวนการวิจัย พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่ทันสมัย และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
	มิติการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการคณะ	3.1 คณะมีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 3.2 คณะมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ตารางที่ 1.1 ก.(1)-2 ค่านิยมองค์กร พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการนำไปปฏิบัติ

ค่านิยมองค์กร (I AM MS)	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	การนำไปปฏิบัติ
I: Innovation	สร้างนวัตกรรม	การสร้างนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ
A: Agile	คล่องแคล่วในการปรับตัว	การเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
M: Motivation	การทำงานด้วยความกระตือรือร้น	การมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงการพัฒนาตนเองทั้งวิชาการและวิชาชีพ
M: Moral	ศีลธรรมอันดีงาม	การคิดดี การปฏิบัติดี และการถ่ายทอดสิ่งดีระหว่างกัน
S: Social Responsibility	ความรับผิดชอบต่อสังคม	การดำเนินงานโดยรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดต่อสังคม

ปัจจุบันคณะฯ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 ซึ่งมีการปรับปรุงตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามล่าสุด ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยคณะฯ จะมีถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ โดยคณบดี และทีมบริหารได้สื่อสาร และเน้นย้ำเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมของคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านการประชุมทั้งในประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ การประชุมในระดับหลักสูตร การประชุมคณาจารย์ประจำคณะ และการประชุมในระดับฝ่ายงานของสายสนับสนุนเพื่อนำเอาวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน ในส่วนของการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่ผู้เรียนนั้น คณบดีและทีมบริหาร รวมถึงบุคลากรของคณะฯ จะสื่อสารผ่านช่วงเวลาที่มีการพบปะพูดคุยกับผู้เรียน เช่น การประชุมของฝ่ายกิจการนักศึกษา และคณาจารย์แต่ละหลักสูตรพบนิสิตแต่ละชั้นปี เป็นต้น โดยในปีการศึกษา 2566 คณบดีได้ประชุมร่วมโครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะฯ ให้นักศึกษาได้รับทราบ ในด้านการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะฯ ไปยังบุคลากร มุ่งเน้นการบูรณาการ และการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นไปตามค่านิยมของคณะฯ ส่วนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ คณบดี และทีมบริหาร ได้สื่อสารผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น เว็บไซต์ และช่องทางออนไลน์ เป็นต้น รวมถึงการที่หลักสูตรรวมถึงบุคลากรของคณะฯ มีโอกาสในการพบปะลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตรคู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จะได้สื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

คณบดีให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และจริยธรรม รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร โดยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินการทำงานผ่านมิติของธรรมาภิบาล ซึ่งส่งผลให้ทีมบริหาร และบุคลากรในคณะฯ ให้ความสำคัญ และนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยเริ่มจาก

1) การประกาศนโยบายการปฏิบัติตนตามกฎหมาย และจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2) การถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานไปยังบุคลากร โดยการดำเนินงานของคณะฯ เช่น การส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณ และความรู้ที่เกี่ยวกับข้อปฏิบัติที่อาจขัดต่อระเบียบวินัยหรือ ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

3) การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ซึ่งคณบดีจะมีประชุมร่วมกับคณะกรรมการบริหารคณะ รวมถึงบุคลากรคณะวิทยการจัดการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อกำกับติดตามหากพบประเด็นที่มีแนวโน้มผิดปกติ และได้มีการประชุมร่วมกับทีมบริหาร เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา นอกจากนั้นจะมีกระบวนการในการพิจารณาข้อเท็จจริงตามแนวทางของมหาวิทยาลัย และหากผู้เสียหายไม่ได้รับความเป็นธรรมก็สามารถยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยได้

4) การนำข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม มาทบทวน ปรับปรุง

ตารางที่ 1.1 ก.(1)-3 การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องและมีจริยธรรม

ตัวอย่าง การสร้างสภาพแวดล้อมในคณะฯ เพื่อให้บุคลากรถือปฏิบัติ ปีการศึกษา 2566
ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ
- คณะฯ เข้ารับการตรวจสอบจากภายในและภายนอกจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นประจำทุกปี
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร
- คณบดี และคณะผู้บริหาร มหาวิทยาลัย เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- รองคณบดี คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ เข้าร่วมอบรมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ตัวอย่างที่ดีของผู้นำ
- รับการประเมินคุณภาพภายนอก เช่น EdPEx และการประเมินผลการบริหารจากอธิการบดี

ข. การสื่อสาร

คณบดี และทีมบริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารเป็นอย่างมากและสร้างความผูกพันที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ โดยได้กำหนดช่องทางและเนื้อหาให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทิศทางเป็นสำคัญ ทั้งนี้ยังได้กำหนดรอบระยะเวลาสื่อสารที่ชัดเจน มีการนำผลการสื่อสารและข้อเสนอแนะมาดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการวางแผนในรอบต่อไป

ในส่วนของการสร้างความผูกพัน คณบดี และทีมบริหารได้สร้างความผูกพันกับบุคลากรทุกระดับผ่านการสื่อสารอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถซักถามและพูดคุยได้ เพื่อลดปัญหาและช่องว่าง รวมถึงคณบดียังได้เข้าไปพบปะพูดคุยกับบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อรับฟังปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาทบทวน และปรับปรุงแก้ไขต่อไป เช่น การทบทวนจุดเน้นคณะวิทยาการจัดการของสายวิชาการ และสายสนับสนุน เป็นต้น นอกจากนี้ในกรณีที่บุคลากรภายในคณะฯ ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการของสาย

วิชาการ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน รวมการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ ทั้งบุคลากรของคณะ รวมถึงนักศึกษา ก็จะได้รับการกล่าวชมเชยในที่ประชุมคณะฯ และทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย สำหรับกลุ่มลูกค้าอื่น ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะฯ เน้นการสร้างความผูกพัน ผ่านการให้บริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน ทั้งนี้เมื่อเกิดปัญหาหรือบริการไม่ตรงตามความต้องการ คณะฯ จะนำข้อมูลและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงในครั้งถัดไป

ตารางที่ 1.1 ข.-1 กระบวนการสื่อสารที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูง

กลุ่ม	เรื่องที่สื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	การสื่อสาร		ผู้รับผิดชอบ	ประสิทธิภาพการสื่อสาร
				1 way	2 ways		
คณะกรรมการบริหารคณะฯ	พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย แผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติราชการ ผลการดำเนินการ และข้อเสนอแนะ	การประชุม	ทุกเดือน		✓	ฝ่ายแผนฯ	ดำเนินการได้ตาม KPI ที่ตั้งไว้
คณะกรรมการประจำคณะฯ	พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย แผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติราชการ ผลการดำเนินการตามพันธกิจและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินการของคณะ	การประชุม	ทุกไตรมาส		✓	ฝ่ายแผนฯ	คณะฯมีการปรับปรุงผลการดำเนินการตามข้อเสอนแนะ
บุคลากรสายวิชาการ	พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทางการทำงานคณะฯ การถ่ายทอดผลการดำเนินงานของคณะ การรับฟังเสียง,ปัญหา, ข้อเสนอแนะของบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร การ	การประชุม	ทุกเทอม		✓	ฝ่ายแผนฯ	-บุคลากรปฏิบัติตาม KPI ที่คณะตั้งไว้ -คณะฯ ปรับปรุงการทำงานตามข้อเสนอแนะของบุคลากร
บุคลากรสายสนับสนุน		การประชุม	ทุกเดือน		✓	ฝ่ายแผนฯ	

	ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง						
สมโมสรนักศึกษา	กิจกรรมส่งเสริมทักษะระหว่างการศึกษา , การพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	การประชุม	ทุกเดือน		✓	ฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ	-มีผลการดำเนินการฝ่ายกิจการนักศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
นักศึกษา	แนวปฏิบัติการศึกษา, กิจกรรมระหว่างเรียน, กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง, อาชีพในอนาคต	โครงการปฐมนิเทศ/ปัจฉิมนิเทศ /line / facebook /website	ทุกปีการศึกษา /ทุกกิจกรรม	✓	✓	ฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ	นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตามกฎระเบียบ
ผู้ปกครอง	ข้อมูลหลักสูตร , สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย ,สิ่งอำนวยความสะดวก	ประชุมผู้ปกครอง /line / facebook /website	ทุกเทอม	✓	✓	ฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ	ทราบข้อมูลหลักสูตร ยินยอมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในคณะ
ศิษย์เก่า	ข่าวกิจกรรมต่าง ๆ	line / facebook /website	ทุกปีการศึกษา	✓	✓	ฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ	กลับมามีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆของคณะ
ผู้ใช้บัณฑิต	ข้อมูลหลักสูตร, คุณภาพบัณฑิต	กิจกรรมนิเทศนักศึกษา / เยี่ยมชมผู้ประกอบการ /แบบสอบถาม ฯ	ตามรอบปฏิทินกิจกรรม	✓	✓	ฝ่ายวิชาการฯ	เปิดโอกาสรับสมัครงานจากบัณฑิตของคณะ
ผู้ให้ทุนวิจัย / ผู้ใช้งานวิจัย	หัวข้อการวิจัย, ทุนวิจัย , คุณภาพการวิจัย และการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์	ผ่านการประชุมสถาบันวิจัยและพัฒนาฯ / แบบสอบถาม	ตามรอบปฏิทินรอบการวิจัย	✓	✓	ฝ่ายวิชาการฯ	อนุมัติทุนวิจัยนำวิจัยไปดำเนินการต่อยอด
ผู้รับบริการวิชาการ	กิจกรรมบริการวิชาการ, สิ่งที่ชุมชนจะได้รับจากกิจกรรมม, หัวข้อกรอบรมบริการวิชาการ	ลงพื้นที่ให้บริการ facebook /website	ตามรอบปฏิทินกิจกรรม	✓	✓	ฝ่ายแผนฯ	ชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

นักศึกษาในอนาคต	ข้อมูลหลักสูตร, สิ่งอำนวยความสะดวก , สภาพแวดล้อม , อาชีพในอนาคต	กิจกรรม road show / ประชุมคณุแนะแนว facebook /website	ทุกปีการศึกษา	✓	✓	ฝ่ายวิชาการฯ และกิจการฯ	จำนวนนักศึกษาสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้น
เครือข่ายความร่วมมือ	ข้อมูลหลักสูตร, วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของคณะ, ผลการดำเนินงาน และกิจกรรมความร่วมมือ	การประชุม offline / online / facebook /website	ทุกปีงบ	✓	✓	ฝ่ายวิชาการฯ และแผนฯ	มีกิจกรรมที่สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ค. พันธกิจและผลการดำเนินงานของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

คณะฯ ได้ดำเนินการผ่านระบบการนำองค์กร โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกันของบุคลากรทุกภาคส่วน ในการตอบสนองต่อพันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ คณบดี ทีมบริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน ในคณะฯ ได้ร่วมกันกำหนดและปรับปรุงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับความท้าทาย ความได้เปรียบและโอกาสเชิงกลยุทธ์ ร่วมกับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ ได้แก่ EdPEx และ AUN-QA และเครื่องมือการปรับปรุงคุณภาพ เช่น PDCA, SWOT Analysis

คณบดี และทีมบริหาร ได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางที่สำคัญ ได้ดังนี้

1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะฯ ตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ เป้าหมายการดำเนินงานและการติดตามผล นอกจากนั้นการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงาน คณะฯ จะให้ตัวแทนของหลักสูตรร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และกระตุ้นการทำงานร่วมกัน เช่น คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา จะมีตัวแทนอาจารย์ของทุกหลักสูตรร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นต้น

2) คณบดีมีบทบาทกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสร้างโอกาสคู่ความร่วมมือ ในการยกระดับการพัฒนาคณะฯ และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น คณะ ได้มีการทำ MOU กับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมทางวิชาการ ทั้งด้านการเรียน การสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากร การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ตลอดจนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

3) การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ให้เกิดความเหมาะสมต่อการพัฒนานิสิต การวิจัย การวิชาการ ตลอดจนการพัฒนา ปรับปรุงสถานที่ทำงาน จัดวัสดุครุภัณฑ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้นำ โดยผลักดันให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาตนเองทาง วิชาการ วิชาชีพประจำปี ซึ่งเป็นการพัฒนาในระยะสั้น รวมถึงการวางแผนเพื่อผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

5) การสร้างบรรยากาศในการยกย่องชมเชยความสำเร็จของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่นการประกาศแสดงความยินดีในเว็บไซด์ณะฯ และการประกาศยกย่องในที่ประชุมคณะฯ

ในส่วนของประเด็นการวางแผนตำแหน่งผู้บริหารคณะฯ ในอนาคตนั้น คณบดี ได้เปิดโอกาสให้ ทีมบริหารและบุคลากรที่มีศักยภาพได้เรียนรู้การบริหารงาน ผ่านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หรือร่วมปฏิบัติงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล โดยในปีการศึกษา 2566 ได้ผลักดันให้อาจารย์ในคณะได้รับตำแหน่งบริหารกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยและรองผู้อำนวยการโรงแรมวังจันทร์ริเวอร์วิว, รองผู้อำนวนการสำนักวิทยบริการ, ผู้อำนวยการศูนย์ UBI รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหารและอาจารย์ได้เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นต้น

