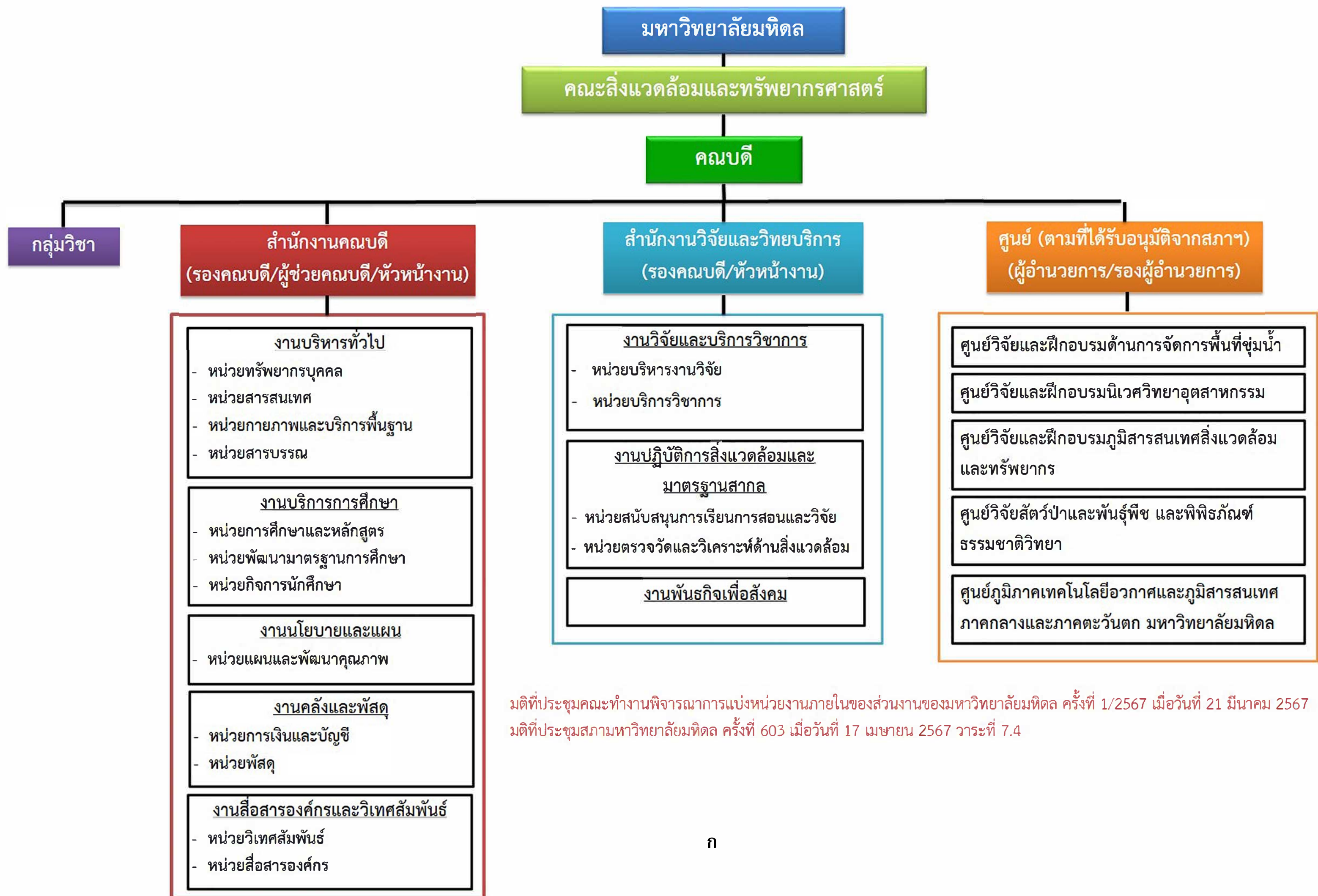




มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

รายงานการประเมินตนเอง
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
ประจำปี 2568