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

คณบดีได้มุ่งเน้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการพร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงาน ทั้งนี้ คณะฯ ได้กำกับติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ และการประชุมในฝ่ายสายสนับสนุนเป็นประจำทุกเดือน เพื่อติดตามภาพรวมการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน รวมถึงคณะฯ จะได้รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ ในทุกไตรมาส ซึ่งข้อมูลการดำเนินงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะถูกใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมหรือโครงการ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และเป็นไปตามพันธกิจของคณะฯ อย่างต่อเนื่อง สำหรับในปีการศึกษา 2566 นี้ คณะฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์ภาระงานในประเด็นจุดเน้นของคณะ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจต่อผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร และดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและกฎหมาย โดยที่คณบดีจะทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับอธิการบดี และมีการกำหนดตัวชี้วัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติและดำเนินการ โดยมีการประเมินผลการดำเนินงานทุกปี นอกจากนั้นคณะฯ ยังมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย มีการสรุปและทบทวนตัวชี้วัดทุกปีงบประมาณ มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และมหาวิทยาลัยจะติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ คณะฯ ได้กำกับดูแลเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญ ซึ่งผลการประเมินจะได้รายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ และมีการทบทวนทุกปี เพื่อใช้ในการติดตามการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ

(2) การประเมินผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะผู้บริหารนั้น ในแต่ละปีคณบดีจะได้ทำข้อตกลงกับอธิการบดีเพื่อเป็นการรับทราบภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ นอกเหนือจากนั้นคณะฯ ยังมีการประเมินผลการบริหารงานตามหลักการธรรมาภิบาลของคณบดีโดยบุคลากรภายในคณะฯ รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินคณบดีจากกลุ่มผู้บริหาร จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่อธิการบดีและคณะกรรมการประเมินใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาให้แก่คณบดีต่อไป นอกจากนั้นยังมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของคณะทำงานบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

คณะฯ มีการกำกับดูแลองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การกำกับ การติดตาม การควบคุม และการดูแลผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ เพื่อให้ทรัพยากรขององค์กรได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตอบแทนกลับไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม นอกจากนั้น คณะฯ มีการทบทวน ความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ประกาศ และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

คณะฯ ได้ดำเนินงานโดยคำนึงถึงกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งยึดถือตามแนวทางของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก โดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สำหรับปีการศึกษา 2566 คณะได้จัดโครงการการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนบริหารความเสี่ยง โดยการมีส่วนรวมของบุคลากรในคณะ ร่วมกันจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยเริ่มจาก 1) พิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการบริหารจัดการ 2) จัดลำดับความสำคัญของผลกระทบและความถี่ที่เกิดขึ้น 3) กำหนดการติดตามควบคุมความเสี่ยง และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และ 4) วิเคราะห์ทบทวนผล และได้นำแผนบริหารความเสี่ยงเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อหาทางป้องกันปัญหาต่อไป

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณะฯ ได้ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม โดยในส่วนของบุคลากร คณะฯ มีการชี้แจงเรื่องการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในการประชุมระดับคณะ มีการอบรมจริยธรรมการวิจัยสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือในระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงคณะมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียน โดยมีทั้งกรรมการจัดการความเสี่ยง กรรมการอุทรณ์ร้องทุกข์ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ รวมถึงมีการวิเคราะห์ทบทวนการดำเนินงาน ซึ่งในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ไม่พบปัญหาในด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม ของทั้งบุคลากรและนักศึกษาของคณะฯ

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะฯ ได้ผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อชุมชน ทั้งในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก และสุโขทัย นอกจากนี้คณะฯ ได้สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของคณะ ซึ่งในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ มีการดำเนินโครงการยุทธศาสตร์ทั้งในจังหวัดพิษณุโลก และสุโขทัย เช่น โครงการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนยั่งยืนสู่แพลตฟอร์มออนไลน์ (University as a Marketplace) โครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรชุมชนอย่างยั่งยืน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงมีการบูรณาการศาสตร์ร่วมในระดับหลักสูตรและระดับคณะ เพื่อส่งเสริมผลักดันให้ชุมชนเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

(2) การสนับสนุนชุมชน

การสนับสนุนชุมชนเป็นประเด็นที่คณะฯ ให้ความสำคัญ และได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี ซึ่งได้เลือกชุมชนหมู่บ้านปากน้ำปอย หมู่ 16 ต.วังนกแอ่น อ.วังทอง จ.พิษณุโลก เป็นพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ทางคณะได้ดำเนินการติดต่อกันเป็นปีที่ 3 รวมถึงในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ได้ขยายพื้นที่ในการให้บริการไปยังจังหวัดสุโขทัย ได้แก่พื้นที่ บ้านหนองตูม อ.กงไกรลาส จ.สุโขทัย และ อ.บางขลัง จ.สุโขทัย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำ ชุมชนเข้มแข็ง มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

ในปีงบประมาณ 2567 คณบดี และทีมบริหาร ได้ดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ 5 ปี พ.ศ. 2565-2569 โดยได้ดำเนินการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ มติการพัฒนา ตัวชี้วัด ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะ โดยใช้กระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยในปีงบประมาณ 2567 นี้ คณะฯ ได้เพิ่มรายละเอียดด้านสมรรถนะหลัก ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ดังตารางที่ 2.1 ก.(1)-1 โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ จากนั้นจึงนำไปประกาศใช้

ตารางที่ 2.1 ก.(1)-1 รายละเอียดด้านสมรรถนะหลัก ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร คณะวิทยาการจัดการ

หัวข้อ	รายละเอียด
สมรรถนะหลัก	1. การบูรณาการศาสตร์ด้านการจัดการ
	2. การประยุกต์องค์ความรู้โดยผ่านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม
	3. ทักษะการวิเคราะห์ การจัดการปัญหา และการปรับตัวตามสถานการณ์
	4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
ค่านิยมองค์กร (I AM MS)	I : Innovation คือ การสร้างนวัตกรรม
	A : Agile คือ ความคล่องแคล่วในการปรับตัว
	M : Motivation คือ การทำงานด้วยความกระตือรือร้น
	M : Moral คือ ศีลธรรมอันดีงาม
	S : Social Responsibility คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม
วัฒนธรรมองค์กร	1. การทำงานที่เน้นผลลัพธ์
	2. การทำงานบนพื้นฐานการปรับตัว
	3. การสร้างสัมพันธภาพในองค์กร

(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯ รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ผ่านการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ และแผนบริหารความเสี่ยง ปีจำ

ปีงบประมาณ 2567 เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคณะฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ สู่การปฏิบัติในรูปแบบของแผนงาน และโครงการ

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายของมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 และให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางด้านการเรียนรู้ การวิจัย การบริการวิชาการ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ประจำปีงบประมาณ 2567 ทำให้คณะฯ มีข้อมูลนำไปวิเคราะห์จัดระบบงานให้รองรับยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงแล้วนำมาใช้ออกแบบระบบงานของคณะฯ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- ระบบงานหลัก (Core Function) เน้นสร้างผลิตภัณฑ์ คือ 1) ระบบการผลิตบัณฑิต 2) ระบบบริหารงานวิจัย และ 3) ระบบบริการวิชาการ โดยคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตร จะรับผิดชอบพิจารณาร่วมตัดสินใจออกแบบระบบงาน

- ระบบงานสนับสนุน (Auxiliary Function) เป็นระบบขับเคลื่อนระบบงานหลักให้เคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพ ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ ตามโครงสร้างคณะฯ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

โดยการบริหารงานทั้ง 2 ระบบ จะผ่าน คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตร จะรับผิดชอบพิจารณาร่วมตัดสินใจออกแบบระบบงานที่สำคัญ ภายใต้ขอบข่ายความรับผิดชอบตามพันธกิจของคณะฯ โดยมุ่งเน้นการประสานงานระหว่างกัน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุดของคณะฯ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

สำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณบดี และทีมบริหาร ตลอดจนบุคลากรในคณะฯ ร่วมกันกำหนดในคราวการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามที่กล่าวมาข้างต้น ตั้งแต่มิติการพัฒนาคณะ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการพร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คณะฯ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับความต้องการ และสภาพการแข่งขันขององค์กร โดยคณะฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยการยึดตามประเด็นของพันธกิจทั้ง 3 ประการ สำหรับการบริหารจัดการนั้น คณะฯ ได้มีแนวทางการกระจายการดำเนินงานลงสู่ระดับหลักสูตร และฝ่ายงาน เพื่อให้ได้มีโอกาสในการนำเสนอโครงการที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ จากนั้นจึงได้รวบรวมข้อมูล และประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ

เพื่อพิจารณาข้อเสนอโครงการต่าง ๆ เพื่อจะได้ปฏิบัติตามนโยบายของคณะฯ ในการสนับสนุนให้มีการบูรณาการศาสตร์และใช้ทรัพยากรร่วมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

เมื่อคณะฯ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์แล้ว คณะฯ ได้นำลงสู่การปฏิบัติ โดยให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตร จัดทำตามแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดสรรทรัพยากรโดยที่ทีมบริหาร และคณะกรรมการบริหารคณะ ร่วมกันพิจารณาภาพรวมของโครงการในแผนปฏิบัติการ เพื่อจำนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการประจำคณะ และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติต่อไป

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

คณะฯ กำหนดแผนงานและโครงการเพื่อผลักดันและขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยให้รองคณบดีทุกฝ่าย และประธานหลักสูตรเสนอโครงการ ทำให้ระบบและกลไกการบริหารงาน และการดำเนินงานของหลักสูตรนำไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ที่คณะฯ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และเอื้ออำนวยต่อการติดตามความก้าวหน้าของแต่ละโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ คณะฯ ยังถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติการประจำปีสู่หลักสูตร และบุคลากรระดับต่าง ๆ ผ่านการประชุมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และสื่อสารผ่านระบบสนเทศต่าง ๆ ได้แก่ Website ของคณะฯ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนนแผนปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน และตอบวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยมีรองคณบดีทุกฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละภารกิจหลัก ควบคุมกำกับแผน และผลการดำเนินงาน

(3) การจัดสรรทรัพยากร

สำหรับการจัดสรรทรัพยากรในส่วนของงบประมาณ คณะฯ จะพิจารณาตามความสำคัญ ความจำเป็นและตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และเสนอผ่านการเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อทำแผนงบประมาณนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย และเมื่อมหาวิทยาลัยอนุมัติประมาณประจำปีเป็นที่เรียบร้อย คณะฯ จะทำการสื่อสารไปยังผู้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดดำเนินงานตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

(4) แผนด้านบุคลากร

ในทุกปีงบประมาณ รองคณบดีที่ดูแลงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับรองคณบดีทุกฝ่ายและ งานทรัพยากรบุคคล รวบรวม วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาทั้งของสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งข้อมูลได้จากการสอบถามในแบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของคณะฯ เพื่อจัดทำแผน ระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองแผนปฏิบัติการของคณะฯ

(5) ตัวชี้วัดผลดำเนินการ

คณะฯ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และตัวชี้วัด แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยถ่ายทอดผ่านการสื่อสารไปสู่บุคลากรทุกระดับ ตลอดจนติดตาม

ผลสำเร็จและประสิทธิผลตามแผนทุกไตรมาส และติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลตัวชี้วัด และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะทุกเดือน รวมถึงรายงานผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดแก่คณะกรรมการประจำคณะในทุกไตรมาส

(6) การคาดการณ์ผลดำเนินการ

คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตรจะร่วมกันกำหนดและทบทวนเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนในทุกปีงบประมาณ โดยเปรียบเทียบกับผลดำเนินงานที่ผ่านมา และหากตัวชี้วัดใดไม่บรรลุเป้าหมายหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้รับผิดชอบตามภารกิจจะต้องหาสาเหตุและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อติดตามให้เกิดการดำเนินงานต่อไป

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

ในกรณีมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เนื่องจากสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ คณบดีและทีมบริหาร จะแจ้งต่อประธานหลักสูตร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวน และปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ หรือให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทันต่อเวลา หรือใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนในปีต่อไป โดยผลการทบทวนและการปรับเปลี่ยนแผนของส่วนงาน จะถูกนำเข้าสู่คณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะก่อนนำไปดำเนินการ

หมวด 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

คณะฯ มีวิธีการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ด้วยการจำแนกลูกค้าตามพันธกิจขององค์กร และมีกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้าอย่างเป็นระบบตาม PDCA ที่กำกับติดตาม โดยรองคณบดีตามภารกิจหลักที่รับผิดชอบและคณะกรรมการกำกับติดตาม เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ก การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะฯ กำหนดรูปแบบและช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้าด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทราบปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างรวดเร็ว ดังตาราง ตารางที่ 3.1 ก.(1)-1 รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น web site คณะฯ page คณะฯ สายตรงคณบดี ซึ่งเปิดให้ผู้ใช้สามารถส่งข้อร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะได้อย่างรวดเร็ว และมีการจัดโครงการ/กิจกรรม รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่นเพื่อปฏิสัมพันธ์และสร้างความผูกพัน

ตารางที่ 3.1 ก.(1)-1 ข้อมูลสารสนเทศและช่องทางการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ลูกค้า	ข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการ	ช่องทาง/วิธีการรับฟัง	ผู้รับผิดชอบ
ผลิตภัณฑ์ด้านการผลิตบัณฑิต			
นักศึกษา	- คุณภาพการจัดการเรียนการสอน - ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อ หลักสูตร	-ระบบการประเมินการเรียนการสอนจากผู้เรียนของมหาวิทยาลัย ภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- แบบประเมินความพึงพอใจ ระดับหลักสูตร	
ผู้ปกครอง	- ความคาดหวังต่อหลักสูตร - คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	กิจกรรมการประชุมผู้ปกครอง ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ
บัณฑิต	ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	- แบบสำรวจภาวะการมีงาน ทำของบัณฑิต ปีละ 1 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ศิษย์เก่า	- ความผูกพันต่อคณะ	แบบสำรวจความผูกพัน ปีละ 1 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ
ลูกค้า	**ข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการ**	**ช่องทาง/วิธีการรับฟัง**	**ผู้รับผิดชอบ**
ผู้ใช้บัณฑิต	- ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	- แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ปีละ 1 ครั้ง	

ผลิตภัณฑ์ด้านการวิจัย			
ผู้ให้ทุนวิจัย	- คุณภาพของผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์	- หนังสือการนำไปใช้ ประโยชน์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
	- นวัตกรรมและเทคโนโลยี	- จำนวนผลงานนวัตกรรม	
ผลิตภัณฑ์ด้านการบริการวิชาการ			
ผู้รับบริการวิชาการ/ชุมชน	ความคาดหวัง/ความต้องการด้านบริการวิชาการ	- แบบสำรวจความต้องการ	- รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
	ความพึงพอใจในการให้บริการวิชาการ แบบประเมินความพึงพอใจ	-แบบประเมินความพึงพอใจ การให้บริการวิชาการ	

จากข้อมูลการรับฟังเสียงลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ คณะฯ ได้ทำการสรุปข้อมูลเพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศที่จะนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์วางแผนดำเนินการบริหารจัดการคณะฯ จากสารสนเทศที่ได้ คณะฯ ได้จัดลำดับความเร่งด่วนของความต้องการของลูกค้า ซึ่งในภาพรวมจะเป็นเรื่องการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ ให้แก่ลูกค้าแต่ละกลุ่มและได้นำข้อมูลรายงานต่อผู้บริหาร ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการรับฟังเสียงลูกค้านี้ ทำให้คณะฯ สามารถเข้าใจ รับรู้ถึงความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าได้ทุกกลุ่มที่อาจจะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน รวมทั้งได้ข้อเสนอแนะที่จะนำไปพัฒนา ปรับปรุงบริการต่อไปได้ เพื่อทำให้กลุ่มลูกค้าทุกกลุ่ม เข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการของคณะฯ ได้อย่างสะดวก

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ กำหนดวิธีการการรับฟังเสียงของลูกค้าอื่นที่พึงมีหลายวิธีการ ผ่านช่องทางการสื่อสารทุกรูปแบบทั้งออนไลน์ รวมทั้งผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่เหมาะสมกับลักษณะของลูกค้าในอนาคต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ และนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ แนวโน้มการตลาดและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และกำหนดแผนการดำเนินงาน การดำเนินการสำรวจความต้องการของลูกค้าส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบ Google form และจัดเก็บแบบสอบถามตามกิจกรรมที่จัดขึ้นตามช่วงเวลา โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาฯ นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้อง เพียงพอ ใช้เป็นแนวทางกำหนดโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาหลักสูตร วิจัย บริการวิชาการ และพันธกิจอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการระดับคณะฯ ที่กำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังตารางที่ 3.1 ก.(2)-1

ตารางที่ 3.1 ก(2)-1 ข้อมูลสารสนเทศและช่องทางการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

ลูกค้า	ข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการ	ช่องทาง/วิธีการรับฟัง	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ผลิตภัณฑ์ด้านการผลิตบัณฑิต				
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	- ความคาดหวังและความ ต้องการต่อหลักสูตร	- แบบสำรวจความต้องการเข้าศึกษาต่อของคณะฯ - แบบสำรวจ Google Form	ไม่จำกัด ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ

	- ข้อมูลการเข้าศึกษาต่อ - ข้อมูลของหลักสูตร	- โครงการ Road Show ของคณะ - โครงการ Open House	ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	
คู่ความร่วมมือ	- ความคาดหวังและความพึง พอใจต่อหลักสูตร	- โครงการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน	ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณบดี และทีมบริหารประชุมกันเพื่อจำแนกกลุ่มลูกค้าและกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการของคณะโดยมีปัจจัยนำเข้าเพื่อการวิเคราะห์ ได้แก่ อัตลักษณ์ของคณะ กลยุทธ์และเป้าหมายของคณะ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้ถูกวิเคราะห์เพื่อกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการหลักของคณะ และมีมติออกมาเป็น 3 ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ 1. การผลิตบัณฑิต 2. การวิจัย 3. การบริการวิชาการ ดังนั้น เมื่อได้ผลิตภัณฑ์ และบริการหลักของคณะแล้ว จึงได้จำแนกกลุ่มลูกค้าตามผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลที่มีว่ามีกลุ่มบุคคลใดบ้างที่รับบริการจากคณะ จึงจำแนกออกมาได้ดังตารางที่ที่ 3.1 ข.(1)-1

ตารางที่ 3.1 ข.(1)-1 ผลิตภัณฑ์และกลุ่มลูกค้าของคณะ

ผลิตภัณฑ์/กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ และความคาดหวัง	ผู้รับผิดชอบ
1. ด้านการผลิตบัณฑิต		- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
ผู้สนใจเข้าเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	1.สามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตนเอง และครอบครัว 2.ได้เรียนในหลักสูตรที่ทันสมัย 3.สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำทันที	
นักศึกษาปัจจุบัน (ลูกค้าปัจจุบัน)	1.สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2.มีงานทำภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา 3.มีรายได้ระหว่างการศึกษา 4.สามารถเป็นผู้ประกอบการได้ 5.มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ	
ผู้ใช้บัณฑิต (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	1.บัณฑิตมีคุณภาพตามที่ตลาดแรงงานต้องการ 2.ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต	
มหาวิทยาลัย (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	1.คุณภาพบัณฑิตเป็นไปตามกรอบมาตรฐาน 2.ผลิตบัณฑิตได้ตามเป้าหมาย และตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	

	3.สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	
2. ด้านวิจัย		- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
แหล่งทุนวิจัย : 1.แหล่งทุนวิจัยภายใน 2.แหล่งทุนวิจัยภายนอก	1.ผลิตผลงานวิจัยเป็นไปตามเป้าหมายของผู้ให้ทุน (มีคุณภาพตามกรอบ) 2.ผลงานวิจัยสำเร็จสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด 3.ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาได้จริง	
ผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย : 1. ผู้ใช้ประโยชน์ในชุมชน / ท้องถิ่น 2. ผู้ใช้ประโยชน์เชิงพานิชย์	1.ผลงานวิจัยสามารถนำมาแก้ไขปัญหาของตนเองไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2.ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ได้จริง และประยุกต์ใช้ต่อยอดได้	
3. ด้านการบริการวิชาการ		- รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
แหล่งทุน 1.แหล่งทุนภายใน 2.แหล่งทุนนอก	1.สามารถแก้ไขปัญหาให้ชุมชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน 2.โครงการสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและเป็นไปตามเป้าหมายตามตัวชี้วัด 3.สามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนที่เพิ่มขึ้น	
พื้นที่ให้บริการ	1.สภาพแวดล้อมชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 2.เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	

(2) การจัดหลักสูตรและบริการ

- ผลิตภัณฑ์ด้านการผลิตบัณฑิต คณะฯ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน จำนวน 12 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 10 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 โดยทุกหลักสูตรมีการปรับปรุงหลักสูตรเป็นประจำทุก 5 ปี เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีระบบและกลไกในการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 3.1 ข.(2)-1

ตารางที่ 3.1 ข.(2)-1 แผนการพัฒนาหลักสูตร

แผนการพัฒนา/เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้
1. ปรับปรุงหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการ / สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จัดทำแผนการประเมินหลักสูตร - ประเมินหลักสูตรตามแผนที่วางไว้ - ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)	- แผนการประเมินหลักสูตร -รายงานผลการประเมินหลักสูตร - เอกสารหลักสูตรที่ประเมินแล้ว
2. ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตามความต้องการของสังคม	ศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและความต้องการของสังคม	- รายงานผลการประเมินการใช้หลักสูตร - รายงานผลการศึกษาความพึงพอใจของบัณฑิต - การประเมินจากหน่วยงานภายในและภายนอก - มีรายละเอียดของรายวิชาครบทุกรายวิชา
3. ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน	- วิเคราะห์รายละเอียดของรายวิชาทุกรายวิชา - ปรับปรุงแผนการสอน	- รายงานผลการวิเคราะห์รายละเอียดของรายวิชา - เอกสารรายละเอียดของรายวิชาที่ปรับปรุงแล้ว
4. พัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอนและวิจัย	- สนับสนุนอาจารย์ให้ได้รับการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้โดยการศึกษา ดูงาน เข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ทำวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม	- ปริมาณการศึกษา ดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาของอาจารย์ - ปริมาณผลงานทางวิชาการงานวิจัยของอาจารย์

- ผลิตภัณฑ์ด้านการวิจัย คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรในคณะผลิตผลงานวิจัยโดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานด้านการวิจัย ได้แก่ การหาทุนวิจัย การจัดอบรมการวิจัยเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ รวมทั้งทำน้าที่ในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานด้านการวิจัย

- ผลิตภัณฑ์ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ มีการกำหนดพื้นที่เป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อกำหนดพื้นที่ในการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบท ปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน หรือสังคม โดยพื้นที่เป้าหมายของคณะฯ ได้แก่ บ้านปากน้ำปอย หมู่ 16 ต.วังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งทางคณะได้ดำเนินการในพื้นที่ดังกล่าวเป็นปีที่ 3 เพื่อสร้างอาชีพให้แก่คนในชุมชนและสามารถ

สร้างรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ ได้มีการขยายพื้นที่การให้บริการวิชาการอีก 2 พื้นที่ในจังหวัดสุโขทัยเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ /งานวิจัย/ นวัตกรรมของอาจารย์หรือนักศึกษา เพื่อ การพัฒนาความสามารถทางการแข่งขัน และมีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการมีระดับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ มีวิธีการจัดการความสัมพันธ์ในแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ก.(1)-1 การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผลิตภัณฑ์/กลุ่มลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการสร้างความสัมพันธ์	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
1. ผลิตภัณฑ์ด้านการผลิตบัณฑิต				
ผู้สนใจเข้าเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	กระตุ้นให้รู้สึกอยากเข้ามา เรียนกับสาขาวิชาและคณะ	จัดกิจกรรมแนะนำคณะมหาวิทยาลัยแก่โรงเรียน เครือข่าย และโรงเรียนในบริเวณใกล้เคียงมหาวิทยาลัย	มีนักเรียนสมัครเข้าศึกษาต่อกับสาขาวิชาหรือคณะฯ ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสาร และภาพลักษณ์องค์กร - หลักสูตร
นักศึกษาปัจจุบัน (ลูกค้าปัจจุบัน)	1. สร้างทัศนคติที่ดีต่อ สาขาวิชาและคณะฯ	1. โครงการปฐมนิเทศ/งานปัจฉิมนิเทศ) 2. โครงการต่าง ๆ ในระดับหลักสูตรและคณะฯ	1. มีทัศนคติที่ดีในระหว่างที่เรียนอยู่ในสาขาวิชาและคณะ 2. เกิดความรู้ทางวิชาการเพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - หลักสูตร
ผู้ใช้บัณฑิต (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)	1. สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับสาขาวิชาและ คณะ	1. เยี่ยมองค์กร/หน่วยงานเพื่อพูดคุย (ผ่านกิจกรรมการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน)	การให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - หลักสูตร

	2. รักษาความสัมพันธ์ในระยะยาว			
ศิษย์เก่า	1. เชิญมาเผยแพร่เทคนิค และความรู้ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับสาขาวิชาที่ตนจบไป	1. โครงการมอบรางวัลศิษย์เก่าดีเด่น 2. โครงการสานสัมพันธ์ศิษย์เก่า (กิจกรรมดนตรีในสวน)	1. ศิษย์เก่ายินดีกลับมา แพร่ความรู้ที่เกี่ยวกับสายงานที่เกี่ยวข้อง 2. ศิษย์เก่าเกิดความภูมิใจ	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสาร และภาพลักษณ์องค์กร
2. ด้านวิจัย				
แหล่งทุนวิจัย : 1.แหล่งทุนวิจัยภายใน 2.แหล่งทุนวิจัยภายนอก	1. เชิญมาเผยแพร่เทคนิค และความรู้ด้านการหาทุนวิจัย	1. ให้ข้อแนะนำด้านแหล่งทุนวิจัย	1. คณะมีอาจารย์ที่สามารถได้รับทุนวิจัยเพิ่มขึ้น	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
ผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย : 1. ผู้ใช้ประโยชน์ในชุมชน / ท้องถิ่น 2. ผู้ใช้ประโยชน์เชิงพานิชย์	1. สร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดกับผู้มารับบริการ	1. เข้าร่วมประชุมและให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานตามประเด็นที่หน่วยงานขอความร่วมมือ	1. งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
3. ด้านการบริการวิชาการ				
แหล่งทุน 1.แหล่งทุนภายใน 2.แหล่งทุนนอก	1. เพื่อให้พื้นที่ให้บริการเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม	1. ให้ข้อแนะนำด้านการพัฒนาพื้นที่การบริการวิชาการ	1. สามารถพัฒนาพื้นที่การให้บริการวิชาการอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม	- รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
พื้นที่ให้บริการ	1. พัฒนาพื้นที่เป้าหมายการบริการวิชาการของคณะฯ ให้เกิดความยั่งยืน	1. จัดกิจกรรมบริการวิชาการตามความต้องการ/จำเป็นให้กับชุมชน	ผู้ประกอบการมีระดับรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	- รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณบดีและทีมบริหาร ได้ร่วมกันสร้างกระบวนการทำงาน เพื่อพิจารณาและพัฒนาช่องทางการเข้าถึงและสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ให้มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับลูกค้าแต่ละกลุ่มเพื่อให้ลูกค้าสะดวกในการสืบค้น เกิดความรวดเร็ว ได้รับสารสนเทศครบถ้วนตรงกับความต้องการ และสามารถติดต่อขอรับความช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตารางที่ 3.2 ก.(2)-1