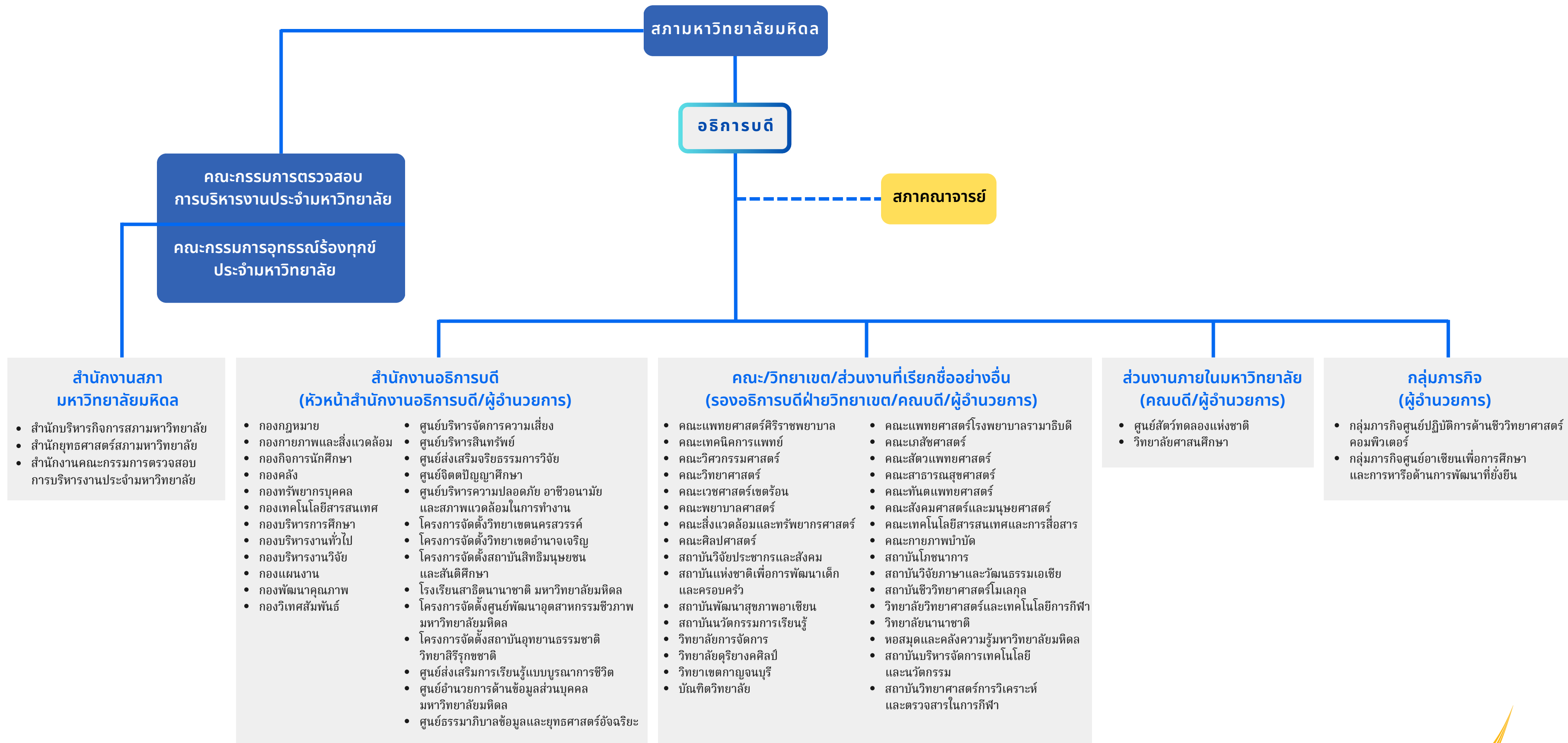




มติที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567
มติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 603 เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2567 วาระที่ 7.4



โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยมหิดล



คำอธิบายศัพท์ คำย่อ		
สป.อว.	=	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
อว.	=	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
AI	=	Artificial Intelligence
AUN-QA	=	ASEAN University Network-Quality Assurance
BIA	=	Business Impact Analysis
BCP	=	Business Continuity Plan
BCM	=	Business Continuity Management
COSO	=	Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
CRM	=	Customer Relationship Management
CWIE	=	Cooperative and Work Integrated Education
DRP	=	Disaster Recovery Plan
ERP	=	Enterprise Resource Planning
EN	=	Faculty Environmental and Resource Studies
ENVI	=	Faculty Environmental and Resource Studies
ENMIS	=	EN Management Information System
ESG	=	Environmental, Social และ Governance
ESPreL	=	Enhancement of Safety Practice of Research Laboratory in Thailand
ERM	=	Enterprise Risk Management
FC	=	Functional Competency
FTES	=	Full Time Equivalent Student
IDP	=	Individual Development Plan
IMM		Impact Measurement and Management กระบวนการระบุ ประเมิน และบริหารจัดการผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ (ทั้งทางสังคมและสิ่งแวดล้อม) ที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงกลยุทธ์ ลดผลกระทบเชิงลบ และเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีให้ตอบโจทย์เป้าหมายความยั่งยืน โดยมีกรอบการประเมิน ABC ดังนี้ A (Acting to avoid harm) – หลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบ B (Benefiting stakeholders) - สร้างประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำอธิบายศัพท์ คำย่อ		
		C (Contributing to solutions) - มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
ITA	=	Integrity and Transparency Assessment: การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
IRB	=	Institutional Review Board
KPI	=	Key Performance Indicator
OBE		Outcome-based Education
MAP-C	=	Mahidol Apprenticeship Program Curriculum รายวิชาการที่เปิดสอนให้บุคคลทั่วไปสามารถลงทะเบียนเรียน และสามารถเก็บหน่วยกิต เพื่อใช้ในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในโอกาสต่อไป
MC		Managerial Competency
MUPSF	=	Mahidol University Professional Standards Framework
MU	=	Mahidol University
MU-ADP	=	Mahidol University Academic Development Program
MU-HDP	=	Mahidol University Head of Department Development Program
MU-EDP	=	Mahidol University Executive Development Program
MU-SUP	=	Mahidol University Supervisory Development program
PA	=	Performance Agreement
PDPA	=	Plan Do Check Act
PDPA	=	Personal Data Protection Act
RDBMS	=	Relational DataBase Management System
RTO	=	Recovery Time Objective
R2R	=	Routine to Research
SCM	=	Supply Chain Management
SDGs	=	Sustainable Development Goals
SA	=	Strategic Advantage
SC	=	Strategic Challenge
SO	=	Strategic Objective