ตารางที่ 3.2 ก.(2)-1 การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ

กลุ่ม	เรื่องที่สื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ผู้รับผิดชอบ
1. นักศึกษา	แนวปฏิบัติการศึกษา, กิจกรรมระหว่างเรียน, กฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง, อาชีพในอนาคต	โครงการปฐมนิเทศ/ปัจฉิมนิเทศ /line / Facebook /website	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสาร และภาพลักษณ์องค์กร
2. ศิษย์เก่า	ข่าวกิจกรรมต่าง ๆ	line / Facebook /website	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสาร และภาพลักษณ์องค์กร
3. ผู้ใช้บัณฑิต	ข้อมูลหลักสูตร, คุณภาพบัณฑิต	กิจกรรมนิเทศนักศึกษา / เยี่ยมชมผู้ประกอบการ / แบบสอบถามฯ	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
4. นักศึกษาในอนาคต	ข้อมูลหลักสูตร, สิ่งอำนวยความสะดวก , สภาพแวดล้อม , อาชีพในอนาคต	กิจกรรม road show / ประชุมคณุแนะแนว Facebook /website	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย - รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสาร และภาพลักษณ์องค์กร
5. ผู้ให้ทุนวิจัย / ผู้ใช้งานวิจัย	หัวข้อการวิจัย, ทุนวิจัย , คุณภาพการวิจัย และการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์	ผ่านการประชุมสถาบันวิจัยและพัฒนาฯ / แบบสอบถาม	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
6. ผู้รับบริการวิชาการ	กิจกรรมบริการวิชาการ, สิ่งที่ชุมชนจะได้รับจากกิจกรรมม, หัวข้อกรอบรมบริการวิชาการ	ลงพื้นที่ให้บริการ Facebook /website	- รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณบดีและทีมบริหารร่วมกันกำหนดมาตรการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริต และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจนในการปฏิบัติ กำหนดให้ รองคณบดีแต่ละฝ่ายรับผิดชอบตามข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน รวบรวมข้อเรียน ในแต่ละช่องทางเพื่อกลั่นกรองข้อร้องเรียนต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งหากเกิดข้อร้องเรียนเบื้องต้นต้องรายงานให้คณบดีทราบ และสั่งการเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน และต้องแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบตามขั้นตอน นอกจากนี้คณะฯ ยังมีกระบวนการทำงาน โดยมีการจัดตั้งหน่วยรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ สายตรงคณบดี ผ่านเว็บไซต์คณะ เพจคณะ การยื่นแบบฟอร์มคำร้องทั่วไป รวมทั้งการเข้าพบผู้บริหารโดยตรง โดยคณบดีและทีมบริหารแจ้งและย้ำเตือนกระบวนการดังกล่าวต่อบุคลากรของคณะ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ และแม้ในปีที่ผ่านมายังไม่พบข้อร้องเรียน แต่คณะฯ จะมีการกำกับ ติดตาม และนำผลการประเมินฯ มาปรับปรุงกระบวนการแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

คณะฯ มีหลักสูตรที่เหมาะสมตามความต้องการของผู้เรียน โดยมีอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงและเหมาะสมกับทักษะทางสาขาวิชา และมีการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนโดยผ่านโครงการต่าง ๆ ที่หลักสูตรดำเนินงานเพื่อเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนในทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม

ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างเป็นระบบ ตามกลไกการสำรวจการประเมินผ่านระบบ Google form และแบบประเมินโดยเอกสาร นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปและประเมินผล และป้อนกลับจากนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้ง 3 ด้านของคณะ ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย บริการวิชาการ ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาอย่างต่อเนื่อง โดยรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาฯ เป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินงานด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันต่อกิจกรรมและศิษย์เก่า ส่วนรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย เป็นผู้กำกับติดตามด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันต่อ การเรียนการสอน และการวิจัย และรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ เป็นผู้กำกับติดตามด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันต่อการบริการวิชาการ ดังตารางที่ 3.1ข.(1)-1 และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกระบวนการ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะฯ ผลการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ และความผูกผัน ปีการศึกษา 2566 มีความพึงพอใจร้อยละ 80

ตาราง 3.2 ข.-1 วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น

ด้านการประเมิน	วิธีการประเมิน	การนำข้อมูลไปใช้พัฒนา/ปรับปรุง	ผลลัพธ์ที่คาดหมาย	ผู้รับผิดชอบ
นักศึกษา				
1. ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ ต่อคุณภาพ	- ระบบการประเมินการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยฯ	- ปรับปรุงด้านการเรียนการสอนแต่ละภาคการศึกษา และรายงานผล	- การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพยิ่งขึ้น และคะแนน	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและ วิจัย

หลักสูตร/กาจัดรเรียนการสอน	- แบบประเมินความพึงพอใจระดับหลักสูตร - อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา	- ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย - ปรับปรุงแบบประเมินให้มีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการของลูกค้า - วางแผนการพัฒนาหลักสูตร - วางแผนระบบการดูแลนักศึกษา	ประเมินการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น - การบริหารจัดการหลักสูตร มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีหลักสูตรใหม่ที่สนองต่อความต้องการของลูกค้า	
2. ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอในต่ออุปกรณ์และสื่อในการสนับสนุนการเรียนรู้	แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อ การให้บริการของคณะฯ	- ปรับปรุงการให้บริการสิ่งสนับสนุน การเรียนรู้แก่นักศึกษา - ผู้บริหารนำข้อมูลมาวางแผนด้าน งบประมาณ และโครงการเพื่อจัดสรรสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้	-ความเพียงพอและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพื่อ พัฒนานักศึกษาให้เป็น บัณฑิตที่พึงประสงค์	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและ วิจัย
3. ความผูกพันต่อคณะฯ	- แบบประเมินความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อ คณะฯ	- ปรับปรุงกิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพัน ความรักสามัคคีของนักศึกษา - วางแผนเสนอโครงการ/กิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ของนักศึกษา	สร้างความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อคณะฯ	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
บัณฑิต				
1. ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	แบบสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	ปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน - ออกแบบกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ ส่งเสริมการมีงานทำ	- นักศึกษามีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา (ได้รับการจ้างงาน หรือประกอบอาชีพส่วนตัว)	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และวิจัย
ศิษย์เก่า				
1. ความผูกพันต่อคณะฯ	- แบบประเมินความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อ คณะฯ	- ปรับปรุงกิจกรรมเสริมสร้างความ ผูกพัน - วางแผนเสนอโครงการ/กิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ของศิษย์เก่า	- สร้างความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อคณะฯ	- รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
ชุมชน				
1. ความพึงพอใจต่อการให้บริการวิชาการ/วิจัย	- แบบประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการวิชาการ/วิจัย	- พัฒนาโครงการ/กิจกรรมบริการ วิชาการและวิจัยให้ตอบสนองความ ต้องของชุมชน - กำหนดชุมชนเป้าหมายของคณะฯ ที่ต้องการพัฒนา	- การบริการวิชาการและวิจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ ชุมชนเป้าหมาย ทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคม	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย -รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
2. การใช้ประโยชน์จากการบริการวิชาการ/วิจัย	- หนังสือการใช้ประโยชน์ จากชุมชน - รายงานสรุปโครงการบริการวิชาการ/วิจัย	- พัฒนางานบริการวิชาการ/วิจัย และ นวัตกรรมที่เสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้ชุมชน - พัฒนาสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยพัฒนาชุมชน	- ผลงานนวัตกรรมหรือผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์กับชุมชนเป้าหมาย	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และวิจัย -รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะฯ มี การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะ มีกำหนดตัวชี้วัดสำคัญตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ และมีการถ่ายทอดแผนเป็นลำดับไปสู่การปฏิบัติได้จริง ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ และระดับบุคลากร โดยกำหนดค่าเป้าหมายความรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับโครงการลงสู่ระดับหลักสูตร โดยในปีงบประมาณ 2567 คณะฯ มีการปรับกระบวนการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน เช่น กำหนดให้ผู้รับผิดชอบโครงการต้องรายงานผลการดำเนินโครงการให้เสร็จสิ้นภายในไตรมาสที่ดำเนินการ โดยมีการสื่อสารทำความเข้าใจแก่บุคลากรระดับหลักสูตร นอกจากนี้ ยังมีการประสานงานให้ทุกฝ่ายเก็บรวบรวมตัวชี้วัด โดยมีรองคณบดีทุกฝ่าย ทำหน้าที่กำกับติดตามความสำเร็จของตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ (ดังตารางที่ 4.1 ก(1)-1) และรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง/ผู้บริหารที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับไปยังผู้ปฏิบัติงาน/ คณะทำงาน ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.1 ก.(1)-1 การติดตามผลการดำเนินการ

ประเด็นที่ติดตามผลและวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบ	ระดับการดำเนินการ	ความถี่
1. แผนยุทธศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ	- ทีมผู้บริหาร - คณะกรรมการบริหารคณะ - คณะกรรมการประจำคณะ	- คณะฯ -หลักสูตร	4 ครั้ง/ปี
2. ผลการดำเนินงานของกระบวนการทำงาน/แผนปฏิบัติการที่สำคัญ			
2.1 เป้าหมายและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของหลักสูตร	- คณะกรรมการบริหารหลักสูตร	- หลักสูตร	4 ครั้ง/ปี
2.2 เป้าหมายและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน	- ทีมผู้บริหาร	- คณะฯ	4 ครั้ง/ปี
2.3 ผลการดำเนินงานด้านหลักสูตร และรายวิชา	- คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ	-คณะฯ -หลักสูตร	4 ครั้ง/ปี
2.4 ผลการดำเนินงานด้านการวิจัย	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย	-คณะฯ -หลักสูตร	2 ครั้ง/ปี
2.5 ผลการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ	- รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	-คณะฯ -หลักสูตร	2 ครั้ง/ปี
2.6 ผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	- ทีมผู้บริหาร	-คณะฯ	2 ครั้ง/ปี
2.7 ผลการดำเนินงานด้านการจัดการ นโยบายและแผน งบประมาณ การเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน	- ทีมผู้บริหาร - หัวหน้างาน	- คณะฯ -หน่วยงาน	4 ครั้ง/ปี

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ ได้จัดให้มีการเทียบเคียงระดับคุณภาพของคณะกับคู่เทียบโดยมีขั้นตอน คือ

1) กำหนดประเด็นการเทียบเคียง เพื่อใช้เป็นโอกาสในการพัฒนาผลการดำเนินงาน

2) การกำหนดคู่เทียบที่เหมาะสมโดยมีลักษณะการดำเนินงานและมีความท้าทายที่คล้ายกัน คือคณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งถ้าพิจารณาลำดับในการแข่งขันแล้วพบว่า คณะที่นำมาเป็นคู่เทียบ มีประเด็นสำคัญที่คณะฯ สามารถนำมาปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น จำนวนหลักสูตร ร้อยละการมีงานทำ รวมถึง Top 3 มหาวิทยาลัยของรัฐด้านบริหารและบัญชี เป็นต้น

3) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะฯ สามารถประเมินศักยภาพและกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน

4) วิเคราะห์เพื่อหาโอกาสในการปรับปรุง ผ่านการเปรียบเทียบผลลัพธ์ ค่าเป้าหมายและแนวโน้มกับคู่เทียบจากการกำหนดแนวทางยกระดับผลการ ดำเนินงาน ซึ่งคณะฯจะทำการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเครื่องการจัดลำดับของคณะต่อไป

5) ติดตามประเมินผลการปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายทุกตัววัดของการจัดอันดับและนำไปปรับปรุงผลการดำเนินงาน เช่น คาดการณ์แนวโน้มจำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2567 ใช้ข้อมูลจำนวนนักศึกษาย้อนหลัง 3 ปี โดย คาดการณ์ว่าจะมีจำนวน นักศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 คณะจึงกำหนดกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเพิ่มจำนวนการรับนักศึกษาต่อไป

ข. การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน

คณะฯ วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการในการเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับรองคณบดี ประธานหลักสูตร คณาจารย์ และบุคลากรในคณะ โดยมีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางในการดำเนินงาน การจัดทำคู่มือและแบบฟอร์มในการติดตามผลการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ ตัวชี้วัดระดับแผนงาน โครงการ ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อวัดความสำเร็จตามเป้าหมายและคาดการณ์แนวโน้มของผลการดำเนินงาน ในรอบ 3,6,9 และ 12 เดือน ซึ่งรวบรวมโดยรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ จากนั้นนำผลดังกล่าวส่งไปยังคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ

(2) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

การดำเนินงานในอนาคต คณะฯ ได้นำผลการทบทวนการดำเนินงานในข้อ 4.1 ข รวมถึงนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอก นโยบายรัฐบาล ข้อกำหนดจากหน่วยงานกำกับภายนอก ทิศทางการดำเนินงานของคู่เทียบ รวมทั้งผลการประเมินคุณาภาพภายในระดับคณะ ระดับหลักสูตร ข้อมูลการจัดอันดับมาพิจารณาเทียบกับค่าคาดการณ์ อีกทั้งจะนำผลจากการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการบริหารงาน มาเปรียบเทียบย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี เพื่อพิจารณาแนวโน้มของผลการดำเนินงานในอนาคต นอกจากนี้คณะได้นำค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ผลการเปรียบเทียบกับคู่เทียบ รวมถึงสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง และผลสำรวจความต้องการของกลุ่มลูกค้า ผ่าน

การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะในทุกเดือน เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และรายงานปัญหาอุปสรรค เพื่อขอข้อเสนอถึงแนวทางแก้ปัญหา และใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารตัดสินใจเพื่อนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนอัตรากำลัง และแผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างทันท่วงที และการวิเคราะห์คาดการณ์ผล การดำเนินการในอนาคตในปีต่อไป

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะฯ ได้นำแนวทางมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดีมากำกับดูแลการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศผ่านผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทำหน้าที่ดูแลข้อมูลสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงระบบงานข้อมูลและสารสนเทศตามแนวทางของคณะ ทั้งด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนจัดเก็บในฐานข้อมูล มีการสอบทานข้อมูลและสารสนเทศหลังการประมวลผล มีการกำหนดบุคคลที่สามารถเข้าถึงรวมถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว

นอกจากนี้คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ยังมีสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูลและสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัยฯร่วมกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูล โดยมีกลไกลควบคุม โดยการประชุมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ

(2) ความพร้อมการใช้

เพื่อให้คณะมีความพร้อมในการใช้งานสารเทศตลอดเวลาทางคณะมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) มีการติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เอาไว้ทั่วทั้งคณะ เพื่อให้บุคลากร นักศึกษาสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศได้ตลอดเวลา

2) มีคอมพิวเตอร์ประจำทุกตำแหน่งงาน และมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เพื่อให้บริการแก่นักศึก

3) มีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบ IT ของคณะจำนวน 3 คน ซึ่งสามารถมั่นใจได้ว่าถ้าระบบมีปัญหาก็จสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถโทรศัพท์ไปแจ้งปัญหาได้ทันที หรือจะติดต่อท่าง Social Network ก็ได้

(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ มี Server อุปกรณ์เครือข่าย และคอมพิวเตอร์ในห้องปฏิบัติการทุกเครื่องในคณะฯ มีการติดตั้งระบบสำรองไฟฟ้า (UPS) ทุกเครื่อง จึงมั่นใจได้กว่าในกรณีที่ระบบไฟฟ้ามีปัญหาในเวลาสั้น ๆ จะไม่ทำให้ข้อมูลสูญหาย ในกรณีที่มีการงดจ่ายกระแสไฟฟ้าเป็นเวลานาน ทางมหาวิทยาลัยจะมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ซึ่งคณะสามารถวางแผนการจัดการปัญหาล่วงหน้าได้ หรือในกรณีที่เกิดเหตุไฟฟ้าดับฉุกเฉินทางคณะฯ จะรีบดำเนินการประสานกับทางมหาวิทยาลัยเพื่อให้แก้ไขและเพื่อให้บุคลากรในคณะสามารถใช้งานอุปกรณ์ IT ได้ตามปกติ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะฯ เน้นเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ รวมถึงเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพขอบุคลากร โดยคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือจัดทำ Flow Chart การทำงานในทุกตำแหน่งงาน ดังนั้น ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติลาป่วย หรือลากิจ ก็สามารถให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติแทนได้ รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักและรองในงานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานแทนกัน ดังนั้น ทั้งผู้รับผิดชอบหลักและรับผิดชอบรอง จะต้องเรียนรู้งานเหล่านั้นให้เข้าใจเป็นอย่างดี นอกจากนี้ คณะยังเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ Data Visualization เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการวางกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ดังนั้น ในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมาทางคณะฯ ได้นำบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาการจัดการเข้าร่วมโครงการจัดการความรู้คณะวิทยาการจัดการ ณ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้เกิดการสร้างสังคมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และในปีการศึกษา 2566 นี้ คณะฯ ได้มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการลงนามด้านความร่วมมือ MOU กับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการยกระดับการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อใช้ Data Visualization ในการบริหารงานองค์กร

(2) วิธีการจัดการที่เป็นเลิศ

คณะฯ มีกระบวนการจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยคณะฯ ส่งเสริมให้คณาจารย์ในคณะ มีการถ่ายทอดความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษา ทั้งในด้านที่เป็นในวิชาเรียนและไม่ได้เป็นวิชาเรียน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดจากงานวิจัยให้กับชุมชน รวมทั้งการทำวิจัยกับชุมชน เพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรของคณะ รวมทั้งชุมชนสามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้ นอกจากนี้คณะฯ มีการส่งเสริมการทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น สาขาวิชาการบัญชี ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ร่วมกับ บริษัท พี ยู ยู เอ็น อินเทลลิเจนท์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีให้กับนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี เพื่อนำไปสู่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เพิ่มทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีออนไลน์ให้พร้อมสู่ตลาดแรงงาน

ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม

คณบดี และทีมบริหาร ได้นำความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ สมรรถนะหลัก และความต้องการของผู้เรียน กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ มาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดการมุ่งสร้างนวัตกรรม ทั้งนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (product innovation) และนวัตกรรมกระบวนการ (process innovation) ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามพันธกิจด้านหลักสูตร การวิจัย และการบริการวิชาการ ในการกำหนดความสำคัญ ลำดับการจัดการนวัตกรรมจะใช้ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องสิ่งแวดล้อมภายในคณะฯ (เช่น สินทรัพย์ นโยบายการส่งเสริมด้านนวัตกรรม) สิ่งแวดล้อมภายนอก (เช่น กฎหมาย สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี) รวมทั้งโอกาสทางการตลาดมาเป็นข้อมูลนำเข้าในการพิจารณาจัดการนวัตกรรมแต่ละประเภท ในการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ โดยมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้รับผิดชอบและถ่ายทอดแนวปฏิบัติในการจัดการนวัตกรรมสู่หลักสูตร บุคลากร โดยการมุ่งสร้างนวัตกรรมได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีที่มีการกำหนดกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่สะท้อนการเกิดนวัตกรรม พร้อมไปกับการจัดสรรงบประมาณมุ่งสร้างนวัตกรรม โดยในปีการศึกษา 2566 คณะได้มุ่งสร้างนวัตกรรม คือโครงการพัฒนาระบบการเรียน Lifelong Learning โดยทุกหลักสูตรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมดังกล่าวโดยมีวัตุประสงค์เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ขีดความสามารและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารและอัตรากำลัง

คณะฯ ได้บริหารกรอบอัตรากำลังบุคลากรของคณะฯ โดยคณบดี ทีมบริหาร และคณะกรรมการบริหารคณะ ได้ประเมินความเพียงพอของอัตรากำลัง ซึ่งในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนพันธกิจ โดยคณะฯ มีแนวทางและเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังและการเตรียมบุคลากรทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทของบุคลากร ดังตารางที่ 5.1 ก.(1)-1 โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนล่วงหน้า 5 ปี และใช้เป็นกรอบในการวางแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ที่มีการติดตามและทบทวนแผนฯ ทุก ๆ 1 ปี โดยทีมบริหาร และคณะกรรมการบริหารคณะฯ ดังตารางที่ 5.1 ก.(1)-2 และ 5.1 ก.(1)-3

ตารางที่ 5.1 ก.(1)-1 แนวทางและเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	แนวทาง/เกณฑ์ในการกำหนดอัตรากำลัง
สายวิชาการ	- สาขาประเมินถึงความต้องการด้านขีดความสามารถในการทำงานทางวิชาการ และด้านอัตรากำลัง - คณะฯ ดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย - คณะฯ พิจารณาอัตรากำลังตามค่า FTES ของสาขาวิชา สัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน ภาระงานการสอน และภาระงานอื่น
สายสนับสนุน	- คณะฯ กำหนดอัตรากำลัง โดยการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถในการทำงาน และคำนวณตามเกณฑ์ภาระงาน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตารางที่ 5.1 ก.(1)-2 กรอบในการวางแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการคณะวิทยาการจัดการ

สาขาวิชา	บุคลากรปัจจุบัน	บุคลากรพึงมี	ความต้องการอัตรากำลัง				
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ	5	5	-	-	-	-	1 (ทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ)
สาขาวิชาการตลาดเชิงสร้างสรรค์และดิจิทัล	6	6	-	-	-	-	-
สาขาวิชาการจัดการ	5	7	-	2 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	-	-

สาขาวิชา	บุคลากรปัจจุบัน	บุคลากรพึงมี	ความต้องการอัตรากำลัง				
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	7	7	-	-	-	-	-
สาขาวิชาการบัญชี	9	10		1 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	1 (ทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ)	-
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	5	5	-	-	-	-	-
สาขาวิชานิเทศศาสตร์	7	9		2 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	-	-
สาขาวิชาการท่องเที่ยวและบริการยุคดิจิทัล	5	5	-	-	-	-	-
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าสมัยใหม่	5	5	-	-	-	1 (ทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ)	-
สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ	5	5	-	-	-	-	1 (ทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ)
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (ปริญญาโท)	4	4	-	-	-	-	1 (ทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ)
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (ปริญญาเอก)	3	3	-	1 (ทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ	-	-	-
รวม	**65**	**71**	**-**	**6**	**-**	**2**	**3**

ตารางที่ 5.1 ก.(1)-3 กรอบในการวางแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ

ตำแหน่งงาน	บุคลากรปัจจุบัน	บุคลากรพึงมี	ความต้องการอัตรากำลัง				
		รวม	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
หัวหน้าสำนักงานคณบดี	-	1	-	-	1 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	-
งานบริหารทั่วไป	8	9	-		1 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	-
งานบริการการศึกษา	5	6	-	1 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	-	-
งานบริการงานวิจัยและบริการวิชาการ	5	6	-	-	1 (ต้องการอัตราเร่งด่วน)	-	-
พนักงานเครื่องยนต์	1	1	-	-		-	-
รวม	**19**	**23**	**-**	**1**	**3**	**-**	**-**

(2) บุคลากรใหม่

ในการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุบุคลากรใหม่ คณะฯ ดำเนินการร่วมกับหลักสูตรหรือหน่วยงานที่มีความต้องการอัตรา โดยมีการกำหนด คุณสมบัติ/เงื่อนไขการคัดเลือก กรอบภาระงานที่สนับสนุนงานตามพันธกิจ หรืองานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งการกำหนดขั้นตอน วิธีการ ตลอดจนเงื่อนในการคัดเลือกจะดำเนินการอย่างโปรงใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงประโยชน์ที่คณะฯ จะได้รับเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยบุคลากรใหม่ของคณะฯ ถูกกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่จัดโดยมหาวิทยาลัย เพื่อรับทราบข้อมูลและมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทขององค์กร นโยบาย ระบบบริหารงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่จะได้รับ นอกจากนี้ คณะฯ โดยงานบริหารยังกำหนดให้มีคำอธิบายลักษณะงาน (Job description) ที่เป็นไปตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง (career path) กำหนดเส้นทางเดินของบุคลากรสายวิชาการโดยมหาวิทยาลัย ในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้กำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงานในการดำรงตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นไปตามขอบังคับของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ คณะฯ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพและมีคุณภาพ โดยประชาสัมพันธ์ และการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกยองเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์ข้าราชการ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไวซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

จากผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2566 พบว่า คณะฯ มีบุคลากรใหม่ สายสนับสนุน ตำแหน่งบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ราย โดยบุคลากรใหม่ได้ผ่านกระบวนการของการดูแลรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ เช่น การอบรมเพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ โดยคณะฯ มีการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันให้เป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เรียบรู้งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณบดี และทีมบริหาร มีการเตรียมการ วิเคราะห์ วางแผน และติดตามผลในการจัดการบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อพร้อมรองรับต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยคณะฯ ได้พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ได้แก่

1) การเตรียมพร้อมและการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาทำตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

2) การเตรียมพร้อมและการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในสายงานตนเอง เช่น การทำผลงานของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะ

3) การส่งเสริม สนับสนุน และจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร โดยคณะฯ ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรจำนวน 5,000 บาท/คน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(4) การทำงานให้บรรลุ

คณะฯ ได้วางแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งเน้นการประสิทธิภาพในการทำงานและผลสำเร็จขององค์กร ผ่านวิธีการ คือ 1) การอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถตามแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนการทำงาน 2) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยคณะฯ ได้มีการทำงานร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารคณะฯ โดยได้กำหนดให้แต่ละคณะกรรมการ ต้องมีตัวแทนของแต่ละสาขาเข้าร่วมเป็นกรรมการ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทำให้เกิดการบูรณาการและทำงานร่วมกันระหว่างสาขาต่าง ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งในปีการศึกษา 2566 มีรายละเอียดของคณะกรรมการ ดังตารางที่ 5.1 ก(4)-1 โดยการดำเนินงานดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้งานของคณะฯ บรรลุผลสำเร็จ เกิดการประสานการทำงาน และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างผลงานให้กับคณะฯ นอกจากนี้ในส่วนของสายสนับสนุนคณะมีการส่งเสริมให้มีการทำงานที่บรรลุความสำเร็จ โดยให้แต่ละสายงานต้องมีการประสานการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 5.1 ก(4)-1 การดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ คณะวิทยาการจัดการ