คำอธิบายศัพท์ คำย่อ		
T	=	Threat
TOR	=	Terms of Reference
UKPSF	=	United Kingdom Professional Standards Framework
ES	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
NM	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นานาชาติ)
ET	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อม (ภาคปกติ)
ETS	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อม (ภาคพิเศษ)
AT	=	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีที่เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ภาคปกติ) และความยั่งยืน
ATS	=	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีที่เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความยั่งยืน (ภาคพิเศษ)
LE	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเมืองน่าอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (ภาคปกติ)
LES	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเมืองน่าอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (ภาคพิเศษ)
MT	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี หลักสูตรนานาชาติ (ภาคปกติ)
MTS	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี หลักสูตรนานาชาติ (ภาคพิเศษ)
SEM	=	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน (หลักสูตรสหวิทยาการ)
Ph.D.	=	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
ค่า h index	=	ตัวเลขที่แสดง “จำนวนผลงานวิจัย” (ของผู้วิจัยหรือกลุ่มผู้วิจัย) ที่มีจำนวนครั้งของการอ้างอิงเท่ากับมากกว่าจำนวนผลงานวิจัยนั้น ๆ
WEF	=	World Economic Forum

สารบัญ	หน้า
หมวด โครงร่างองค์กร	1
หมวด 1 การนำองค์กร	10
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	10
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	17
หมวด 2 กลยุทธ์	23
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	23
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	35
หมวด 3 ลูกค้า	38
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	38
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	47
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	53
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	53
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	58
หมวด 5 บุคลากร	66
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร	66
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	72
หมวด 6 การปฏิบัติการ	78
6.1 กระบวนการทำงาน	78
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	85
หมวด 7 ผลลัพธ์	91
7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ	91
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	99
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	103
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	110
7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด	116

หมายเหตุ: สารบัญหมวด 1-7 ได้บรรจุอยู่ในรายงานการประเมินตนเอง

สารบัญภาพ	
	หน้า
หมวดโครงสร้างองค์กร	
ภาพ OP-1 หลักสูตรและบริการ	1
ภาพ OP-2 EN Vision	2
ภาพ OP-3 การแบ่งกลุ่มบุคลากรตามประเภทตำแหน่ง	2
ภาพ OP-4 ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน	3
ภาพ OP-5 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
ภาพ OP-6 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล	3
ภาพ OP-7 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	4
ภาพ OP-8 ENMU Leadership System	5
ภาพ OP-9 การกำกับดูแล และบริหารจัดการคณะ	6
ภาพ OP-10 ลูกจ้างและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	6
ภาพ OP-11 ผู้ส่งมอบ	7
ภาพ OP-12 พันธมิตร	8
ภาพ OP-13 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์	8
ภาพ OP-14 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	9
หมวด 1 การนำองค์กร	
ภาพ 1.1-1 ช่องทางสื่อสาร	12
ภาพ 1.2-1 การคาดการณ์ถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อหลักสูตร บริการ	21
หมวด 2 กลยุทธ์	
ภาพ 2.1-1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	24
ภาพ 2.1-2 การปรับปรุงกระบวนการจัดทำกลยุทธ์	26
ภาพ 2.1-3 กลยุทธ์ และตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	29

สารบัญภาพ	
	หน้า
หมวด 3 ลูกค้า	
ภาพ 3.1-1 ENVI MU VOC และ Customer Cycle	38
ภาพ 3.1-2 ช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า	42
ภาพ 3.2-1 สารสนเทศและช่องทางการสนับสนุนลูกค้า	49
ภาพ 3.2-2 ระบบการจัดการข้อร้องเรียน	51
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
ภาพ 4.1-1 ระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ	55
ภาพ 4.1-2 การเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ	56
ภาพ 4.2-1 กลไกการทวนสอบคุณภาพข้อมูลสารสนเทศของคณะ	58
ภาพ 4.2-2 แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2568-2571	62
ภาพ 4.2-3 ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดจากโอกาสเชิงกลยุทธ์	65
หมวด 5 บุคลากร	
ภาพ 5.1-1 การจัดสวัสดิการที่คณะจัดให้เพิ่มเติมสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	71
ภาพ 5.1-2 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	73
ภาพ 5.2-1 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	75
ภาพ 5.2-2 รูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	76
หมวด 6 การปฏิบัติการ	
ภาพ 6.1-1 แนวคิด Design Thinking การออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการ	78
ภาพ 6.1-2 กระบวนการหลักที่สำคัญ	80
ภาพ 6.1-3 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	83
ภาพ 6.2-1 Business Continuity Management Framework	87
ภาพ 6.2-2 การจัดการความต่อเนื่องด้านระบบสารสนเทศ (IT Disaster Recovery)	89
ภาพ 6.2-3 เปรียบเทียบเป้าหมายในการกู้คืนระบบระหว่างปี 2567 และ 2568	90