คณะกรรมการ	ผู้บริหารที่กำกับดูแลคณะกรรมการ
1. คณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการ	คณบดี
2. คณะกรรมการบริหารคณะวิทยาการจัดการ	คณบดี
3. คณะกรรมการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะวิทยาการจัดการ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
4. คณะอนุกรรมการรับรองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ประจำคณะวิทยาการจัดการ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
5. คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย
6. คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะวิทยาการจัดการ ปี2565-2569	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
7. คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา 2566	รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี ทุกฝ่าย
8. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2566	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
9. คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2566	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
10. คณะกรรมการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ งบยุทธศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ ปีการศึกษา 2566	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ
11. คณะกรรมการดำเนินการฝ่ายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
12. คณะกรรมการดำเนินการฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีการศึกษา 2566	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
13. คณะกรรมการดำเนินงานด้านทุนการศึกษา ประเภททุนทั่วไป ทุนให้เปล่า ปีการศึกษา 2566 2566	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
14. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่น คณะวิทยาการจัดการ ประจำปี 2566	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
15. คณะกรรมการดำเนินการ การแข่งขันกีฬาภายมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม PSRU GAMES ประจำปีการศึกษา 2567	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา การสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2566 คณะฯ ส่งเสริมการทำงานให้บรรลุผลผ่านหลายวิธีการ เช่น การมีโครงการที่ผลักดันการทำงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะประเด็นของการผลักดันให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งคณะฯ ได้มีโครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งทำให้มีอาจารย์ที่เข้าสู่กระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 4 ท่าน และระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน นอกจากนี้ คณะฯ ได้จัดโครงการอบรมการทำตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลาการสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มีสายสนับสนุนที่ได้ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 1 ท่าน นอกจากนี้คณะฯ ยังได้ผลักดันการทำให้บรรลุผล โดยในปีการศึกษา 2566 คณะมีการส่งเสริมให้ทั้ง 12 หลักสูตรของคณะฯ ดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์คุณภาพ ASEAN University Network – Quality Assurance (AUN-QA) version 4 ซึ่งถือเป็นคณะแรกของมหาวิทยาลัยที่ทุกหลักสูตรในคณะฯ ใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพดังกล่าว

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาวะแวดล้อมการทำงาน

คณะฯ ได้ดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว มีบรรยากาศการทำงานที่มีสุขภาวะที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการเป็นฝ่ายรับผิดชอบงานดูแล กำกับ และติดตามประเมินผล ได้แก่ ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ระบบความปลอดภัยภายในและภายนอกอาคารด้วยการติดตั้งกล้องวงจรปิด การจัดการขยะ และการรักษาความสะอาด และการจัดภูมิทัศน์ของคณะ โดยเฉพาะการปรับปรุงบริเวณหน้าคณะ และโรงจอดรถให้มีความสะดวกในการใช้งานได้มากยิ่งขึ้น มีบริการแอลกอฮอล์ล้างมือตามจุดต่าง ๆ ของอาคาร มีการตัดต้นไม้ใหญ่เพื่อลดความความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ รวมถึงได้มีการปรับปรุงระบบไฟฟ้าในอาคารปกเกล้า (ตึก ป) ของคณะ นอกจากนี้ คณะฯ มีแผนผัง อาคารที่แสดงส่วนต่าง ๆ ของแต่ละชั้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน อีกทั้ง มีการบำรุงรักษาตรวจเช็คลิฟท์ มีการล้างแอร์ในห้องทำงานของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีอุปกรณ์ดับเพลิงกรณีเกิดเหตุ เพลิงไหม้ โดยมีการตรวจสภาพความพร้อมการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนของห้องทำงานของบุคลากร มีการจัดสัดส่วนให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงการจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาวะ และสิทธิประโยชน์แก่ บุคลากรทุกกลุ่มตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ระเบียบของกรมบัญชีกลาง และระเบียบ/ประกาศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือน เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เป็นต้น นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดแล้ว ได้มีการดำเนินการในเรื่องสวัสดิการเพิ่มเติมเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม สมาชิกสโมสรพนักงานมหาวิทยาลัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการสินเชื่อกันธนาคาร ที่ MOU กับมหาวิทยาลัย ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการบ้านพัก ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สิทธิการลา งบประมาณในการพัฒนาตนเอง การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะฯ ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยการประชุมทีมบริหาร การสอบถามบุคลากรในคณะฯ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยมีรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสายวิชาการ (อาจารย์) ที่มีตำแหน่งบริหาร สายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน ตามแบบสำรวจที่จัดทำโดยคณะฯ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ภาระงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อร่วมงาน ระยะทางในการเดินทาง โดยรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ ทำหน้าที่ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ และความผูกพันขององค์กรของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

(2) การประเมินความผูกพัน

การประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะฯ ได้มีการดำเนินการทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการประเมินผลทางตรงดำเนินการปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง ด้วยแบบประเมินผลของมหาวิทยาลัย และแบบสอบถามที่คณะฯ ดำเนินการ ส่วนการประเมินทางอ้อมจากข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นพิจารณาจากอัตราการคงอยู่ของบุคลากร การประเมินผลจากการแนะนำบุคลากรเข้าทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของคณะฯ

ตารางที่ 5.2 ก.(1)-1 วิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากร

ลักษณะการประเมิน	วิธีการประเมิน
ทางตรง	- การสำรวจความสุข (Happinometer) - การสำรวจความผูกพันบุคลากร - การสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิต และการทำงาน
ทางอ้อม	- การคงอยู่ของบุคลากร - การลาออกของบุคลากกร - อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร - ผลการปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของคณะฯ

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงออก ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร คือการทำงานแบบมีส่วนร่วม หรือการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร คณะฯ มีการจัดระบบให้บุคลากรใหม่เข้ารับการอบรมตามนโยบายของมหาวิทยาลัย จัดอบรมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ การอบรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามแนวทาง AUN QA V.4 การอบรมวางแผนพัฒนางานคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) การอบรมพัฒนาการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนศักยภาพของตน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จต่อพันธกิจของคณะ 2) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คณะฯ มีการสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ การประชุมบุคลากร และการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ของคณะ เพจคณะ กลุ่มไลน์คณะ เพื่อให้สามารถสื่อสารกับบุคลากรทุกกลุ่มได้อย่างทั่วถึง 3. ด้านการมอบอำนาจในการตัดสินใจ คณบดีมอบอำนาจให้ประธานหลักสูตรในการบริหารบุคลากรภายในหลักสูตร 4. ด้านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คณบดีและทีมบริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากร

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ได้มีการจัดการผลการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และมีการเชื่อมโยงเข้ากับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ของคณะฯ ภายใต้ข้อ

กำหนดจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยใช้การจัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี จากการพิจารณาประเมินตัวชี้วัดสมรรถนะบุคลากร (KPI) ตามประเภทบุคลากรที่มีข้อตกลง ภาระงาน แตกต่างกันออกไป เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง โดยมีเกณฑ์ที่ประกาศ ให้ทุกคนได้รับทราบก่อนเริ่มงานในแต่ละปีการศึกษา กระบวนการคือ มีการประเมินตนเอง หลังจากนั้นส่งให้ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นตรวจสอบ และการประเมินโดยคณะกรรมการการประเมิน เพื่อรวบรวมคะแนน ผลการปฏิบัติงานประจำปี และมีการส่งผลการประเมินแจ้งกลับให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีต่อไป นอกจากนี้ ในคณะฯ และมหาวิทยาลัย ได้เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่คณาจารย์เพื่อพัฒนาผลงาน เช่น การให้ทุนสนับสนุนในการผลิตงานวิจัย การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ และการนำเสนอผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงการยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คณาจารย์และบุคลากรที่ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หรือได้รับรางวัล จากหน่วยงานภายนอกโดยมีการยกย่องชมเชยและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณบดี และทีมบริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร รวมทั้งความจำเป็นขององค์กร โดยการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม และทุกระดับ ด้วยการนำผลการประเมินสมรรถนะ การสำรวจความต้องการของบุคลากร เช่น ด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และด้านความจำเป็นขององค์กร เป็นต้น รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการตรวจประเมินคุณภาพ และเป้าหมายการบรรลุผลสำเร็จ ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ มาจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มและทุกระดับ เข้าร่วมการองรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาแผนพัฒนาตนเองที่วางไว้

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

กระบวนการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากร อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของทีมบริหารและหลักสูตร ในการส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จะปรากฏในส่วนของแผนพัฒนาบุคลากร และมีตัวชี้วัดสำหรับการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังกล่าว โดยมีการติดตามเป็นรายไตรมาสในการประชุมของคณะทำงานบริหาร

ตารางที่ 5.2 ค.(3)-1 ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ

ประเภทบุคลากร	ความก้าวหน้าในสายงาน
สายวิชาการ	- การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) จะพิจารณาตามเงื่อนไขและ ระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ - การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จะพิจารณาจากอายุงาน สาขาวิชาที่ต้องการ และทุนการศึกษา เป็นต้น
สายสนับสนุน	- การมีตำแหน่งเชี่ยวชาญ และชำนาญการ จะมีการพิจารณาตามเงื่อนไขและระเบียบการขอตำแหน่ง - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะพิจารณาจากอายุงาน ความต้องการจำเป็น และทุนการศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ คณะฯ พิจารณาความก้าวหน้าในสายบริหาร คือ การพัฒนาผู้นำในอนาคต โดยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละรุ่นให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในอนาคต เช่น การส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรที่เป็นผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้น เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตร คณะฯ ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาในขั้นสูงเพื่อเป็นการเสริมศักยภาพและสร้างโอกาสความร่วมมือกับบุคลากรภายนอก ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาคณะฯ ได้ และ 2) บุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมการอบรมขั้นพื้นฐาน และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบเพื่อเป็นการฝึกพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้บริหารคณะฯ ได้เห็นถึงศักยภาพ ที่จะผลักดันในอนาคต ทั้งนี้ ในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ส่งรองคณบดีฝ่ายพัฒนาหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการตลาดเชิงสร้างสรรค์และดิจิทัล เข้าอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ (Practical Leadership Skills) กับทางมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสคราม เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และทักษะการสื่อสาร ให้กับบุคลากรของคณะฯ รวมถึงยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับคณาจารย์และผู้บริหารในอนาคตอีกด้วย

(3) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

คณะฯ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนในรูปแบบเดียวกันทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยที่ทุกคนได้รับโอกาส และทรัพยากรในการเติบโตก้าวหน้าที่เหมือน ๆ กัน โดยคณะฯ ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรจำนวน 5,000 บาท/คน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเท่าเทียม บุคลากรมีความต้องการเฉพาะ และมีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงต้องให้มีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มด้วย เช่น คณะได้จัดโครงการอบรมตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และโครงการอบรมตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากนี้คณะฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญ ในการส่งเสริมความเท่าเทียมและการอยู่ร่วมกัน โดยผ่านการสื่อสารแบบ 2 ฝั่ง ระหว่างตัวผู้บริหารกับบุคลากร เพราะการสื่อสารระหว่างบุคลากรจะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนคณะฯ และช่วยสร้างความมีส่วนร่วม ความเชื่อใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในคณะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี

หมวด 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

(1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ

คณะฯ มีวิธีการในการระบุข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ดังนี้ 1. รวบรวมข้อมูลและปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 2. ระบุข้อกำหนดได้ดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่ 1) ทีมบริหารร่วมกันทบทวนขั้นตอนวิธีการในการกำหนดข้อกำหนดเดิมที่มีในปีที่ผ่านมา 2) ทีมบริหารร่วมกันพิจารณาข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่มีมาใหม่ เช่น กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจากกลุ่ม 3 (กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น) ได้เปลี่ยนมาอยู่ในกลุ่ม 2 (กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม) ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อมาใช้ในการออกแบบกระบวนการจัดการศึกษา ในหลักสูตรของคณะฯ สำหรับพันธกิจด้านการวิจัย เกี่ยวกับระเบียบและวิธีการในการขอรับทุน ความคาดหวังจากหน่วยงานผู้ให้ทุน และสำหรับพันธกิจด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ แนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อชุมชนในพื้นที่ที่คณะรับผิดชอบ ได้แก่ บ้านปากน้ำปอย หมู่ 16 ต.วังนกแอ่น อ.วังทอง จ.พิษณุโลก ซึ่งคณะได้พัฒนาพื้นที่มาอย่างต่อเนื่องเข้าสู่ปีที่ 3 จากการดำเนินงานในสองขั้นตอนนี้เพื่อให้ได้ข้อกำหนดที่ใช้เป็นกรอบการทำงาน เพื่อสร้างและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ สำหรับในปีการศึกษา 2566 คณะฯ ได้ใช้หลักสูตรปรับปรุง ปี 2566 จำนวน 6 หลักสูตร และมี 1 หลักสูตร ได้แก่หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ ซึ่งถือเป็นหลักสูตรแรกของคณะฯ ที่มีการปรับปรุงหลักสูตรเป็น OBE เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะฯ โดยฝ่ายวิชาการ และหลักสูตร ได้พิจารณาข้อกำหนดที่มีการแปลงได้แก่ แนวทางจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาใช้เป็นข้อกำหนดร่วมกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในการออกแบบหลักสูตร

(2) การออกแบบหลักสูตรและบริการ

คณะฯ มีแนวคิดการออกแบบหลักสูตร การบริการ และกระบวนการทำงานตามกรอบวงจรคุณภาพ PDCA โดยพิจารณาความสอดคล้องกับนโยบาย สถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ และมหาวิทยาลัย รวมถึงความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดกระบวนการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการออกแบบหลักสูตร คณะฯ มีการจัดการเรียนการสอน ทั้งสิ้น 12 หลักสูตร แบ่งเป็นระดับปริญญาตรี 10 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งกระบวนการออกแบบหลักสูตรพิจารณาจากความสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ได้แก่ ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ มหาวิทยาลัย

สถานการณ์ความต้องการของสังคม เป็นข้อมูลในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กลไกของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ในการดำเนินการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบผลสำเร็จการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

ด้านการวิจัย คณะฯ มีภารกิจการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย โดยมีกระบวนการออกแบบ การทบทวนผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่ผ่านมาของบุคลากรในคณะ การพิจารณานโยบายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของแหล่งทุน สถานการณ์ความต้องการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มีการกำหนดตัวชี้วัดของผลกระบวนการ การออกแบบและดำเนินการติดตาม ผลการดำเนินการ โดยรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย เพื่อปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ มีภาระกิจคือ การจัดบริการวิชาการแก่ชุมชน ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่นตามงบยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อพัฒนาพื้นที่เป้าหมายของคณะ โดยมีรองคณบดีฝ่ายฝ่ายวางแผน และบริการวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีกระบวนการออกแบบ การค้นหาความต้องการของผู้รับบริการ พิจารณาข้อกำหนดที่สำคัญ กำหนดตัวชี้วัดภายในกระบวนการ และตัวชี้วัดของผลกระบวนการ ออกแบบและดำเนินการติดตาม ประเมินผลภายหลังที่ดำเนินการ เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้มีคุณภาพต่อไป

(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

ข้อกำหนดที่สำคัญด้านหลักสูตรเป็นไปตามบริบทของหลักสูตร และสอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ส่วนข้อกำหนดด้านงานวิจัยเป็นไป ตามความต้องการหรือความคาดหวังของแหล่งทุนหรือผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย และดำเนินการภายใต้ประกาศ ระเบียบ และพรบ. ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับกระบวนการด้านบริการวิชาการคณะฯ ใช้ปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวกับความต้องการหรือความคาดหวังผู้รับบริการมาเป็นข้อกำหนดที่สำคัญในการดำเนินงาน การดำเนินงาน ของคณะฯ ด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ เป็นไปตามพันธกิจของคณะฯ มหาวิทยาลัย แผนพัฒนาคณะฯ (พ.ศ.2565-2569) และแผนปฏิบัติการของคณะฯ โดยมีกระบวนการทำงานที่สำคัญ 2 กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการหลัก (core process) ได้แก่ กระบวนการที่ข้องหรือสนับสนุนการทำงานตามสมรรถนะหลัก ของคณะฯ ในการส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้าตามพันธกิจหลัก ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย และ 3) การบริการวิชาการ และ 2) กระบวนการสนับสนุน (support process) ได้แก่ กระบวนการที่ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการหลักเพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าด้านหลักสูตรและบริการของคณะฯ ตามข้อกำหนด ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหาร

(4) การออกแบบกระบวนการ

คณะฯ ได้มีการออกแบบกระบวนการตามผลิตภัณฑ์ทั้ง 3 ด้าน ของคณะ ได้แก่ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย และ 3) การบริการวิชาการ และมีกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งแต่ละระบบงาน ได้กำหนดกระบวนการย่อย ข้อกำหนดที่สำคัญ ตัวชี้วัดภายในกระบวนการ ตัวชี้วัดผลของกระบวนการ และผู้รับผิดชอบ ดังตาราที่ 6.1 ก.(4)-1

ตารางที่ 6.1 ก.(1)-1 การออกแบบกระบวนการที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

การออกแบบกระบวนการ	ระบบงาน	กระบวนการที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
ด้านการผลิตบัณฑิต	การผลิตบัณฑิต	- กระบวนการออกแบบพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร - กระบวนการคัดเลือกและรับนักศึกษาใหม่ - กระบวนการจัดการเรียนการสอน - กระบวนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร - กระบวนการสร้างเครือข่ายและพัฒนาศิษย์เก่า - กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศ
ด้านการวิจัย	- การผลิตงานวิจัยและ การเผยแพร่ผลงานวิชาการ	- กระบวนการสนับสนุนทุนวิจัยของอาจารย์ บุคลากร ของคณะฯ จากแหล่งทุนภายใน และภายนอก - กระบวนการสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัย ของอาจารย์ บุคลากร ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ
ด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน	การจัดการด้านการบริการ วิชาการแก่ชุมชน	- กระบวนการสร้างองค์ความรู้ในงานบริการวิชาการของคณะฯ
การพัฒนาระบบบริหาร	ระบบบริหาร	- กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการและการติดตามประเมินผล - กระบวนการเงิน บัญชี และพัสดุ - กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา - กระบวนการบริหารความเสี่ยง

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ มีกระบวนการปฏิบัติงานประจำวันที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดและตัวชี้วัดที่สำคัญ เมื่อได้กระบวนการที่ออกแบบแล้วผู้รับผิดชอบหรือเจ้าของกระบวนการจะนำไปปฏิบัติและสื่อสารให้ผู้ร่วมในกระบวนการตามระบบงานตามลำดับ โดยคณบดีและทีมบริหารฝ่ายต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ตนเองเกี่ยวข้องรวมถึงสนับสนุนให้ใช้มีการวิเคราะห์กระบวนการ ระบุกลุ่มลูกค้า ความต้องการ ความคาดหวัง ปัจจัยนำเข้าเพื่อการส่งมอบหลักสูตรและบริการที่ดีแก่กลุ่มเป้าหมายและกำหนดให้มีการติดตามโดยผู้บริหาร และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

(2) การปรับปรุงกระบวนการ

นอกจากที่คณะฯ มีกระบวนการไปสู่การปฏิบัติแล้วยังมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ดังตารางที่ 6.1 ข.(1-1)

ตารางที่ 6.1 ข.(1)-1 การปรับปรุงกระบวนการ

กระบวนการทำงาน	ตัวชี้วัดที่ใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
ด้านการผลิตบัณฑิต	
1. กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร	- จำนวนหลักสูตรที่ได้รับรองมาตรฐานจาก สกอ. - จำนวนนิสิตที่ได้งานทำตรงตามสายงาน
2. กระบวนการคัดเลือกและรับนักศึกษาใหม่	- จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ที่ตรงตามแผน
3. กระบวนการเรียนการสอน	- ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร - ความพึงพอใจของนิสิตต่อห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก
4. กระบวนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	- ผลการประเมินการจัดกิจกรรม - จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม - ความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ - ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. กระบวนการสร้างเครือข่ายและพัฒนาศิษย์เก่า	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่พัฒนาศิษย์เก่า
6. กระบวนการสร้างความร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศ	- จำนวนโครงการที่มีความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ
ด้านการวิจัย	
1. กระบวนการสนับสนุนทุนวิจัยของอาจารย์ บุคลากร ของคณะฯ จากแหล่งทุนภายใน และภายนอก	- จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย
2. กระบวนการสนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยของอาจารย์ บุคลากร ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ	- จำนวนงานวิจัยของอาจารย์ ที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ หรือในระดับชาติหรือนานาชาติ - จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์
ด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน	
1. กระบวนการสร้างองค์ความรู้ในงานบริการวิชาการของคณะฯ	- จำนวนโครงการบริการวิชาการ - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ - การบูรณาการร่วมกับรายวิชาเรียน - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายที่ระบุไว้ - ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
การพัฒนาระบบบริหาร	
- กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการและการติดตาม ประเมินผล	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ
- กระบวนการเงิน บัญชี และพัสดุ	ผลการตรวจสอบจากส่วนงานตรวจสอบภายใน และ ส่วนการคลังของมหาวิทยาลัยฯ
- กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา	ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา
- กระบวนการบริหารความเสี่ยง	จำนวนความเสี่ยงลดลงหรือควบคุมได้

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้กำกับตัวชี้วัดของกระบวนงานตามระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุนที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนบริหารจัดการความเสี่ยง และการรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามรอบเวลาที่กำหนด เช่น ในทุกเดือน ทุกไตรมาส และทุกสิ้นปีงบประมาณ นอกจากนี้คณะฯ ใช้วงจร คุณภาพ PDCA ในการทบทวน ปรับปรุงกระบวนการ และติดตามขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น 1. ด้านการบริหารจัดการ มีการบริหารจัดการงบประมาณประจำปี เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักผ่านคณะกรรมการบริการคณะ พิจารณางบประมาณและติดตามงบประมาณ โดยกำหนดกรอบวงเงินงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายให้เหมาะสมกับแผนงานในการติดตามควบคุมกำกับเพื่อให้ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการปรับแผนการใช้งบประมาณในกรณีเร่งด่วน เช่น การของบประมาณเพื่อใช้ในการปรับปรุงห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางนิเทศศาสตร์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นต้น 2. ด้านการวิจัย คณะฯ สนับสนุนการวิจัยนักวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงกระบวนการที่สนับสนุนด้านงานวิจัยให้สอดคล้องกับประกาศของมหาวิทยาลัย 3. ด้านการบริการวิชาการ มีการจัดโครงการตามความต้องการชองชุมชน และนำความพึงพอใจ ความต้องการและข้อเรียกร้องของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับการจัดบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการควบคุมคุณภาพภายในและภายนอก มีการทบทวนกระบวนการอย่าง สม่ำเสมอ กำหนดวันเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน

ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ โดยทีมบริหาร ค้นหาและคัดเลือกพันธมิตรและคู่ความร่วมมือที่สำคัญของ คณะฯ โดยพิจารณาจากบทบาทในระดับกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามข้อกำหนด และมีการประเมินการดำเนินการเพื่อสะท้อนกลับข้อมูล ส่วนการค้นหาและคัดเลือกผู้ส่งมองในระดับปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนด ทีมบริหารพิจารณาจากบทบาทในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงานตามพันธกิจ และงานตามแผนกลยุทธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อสร้างความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของคณะฯ ผู้ส่งมอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ที่ ใช้ประกอบในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ มีระบบการคัดเลือก จัดซื้อ จัดจ้าง จัดส่งและตรวจรับ รวมทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานอุปกรณ์ ครุภัณฑ์โดยผู้ส่งมอบ ในกรณีที่ผู้ส่งมอบมีผลการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คณะฯ จะดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน และสะท้อนข้อมูลป้อนกลับไปสู่ผู้ส่งมอบ เพื่อการปรับปรุง และหากยังไม่มีการปรับปรุง คณะฯ จะพิจารณาปรับหรือเปลี่ยนผู้ส่งมอบ

ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

(1) ความปลอดภัย

คณะฯ มีแนวทางการวางแผนการรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยร่วมกันวางแผนป้องกัน แก้ไข ควบคุม กำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดระบบรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สิน ความปลอดภัยของนักศึกษา บุคลากร และผู้มาใช้บริการกับคณะ โดยรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ และหัวหน้าสำนักงานคณะฯ ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม ควบคุม และดูแลความเรียบร้อยต่าง ๆ ได้แก่ มีแผนการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ภายในอาคาร มีระบบกล้องวงจรปิด มีระบบไฟฟ้าที่เหมาะสมกับสภาพใช้งาน และมีการบำรุงรักษาเป็นประจำให้อุปกรณ์สามารถใช้งานได้อย่าง

ปลอดภัย มีระบบอินเทอร์เน็ตในทุกอาคารของคณะ การรณรงค์การป้องกันอุบัติเหตุ มีการประชุมวางแผนสร้างความปลอดภัย วิเคราะห์ทบทวนความปลอดภัยที่ผ่านมา จัดทำแผน/โครงการด้านความปลอดภัย แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบแต่ละกิจกรรมที่ดำเนินงาน เช่น มีการจัดระบบป้องกันอัคคีภัย การติดตั้งเครื่องดับเพลิง เป็นต้น และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

ทีมบริหารจัดให้มีการเตรียมความพร้อม และความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยคำนึงถึงความพร้อมก่อนเกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การปฏิบัติขณะเกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน และการฟื้นฟูหลังภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ภายใต้มาตรการที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อน มีการประชุมวางแผน วิเคราะห์ภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินที่คาดว่าจะสามารถเกิดขึ้นได้ เช่น อัคคีภัย วาตะภัย น้ำท่วม ระบบเทคโนโลยีขัดข้อง เป็นต้น โดยการดำเนินการเตรียมความพร้อมเป็นไปตามมาตรการป้องกัน ได้แก่ การติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัย ตรวจสอบวันหมดอายุของถังดับเพลิงเสมอ ตรวจสอบการใช้งานของกล้องวงจรปิด การเปิด-ปิดประตูลิฟท์ รวมทั้งมีเบอร์โทรศัพท์ผู้ประสานงาน กรณีมีเกิดเหตุฉุกเฉิน การปฏิบัติการขณะเกิดเหตุ มีการรายงานผู้บังคับบัญชาและสื่อสารกับบุคลากรเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินในทันทีผ่านทางกลุ่มไลน์ ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอน ผู้บริหารดำเนินการกำกับ ติดตาม ประเมิน สถานการณ์ และประเมินผลการดำเนินงานให้ชัดเจน การฟื้นฟูหลังเกิด มีการประเมินความเสียหายหรือผลกระทบจากการเกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อมอบหมายงานปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรม ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงานข้อมูลให้รวดเร็ว เพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที กำกับติดตามโดยรองคณบดีฝ่ายวางแผนและบริการวิชาการ และหัวหน้าสำนักงานคณะฯ ประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากนี้มีการปรับปรุงระบบการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติป้องกันและรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงที่ดีขึ้น