สารบัญภาพ	
	หน้า
หมวด 7 ผลลัพธ์	
7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ	
ภาพ 7.1-1 อัตราการได้งานทำหรือศึกษาต่อภายใน 1 ปี	91
ภาพ 7.1-2 การเข้าศึกษา การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา	91
ภาพ 7.1-3 การเข้าศึกษา การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา	92
ภาพ 7.1-4 จำนวนการเผยแพร่ผลงานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	93
ภาพ 7.1-5 จำนวนผู้เข้าเรียนคณะที่มาจากโรงเรียนเครือข่าย	93
ภาพ 7.1-6 การรับนักศึกษาเทียบกับแผนหลักสูตร ปีการศึกษา 2567	93
ภาพ 7.1-7 จำนวนรายวิชา MAP-C หลักสูตรบัณฑิตศึกษา	94
ภาพ 7.1-8 จำนวนหลักสูตรระยะสั้นด้าน Upskill/Reskill	94
ภาพ 7.1-9 นักวิจัยที่มี H index มากกว่าหรือเท่ากับ 5	94
ภาพ 7.1-10 จำนวนผลงานตีพิมพ์บุคลากรสายวิชาการ	94
ภาพ 7.1-11 ผลงานวิจัยอยู่ระหว่างขอขึ้นทรัพย์สินทางปัญญา	94
ภาพ 7.1-12 ผลงานวิจัยที่ได้รับทรัพย์สินทางปัญญา	95
ภาพ 7.1-13 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน AUN-QA	95
ภาพ 7.1-14 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน AUN-QA ระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย	95
ภาพ 7.1-15 จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุงตาม สป.อว.	95
ภาพ 7.1-16 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยน Inbound/Outbound	96
ภาพ 7.1-17 จำนวนผลงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อ SDGs	96
ภาพ 7.1-18 จำนวน Proposal ที่พัฒนาและยื่นเสนอโครงการ	96
ภาพ 7.1-19 ระดับความเชื่อมั่นคุณภาพการทำโครงการวิจัย	96
ภาพ 7.1-20 ระดับความเชื่อมั่นว่าคณะสามารถเก็บรักษา ปกป้อง ลิขสิทธิ์ กรรมสิทธิ์ที่เป็นความลับของโครงการ	96
ภาพ 7.1-21 ร้อยละของโครงการที่ดำเนินการได้ตามแผนงานที่แหล่งทุนกำหนด	96
ภาพ 7.1-22 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (MOU)	96

สารบัญภาพ	
	หน้า
ภาพ 7.1-23 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน	97
ภาพ 7.1-24 จำนวนการแก้ปัญหาให้กับชุมชน	97
ภาพ 7.1-25 จำนวนการอบรมให้ความรู้กับชุมชน	97
ภาพ 7.1-26 สถิติระบบเครือข่ายสื่อสารคอมพิวเตอร์	97
ภาพ 7.1-27 ผลการดำเนินงานการบริหารจัดการเสี่ยงระดับคณะ	97
ภาพ 7.1-28 การเตรียมพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน	98
ภาพ 7.1-29 สถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	98
ภาพ 7.1-30 การจัดกิจกรรมซ้อมอพยพหนีไฟ และฝึกปฐมพยาบาลเบื้องต้น	98
ภาพ 7.1-31 การตรวจและยับยั้งการบุกรุกทางไซเบอร์	98
ภาพ 7.1-32 การดำเนินการตามมาตรการรักษาความปลอดภัยระบบสารสนเทศ	98
ภาพ 7.1-33 ความต่อเนื่องของระบบสารสนเทศ	98
ภาพ 7.1-34 Supply Chain Management	99
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	99
ภาพ 7.2-1 ระดับความคาดหวังนักศึกษาที่มีต่อการศึกษาคณะ	99
ภาพ 7.2-2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรของผู้สำเร็จการศึกษา	99
ภาพ 7.2-3 ระดับความพึงพอใจปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน	100
ภาพ 7.2-4 ระดับความพึงพอใจด้านความสุขในการเรียนการสอน	100
ภาพ 7.2-5 ระดับความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา	100
ภาพ 7.2-6 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฯ	100
ภาพ 7.2-7 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการจัดวัสดุ อุปกรณ์ฯ	100
ภาพ 7.2-8 ความพึงพอใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนักศึกษา	101
ภาพ 7.2-9 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของนักศึกษา	101
ภาพ 7.2-10 ความพึงพอใจของบริษัทต่อนักศึกษา (CWIE)	101
ภาพ 7.2-11 การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรี	101
ภาพ 7.2-12 ระดับความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย	102

สารบัญภาพ	
	หน้า
ภาพ 7.2-13 ระดับความพึงพอใจผู้ใช้บริการตรวจวัดฯ	102
ภาพ 7.2-14 ระดับความพึงพอใจพื้นที่ชุมชน	102
ภาพ 7.2-15 ระดับความผูกพันนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา	102
ภาพ 7.2-16 ระดับความผูกพันศิษย์เก่า ปีการศึกษา 2568	103
ภาพ 7.2-17 ระดับความผูกพันผู้ให้ทุนวิจัย	103
ภาพ 7.2-18 การกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการตรวจวัดวิเคราะห์	103
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	103
ภาพ 7.3-1 การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ	104
ภาพ 7.3-2 การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	104
ภาพ 7.3-3 การวิเคราะห์แผนอัตรากำลังทดแทนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	105
ภาพ 7.3-4 กรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร	105
ภาพ 7.3-5 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรองมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน PSF และ UKPSK	105
ภาพ 7.3-6 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป	105
ภาพ 7.3-7 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ	106
ภาพ 7.3-8 ค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลจากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย	106
ภาพ 7.3-9 การใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flex Ben.) ของบุคลากร	106
ภาพ 7.3-10 บุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	106
ภาพ 7.3-11 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบุคลากร	106
ภาพ 7.3-12 การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	107
ภาพ 7.3-13 ผู้เข้าร่วมกิจกรรม Happy Workplace	107
ภาพ 7.3-14 ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศ ENMIS	107
ภาพ 7.3-15 ระดับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ	107
ภาพ 7.3-16 ระดับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน	107
ภาพ 7.3-17 ระดับความผูกพันเทียบกับ ม.มหิดล	107