(3) การบริหารความเสี่ยง

เพื่อให้คณะฯ สามารถบริหารและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ด้านหลักสูตรและบริการ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเครือข่ายอุปทาน และด้านการปฏิบัติการ ได้อย่างมีประสิทธิผล คณะฯ จึงจัดให้มีนโยบายการบริหารและจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน ซึ่งได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารคณะฯ รวมทั้งสื่อสารทำความเข้าใจไปยังผู้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการทบทวนหรือปรับปรุง นโยบายดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานสำหรับการบริหารและจัดการความเสี่ยง ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ด้านการเรียนการสอน ระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา (ปีการศึกษา)

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2564	2565	2566	เป้าหมาย2566
ปริญญาตรี					
7.1-1	ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา	81.30	91.42	**71.20**	80.00
7.1-2	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตามกรอบ TQF ระดับปริญญาตรี	89.00	82.80	**75.20**	80.00
7.1-3	ร้อยละบัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการ	18.96	11.03	**18.51**	20.00
7.1-4	จำนวนรางวัลผู้ประกอบการที่ได้รับในระดับชาติ และนานาชาติ	-	3 ผลงาน	**3 ผลงาน**	10 ผลงาน
7.1-5	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตร (ภาพรวม)	-	-	**83.60**	80.00
บัณฑิตศึกษา					
7.1-6	ผลถ่วงน้ำหนักผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา	93.80	86.40	**100.00**	80.00
7.1-7	ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตามกรอบ TQF ระดับบัณฑิตศึกษา	90.00	76.40	**91.40**	80.00

ด้านการวิจัย (ปีปฏิทิน)

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2564	2565	2566	เป้าหมาย2566
7.1-8	จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ และนานาชาติของบุคลากร	18	24	**18**	25
7.1-9	จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI	17	19	**17**	20
7.1-10	จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus	1	5	**1**	5
7.1-11	จำนวนเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยภายใน (ล้านบาท)	0.613	1.177	**0.27**	1.00
7.1-12	จำนวนเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยภายนอก (ล้านบาท)	0.3	1.23	**0.76**	1.00
7.1-13	รายได้ที่เกิดจากการดำเนินงานวารสารคณะฯ	21,500	119,500	**28,000**	25,000

ด้านการบริการวิชาการ (ปีงบประมาณ)

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2565	2566	2567	เป้าหมาย2567
7.1-14	จำนวนโครงการบริการวิชาการของบุคลากรคณะฯ	40	49	**19**	+ 10 กิจกรรม
7.1-15	จำนวนพื้นที่การให้บริการวิชาการ (ตำบล)	6	15	**6**	+ 2 พื้นที่
7.1-16	จำนวนเงินทุนสนับสนุนงานบริการวิชาการภายใน และภายนอก (ล้านบาท)	2.864	2.380	**1.580**	+ 0.5 ล้าน

ข.ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2564	2565	2566	เป้าหมาย2566
ด้านการเรียนการสอน (ปีการศึกษา)					
7.1-17	ร้อยละของนักศึกษารับเข้าต่อนักศึกษาที่กำหนดตามแผน	77.89	83.78	**99.39**	100.00
7.1-18	ร้อยละอัตราคงอยู่ของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย	93.41	90.22	**93.79**	95.00
7.1-19	ร้อยละบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา	82.00	78.44	**86.78**	100.00
7.1-20	ระดับคะแนนผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตร(ภาพรวม)	-	-	**2**	2
7.1-21	ร้อยละบุคลากรที่ยื่นขอทุนวิจัยภายในและภายนอก	38.81	53.85	**13.85**	50.00
	ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ (ปีงบประมาณ)	**2565**	**2566**	**2567**	**เป้าหมาย2567**
7.1-22	จำนวนความร่วมมือในการพัฒนาผลงานวิชาการ	3	3	**3**	-
7.1-23	จำนวนความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน	2	2	**2**	-
7.1-24	ร้อยละโครงการของคณะที่ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	100	100	**n/a**	100.00
7.1-25	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดงานบริการวิชาการ	100	100	**n/a**	100.00

(2) ความปลอดภัยและภารเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2565	2566	2567	เป้าหมาย2567
ด้านการเรียนการสอน (งบประมาณ)					
7.1-26	จำนวนการอบรมซ้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	-	0	1	1
7.1-27	จำนวนการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิง และแจ้งเตือน	-	1	1	1

ค.ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2564	2565	2566	เป้าหมาย2566
ด้านการเรียนการสอน (ปีการศึกษา)					
7.1-28	จำนวนบริษัทคู่สัญญา	48	56	62	-
7.1-29	จำนวนแหล่งฝึกงานของนักศึกษา	290	307	278	-
7.1-30	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจฯ	-	3	4	-

7.2 ผลลัพธ์ลูกค้า

ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2564	2565	2566	เป้าหมาย2566
ด้านการเรียนการสอน(ปีการศึกษา)					
7.2-1	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ระดับปริญญาตรี	-	-	**83.8**	80.00
7.2-2	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา	-	-	**91.6**	80.00
7.2-3	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	-	-	**87.0**	80.00
7.2-4	จำนวนข้อร้องเรียนการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการแก้ไข	-	3	**4**	-
7.2-5	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการให้บริการข้อมูลข่าวสาร	-	-	**84.8**	80.00

(2)ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (ปีการศึกษา)

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2564	2565	2566	เป้าหมาย2566
7.2-6	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตร				ไม่มีการประเมิน
7.2-7	จำนวนรางวัลประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติแก่นักศึกษา	8	6	**16**	10
7.2-8	จำนวนนักศึกษากลับมาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท	38.8	44.4	**12.5**	20.00
7.2-9	จำนวนเงินบริจาคของศิษย์เก่า (ล้านบาท)	-	-	**-**	1.00 (ล้าน)

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก.ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ปีงบประมาณ)

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2565	2566	2567	เป้าหมาย2567
(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร					
7.3-1	อัตราส่วนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนอาจารย์	3.7:1	3.6:1	**3.4:1**	2:1
7.3-2	ร้อยละบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ (สายวิชาการ)	8.96	6.15	**4.62**	0.00
7.3-3	ร้อยละบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ (สายสนับสนุน)	42.11	42.11	**42.11**	30.00
7.3-4	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่งตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น	+3	+4	**+2**	+5
(2) บรรยากาศการทำงาน (ปีงบประมาณ)					
7.3-5	ความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน(ภาพรวม)	-	-	**71.45**	80.00
	1.ด้านงานที่รับผิดชอบ	-	-	**80.59**	80.00
	2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	**75.53**	80.00
	3.ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	-	-	**67.47**	80.00
	4.ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	-	-	**65.94**	80.00
	5.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-	-	**65.18**	80.00

	6.ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	-	-	**70.41**	80.00
	7.ด้านการรักษาดุลยภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	-	-	**75.06**	80.00
(3) ความผูกพันของบุคลากร (ปีงบประมาณ)					
7.3-6	ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร (ไม่นับอัตราเกษียณ)	98.85	98.82	**98.80**	100
7.3-7	จำนวนการลาออกของบุคลากร (ไม่นับอัตราเกษียณ)	1	1	**1**	0
7.3-8	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	-	-	**85.13**	80.00
7.3-9	ร้อยละบุคลากรที่เป็นศิษย์เก่า	16.47	16.67	16.87	20.00
(4) การพัฒนาบุคลากร					
	(ปีงบประมาณ)	**2565**	**2566**	**2567**	**เป้าหมาย2567**
7.3-10	งบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรใช้พัฒนาตนเอง (ล้านบาท)	0.774	0.765	**0.4111**	1.00
7.3-11	ร้อยละงบประมาณของบุคลากรที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง			**20.731** in process	100.00
7.3-12	ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	43.61	44.62	**55.38**	60.00
7.3-13	ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ	42.11	38.46	**36.92**	60.00
7.3-14	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	10.53	26.32	**31.58**	50.00
7.3-15	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2	-	20.00	**76.92**	50.00

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล (ปีงบประมาณ)

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2565	2566	2567	เป้าหมาย2567
(1) การนำองค์กร					
7.4-1	ร้อยละการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร	-	-	**69.40**	80.00
7.4-2	ร้อยละความพึงพอใจต่อการสื่อสารของผู้นำระดับสูง	-	-	**73.40**	80.00
7.4-3	ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการองค์กร	-	-	**67.00**	80.00
7.4-4	ร้อยละผลประเมินการปฏิบัติงานของคณบดี ภาพรวม	-	-	**70.00**	80.00
(2) การกำกับดูแลองค์กร					
7.4-5	ร้อยละการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร	-	-	**69.60**	80.00
7.4-6	ความสามารถในการกำกับดูแลองค์กร	-	-	**66.40**	80.00
7.4-7	จำนวนข้อร้องเรียนโดยบุคลากรที่ได้รับการแก้ไข	0	0	**1**	0
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ					
7.4-8	ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารด้วยหลักนิติธรรม	-	-	**72.40**	80.00
7.4-9	ผลประเมินธรรมาภิบาลขององค์กร (ITA)	88.58	96.16	**n/a**	80.00
7.4-10	จำนวนการจัดการข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบภายใน	1	2	**n/a**	-

(4) จริยธรรม					
7.4-11	จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของบุคลากร	0	0	**1**	0
7.4-12	จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า	0	0	**0**	0
7.4-13	ร้อยละผลประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	-	-	**70.20**	80.00
7.4-14	จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของชุมชน	0	0	**0**	0
(5) สังคม					
7.4-15	จำนวนกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชน	1	0	1	+ 2 กิจกรรม
7.4-16	จำนวนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนเป้าหมาย	7	2	6	+ 2 กิจกรรม
7.4-17	จำนวนกิจกรรมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเป้าหมาย	31	46	13	+ 2 กิจกรรม

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (ปีงบประมาณ)

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและตลาด

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์	2565	2566	2567	เป้าหมาย2567
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน					
7.5-1	รายได้ต่อปีงบประมาณ (ล้านบาท)	11.36	**15.94**	**6.42**	-
7.5-2	รายจ่ายต่อปีงบประมาณ (ล้านบาท)	10.93	**15.45**	**n/a**	-
7.5-3	ร้อยละเงินคงเหลือสะสม (ล้านบาท)	0.43	**0.48**	**n/a**	-
7.5-4	รายรับจากโครงการบริการวิชาการ (SROI)	-	-	**n/a**	In process
7.5-5	จำนวนเงินทุนวิจัยภายใน และภายนอก	0.913	2.407	**0.785**	+ 1.0 ล้านบาท
	ปีการศึกษา	**2564**	**2565**	**2566**	**เป้าหมาย2566**
(2) ผลการดำเนินงานด้านตลาด					
7.5-6	ร้อยละการรับเข้านักศึกษา ระดับปริญญาตรีเฉลี่ยทุกสาขาวิชา เทียบแผนการรับแต่ละปีการศึกษา	77.89	83.78	**99.39**	100.00

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

KPI	ตัวชี้วัดผลลัพธ์				
	ปีการศึกษา	**2564**	**2565**	**2566**	**เป้าหมาย2566**
7.5-7	ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านตรวจประเมินคุรภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร (aun-qa)	-	41.67	**100.00**	100.00
7.5-8	ผลคะแนนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ (EdPEx)	-	-	**n/a**	120
	ปีงบประมาณ	2565	2566	**2567**	**เป้าหมาย2567**
7.5-9	ร้อยละความสำเร็จตัวชี้วัดที่บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ		69.77	**n/a**	80.00
7.5-10	ร้อยละจำนวน KM ที่ถูกนำมาใช้ประโยชน์	-	-	**0.00**	50.00
7.5-11	ร้อยละโครงการที่บรรลุตามแผนปฏิบัติการคณะ	93.67	94.59	**n/a**	90.00

ตารางสรุปคะแนนการประเมินตนเอง

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง(%)	ผลการประเมินตนเอง
หมวด 1	**115**		**14**
1.1	65	10	6.5
1.2	50	15	7.5
หมวด 2	**90**		**11.25**
2.1	45	15	6.75
2.2	45	10	4.5
หมวด 3	**85**		**10.5**
3.1	40	15	6
3.2	45	10	4.5
หมวด 4	**90**		**11.25**
4.1	45	10	4.5
4.2	45	15	6.75
หมวด 5	**85**		**8.5**
5.1	40	10	4
5.2	45	10	4.5
หมวด 6	**85**		**10.5**
6.1	40	15	6
6.2	45	10	4.5
หมวด 7	**450**		**78**
7.1	120	20	24
7.2	80	15	12
7.3	80	15	12
7.4	80	15	12
7.5	90	15	18
คะแนนรวม	**1,000**		**144**

ผลการประเมินตนเอง

จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน ผลการประเมินตนเอง 144 คะแนน

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

055 - 267 103

facebook.com/mspsru2556

ms.psru.ac.th