สารบัญภาพ	
	หน้า
ภาพ 7.3-18 ผลเฉลี่ยการรับรู้ Well-being บุคลากรสายวิชาการ	107
ภาพ 7.3-19 ผลเฉลี่ยการรับรู้ Well-being บุคลากรสายสนับสนุน	107
ภาพ 7.3-20 อัตราการลาออกบุคลากร	108
ภาพ 7.3-21 อัตราการลาออกบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี	108
ภาพ 7.3-22 ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent	108
ภาพ 7.3-23 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	108
ภาพ 7.3-24 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	108
ภาพ 7.3-25 จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหาร	108
ภาพ 7.3-26 สรุปผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	109
ภาพ 7.3-27 สมรรถนะ/ทักษะพัฒนาที่บุคลากรเลือก 5 อันดับแรก	109
ภาพ 7.3-28 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ	109
ภาพ 7.3-29 ผลการประเมินโครงการ EN Core Values	110
หมวด 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	110
ภาพ 7.4-1 ระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ของบุคลากร	110
ภาพ 7.4-2 ระดับการรับรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง ประจำปี	110
ภาพ 7.4-3 ระดับการรับรู้ ความเข้าใจของนักศึกษาต่อการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง	110
ภาพ 7.4-4 ความพึงพอใจต่อกิจกรรมฯ (ล้อมวงคุยฟังกับลุงคนบดี)	111
ภาพ 7.4-5 ร้อยละบุคลากรเข้าร่วมงานมหกรรมคุณภาพ	111
ภาพ 7.4-6 จำนวนผลงานที่ส่งงานมหกรรมคุณภาพ	111
ภาพ 7.4-7 การเข้าใช้ระบบ Digital KM Masterclass	111
ภาพ 7.4-8 ความพึงพอใจต่อระบบ Digital KM Masterclass	111
ภาพ 7.4-9 สรุปผลการตรวจสอบแยกตามกระบวนการ	112
ภาพ 7.4-10 การประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำส่วนงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน	112

สารบัญภาพ	
	หน้า
ภาพ 7.4-11 การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำส่วนงานโดยบุคลากรคณะ สายวิชาการและสายสนับสนุน	113
ภาพ 7.4-12 การประเมินผู้บริหารต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สายวิชาการ และสายสนับสนุน	113
ภาพ 7.4-13 การปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับ	114
ภาพ 7.4-14 จำนวนบุคลากรที่สอบวัดความรู้ PDPA	114
ภาพ 7.4-15 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA)	114
ภาพ 7.4-16 สรุปการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำมันเชื้อเพลิง และกระดาษ ปี 2565-2568	115
ภาพ 7.4-17 สรุปปริมาณพลลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์	115
ภาพ 7.4-18 ผลประเมิน MU Green Ranking	115
ภาพ 7.4-19 จำนวนโครงการระดับมหาวิทยาลัยที่มีการบูรณาการร่วมกับส่วนงานสามารถ สร้าง Impact และตอบสนอง SDGs	115
ภาพ 7.4-20 จำนวนการสนับสนุนชุมชนโดยรอบ	115
ภาพ 7.4-21 จำนวนโครงการพันธกิจสัมพันธ์	115
ภาพ 7.4-22 จำนวนการรับชมทาง Social Media (Viewer)	115
หมวด 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาดและกลยุทธ์	116
ภาพ 7.5-1 รายได้และค่าใช้จ่าย	116
ภาพ 7.5-2 ภาพรวมผลการดำเนินงานทางการเงิน: อัตราส่วนสำคัญ	116
ภาพ 7.5-3 การจัดสรรงบประมาณตามพันธกิจของคณะ	117
ภาพ 7.5-4 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	117
ภาพ 7.5-5 จำนวนเงินทุนรับทำวิจัยที่ได้รับอนุมัติต่อบุคลากรสายวิชาการ	118
ภาพ 7.5-6 รายได้จากการการตรวจวัดและวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อมในห้องปฏิบัติการ	118
ภาพ 7.5-7 จำนวนตัวอย่างตรวจวัดและวิเคราะห์ฯ	118
ภาพ 7.5-8 จำนวนผู้ให้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์ฯ	118
ภาพ 7.5-9 สัดส่วนรายได้ ปี 2568	118

สารบัญภาพ	
	หน้า
ภาพ 7.5-10 จำนวนทุนการศึกษาและจำนวนเงินทุนการศึกษา	119
ภาพ 7.5-11 ร้อยละความสำเร็จวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คณะ	119
ภาพ 7.5-12 ร้อยละความสำเร็จวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ม.มหิดล	119
ภาพ 7.5-13 ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship)	119

โครงร่างองค์กร

1. ลักษณะองค์กร

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรของประเทศ โดยเริ่มดำเนินการในรูปแบบของ “โครงการการศึกษาและวิจัยสิ่งแวดล้อม” ซึ่ง รศ.ดร.นาถ ตันทวิรุฬห์ เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2516 โดยตั้งอยู่ ณ ตึก 72 ปี โรงพยาบาลศิริราช ต่อมาในปี พ.ศ. 2521 ได้รับการสถาปนาเป็นคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และได้ย้ายสถานที่ตั้งมาอยู่ที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ตั้งในปี พ.ศ. 2526 จนถึงปัจจุบัน ที่ผ่านมาคณะได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 ปัจจุบันคณะได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 และห้องปฏิบัติการต้นแบบด้านมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีตามมาตรฐาน ESPReL, คาร์บอนฟุตพริ้นท์

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร Organizational Environment

(1) ผลผลิต

ภาพ OP-1 หลักสูตรและบริการ		
หลักสูตรและบริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของคณะ
ด้านการเรียนการสอน - หลักสูตรระดับปริญญาตรี - หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	<u>ระดับปริญญาตรี</u> การจัดการศึกษาแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ ระหว่างสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ แหล่งเรียนรู้ภาคสนาม และ การฝึกงานกับสถานประกอบการ การ เสริมสร้าง Soft Skills ทักษะความรู้ทาง วิชาการ <u>ระดับบัณฑิตศึกษา</u> การจัดการศึกษาแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ ระหว่างสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ควบคู่กับการจัดการฝึกปฏิบัติในภาคสนาม การกำกับดูแลงานวิจัยอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนให้นักศึกษามีการตีพิมพ์ การ นำเสนอผลงานวิชาการ และทุนสนับสนุน วิจัย	- หลักสูตรที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับสากล - ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
ด้านการวิจัย ผู้ให้ทุนวิจัย	โครงการรับทำวิจัยที่มีคุณภาพตอบ โจทย์ผู้ให้ทุนวิจัย	ส่งมอบงานได้ตรงตามความต้องการผู้ให้ทุนวิจัย มี คุณภาพ และตรงเวลา ส่งผลต่อความพึงพอใจและ ความเชื่อมั่นของลูกค้า
ด้านการบริการวิชาการ การบริการตรวจวัดและวิเคราะห์ ด้านสิ่งแวดล้อม	การตรวจวัดและวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม ในห้องปฏิบัติการ	การบริการตรวจวัดและวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ได้รับมาตรฐานระดับสากล

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

วิสัยทัศน์ : Top Priority In Environment เรื่องสิ่งแวดล้อมต้อง ENVI MAHIDOL

พันธกิจ : ผลิตผลงานการศึกษา วิจัย บริการวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม ระดับ Premium

ค่านิยม : ENMU

E (Effectiveness) = มีประสิทธิภาพ

N (Networking) = สร้างเครือข่าย

M (Multidisciplinary) = สหวิทยาการ

U (Unity) = เป็นหนึ่งเดียวกัน

สมรรถนะหลัก : การบูรณาการข้ามศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากร

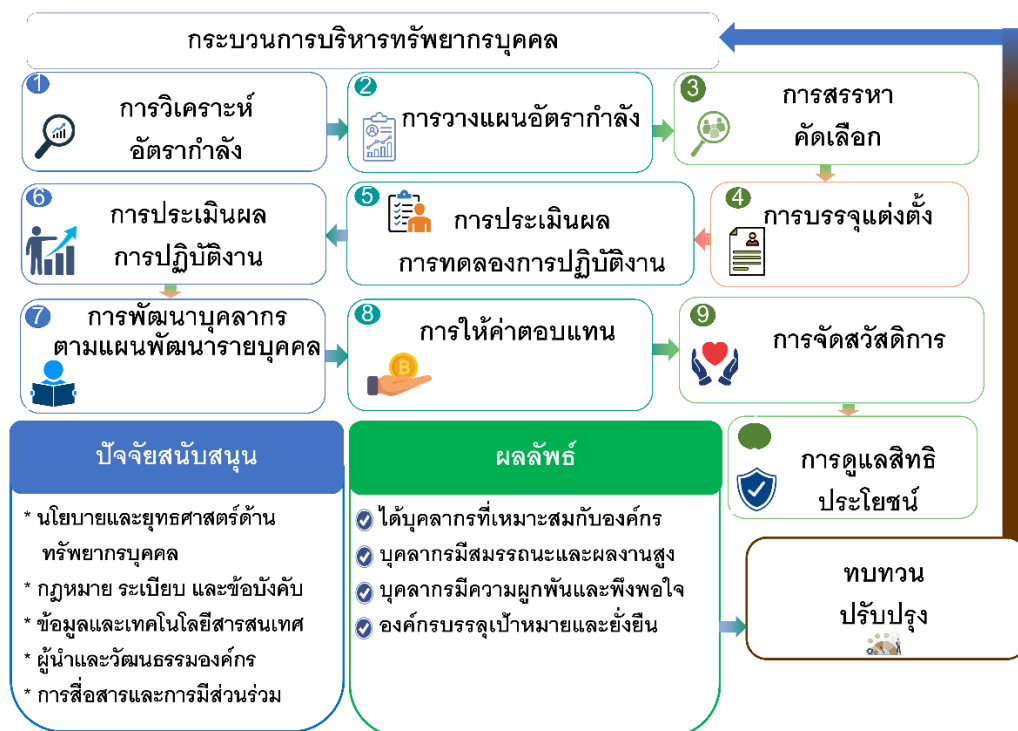
ภาพ OP-2 EN Vision			
วิสัยทัศน์ : Top Priority in Environment เรื่องสิ่งแวดล้อมต้อง ENVI MAHIDOL			
ตัววัด		ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ความสามารถของกลุ่มคน ในคณะ Concentration of Talent	นักวิจัยที่มี H index มากกว่าหรือเท่ากับ 5	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ภาพ 7.1-9
	บุคลากรสายวิชาการได้รับความก้าวหน้าตำแหน่งวิชาการ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร	ภาพ 7.3-23
	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับความก้าวหน้าตำแหน่งสายสนับสนุน		ภาพ 7.3-24
ธรรมาภิบาล Favorable Governance	การได้รับการรับรองมาตรฐานระดับชาติ และระดับนานาชาติ	รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	ภาพ 7.4-13
มีทรัพยากรมากและเพียงพอ	ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ/การเงิน	รองคณบดีฝ่ายนโยบาย แผนและคลัง	ภาพ 7.5-2 ภาพ 7.5-3 ภาพ 7.5-4
ด้านการศึกษา	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับ ป.ตรี	รองคณบดีฝ่ายการ ศึกษาและวิเทศสัมพันธ์	ภาพ 7.2-5
	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา		
ด้านวิจัย	- จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูลสากล	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ บริการวิชาการ	ภาพ 7.1-9
	- จำนวนผลงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะ เป้าหมายที่ 12, 13 และ 15		ภาพ 7.1-17
	- รายได้ที่เกิดจากการรับจ้างทำวิจัย		ภาพ 7.5-5
ด้านบริการวิชาการ	รายได้จากการบริการตรวจวัดวิเคราะห์ด้าน สิ่งแวดล้อม		ภาพ 7.5-6

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

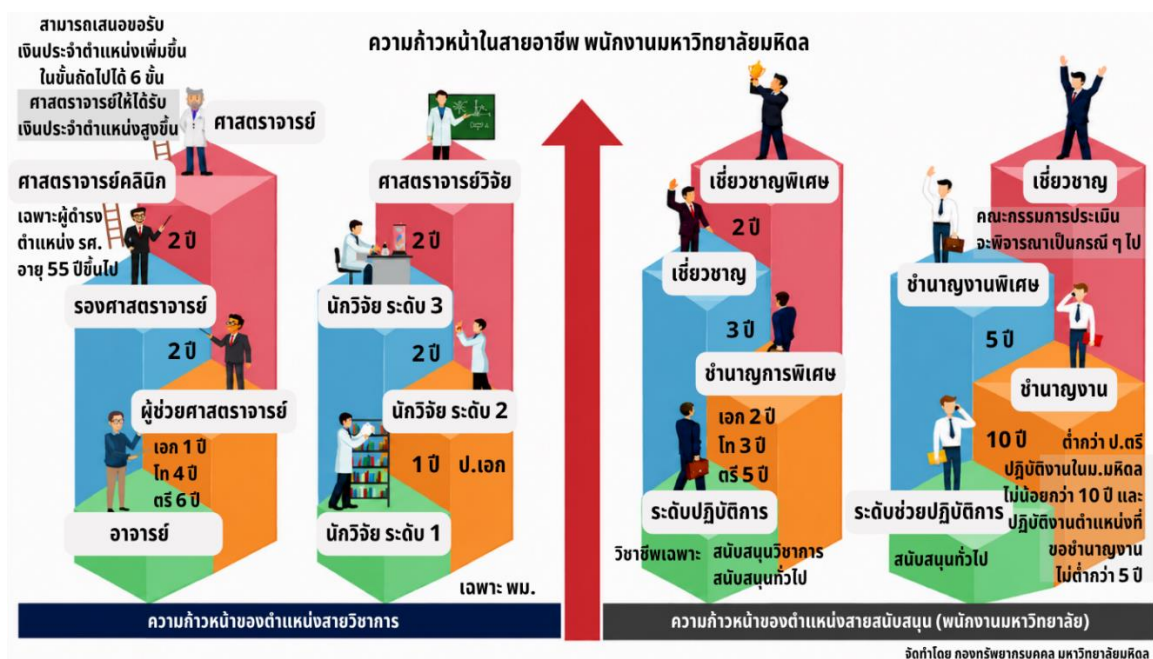
ภาพ OP-3 การแบ่งกลุ่มบุคลากรตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)					
ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุงาน				
	อายุงาน 0-2 ปี	อายุงาน 2-5 ปี	อายุงาน 5-10 ปี	อายุงาน 10 ปีขึ้นไป	รวม
บุคลากรสายวิชาการ	4	8	10	36	58
บุคลากรสายสนับสนุน	11	7	14	56	88
รวม	15	15	24	92	146

ภาพ OP-4 ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน			
ประเภทบุคลากร	ปัจจัยความผูกพัน		
	1	2	3
สายวิชาการ	ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน	ความเติบโตและความก้าวหน้า	ความเชื่อมั่นและความเชื่อมโยงต่อคุณค่าและเป้าหมายองค์กร
สายสนับสนุน	ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน	ความเติบโตและความก้าวหน้า	สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ภาพ OP-5 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพ OP-6 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล



(4) สินทรัพย์

1) พื้นที่ศาลายา เป็นที่ตั้งของสำนักงานคณบดี ห้องปฏิบัติงานบุคลากร ศูนย์วิจัยและฝึกอบรม ห้องประชุม ห้องสวัสดิการ ห้องกีฬา ห้องดนตรี สโมสรนักศึกษา ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล จำนวนทั้งสิ้น 4 อาคาร

2) พื้นที่ลำปาง ตั้งอยู่ใน ต.แม่กื๊วะ อ.สบปราบ จ.ลำปาง มีจำนวน 3 อาคาร

3) สถานีตรวจวัดคุณภาพอากาศ ณ พื้นที่ศาลายา

4) ระบบสารสนเทศ (ENMIS)

(5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

คณะดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติ ข้อบังคับประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายนอกที่เกี่ยวข้อง และสำคัญ ดังนี้

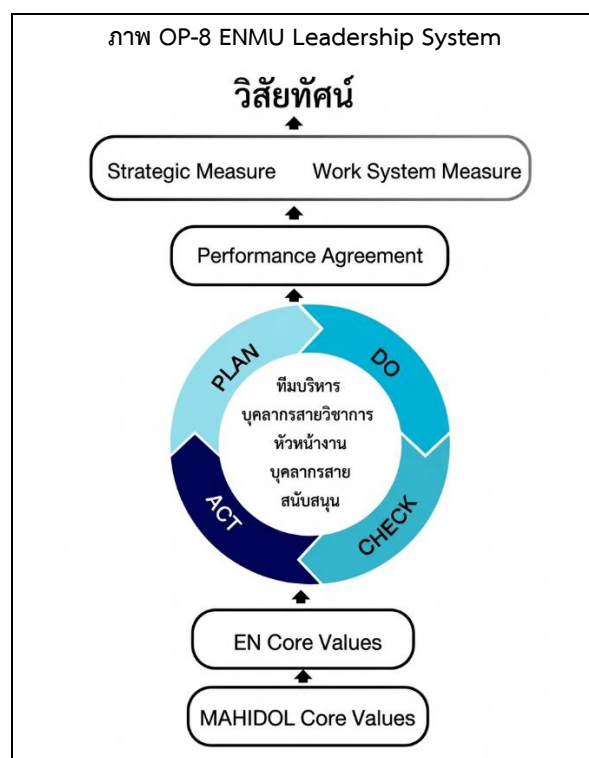
ภาพ OP-7 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ		
รายการ	กฎระเบียบข้อบังคับ	ผลลัพธ์
การเรียนการสอน	- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565	ภาพ 7.1-19 - ภาพ 7.1-15
	- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาเรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาพ.ศ. 2565	
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี พ.ศ. 2567	
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2567	
	- การรับรองคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตรด้วยเกณฑ์ของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (The ASEAN University Network Quality Assurance (AUN-QA)	
เทคโนโลยี	- พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	ภาพ 7.4-14
	- พ.ร.บ. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562	ภาพ 7.1-31 – ภาพ 7.1-33
การวิจัยและการประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อบริการสังคมและชุมชน	- ประกาศสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ เรื่อง การกำหนดจรรยาบรรณที่ปรึกษาวิธีการ และขั้นตอนการขึ้นทะเบียนที่ปรึกษา	ภาพ 7.1-18
	- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนที่ปรึกษา	
	- แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ. 2558	-
อาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	- พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	ภาพ 7.3-12
	- มาตรฐานคุณภาพความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยที่มีการใช้สารเคมีของ วช.	ภาพ 7.4-13
ข้อบังคับด้านบริหารจัดการและการเงิน	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568	ภาพ 7.4-9
	- กฎบัตรการตรวจสอบภายใน ศูนย์ตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2566	
	- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ภาพ 7.1-34

ภาพ OP-7 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ		
รายการ	กฎระเบียบข้อบังคับ	ผลลัพธ์
	- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	
	- กฎกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่2) พ.ศ. 2563	
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงบประมาณและการเงิน พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556	ภาพ 7.5-2 ภาพ 7.5-3 ภาพ 7.5-4
ด้านการบริหารบุคคล	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2551	ภาพ 7.3-1 – ภาพ 7.3-4
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2565	ภาพ 7.3-6
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565	ภาพ 7.3-23
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.2557	ภาพ 7.3-24
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564	ภาพ 7.3-7-ภาพ 7.3-10

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณบดีและทีมบริหารมีวาระการปฏิบัติงานคราวละ 4 ปี ได้แก่ รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ที่กำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาคณะ โครงสร้างการบริหารงานคณะ ประกอบด้วย กลุ่มวิชา, สำนักงานคณบดี (หน่วยงานต่าง ๆ), สำนักงานวิจัยและวิทยบริการ และ ศูนย์วิจัย (แสดงไว้ในหน้า ก)



ภาพ OP-9 การกำกับดูแล และบริหารจัดการคณะ			
การประชุม	ความถี่	ข้อมูลติดตาม	ผู้รับผิดชอบ
คณะกรรมการที่บริหาร บทบาท: บริหาร ตัดสินใจ ปฏิบัติการให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์และพันธกิจด้าน การศึกษา พันธกิจด้านการ วิจัย พันธกิจด้านการบริการ วิชาการ และพันธกิจ สนับสนุน	ทุกสัปดาห์	- ความก้าวหน้าของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ - รายงานผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจ (KPI, โครงการ Flagship) - ผลการดำเนินงานอื่น ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น - สถานการณ์ความเสี่ยง ภาวะฉุกเฉิน และผลการดำเนินงานด้าน BCM/BCP	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ - รองคณบดีฝ่ายบริหาร - รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิเทศสัมพันธ์ - รองคณบดีฝ่ายนโยบายแผนและคลัง - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนโยบายแผนและวิเทศสัมพันธ์ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
คณะกรรมการประจำ ส่วนงาน บทบาท: กำกับติดตามการ ดำเนินงานด้านวิชาการและ บริการ	1 ครั้ง/เดือน	- รายงานผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจ (KPI, โครงการ Flagship) - คุณภาพทางวิชาการและผลลัพธ์ - ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	- คณบดี - รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีทุกพันธกิจ - ประธานหลักสูตรทุกหลักสูตร - ผู้แทนคณาจารย์ประจำ - ผู้แทนสายสนับสนุน
คณะกรรมการปฏิบัติการ บทบาท: ดำเนินการตาม ภารกิจ/แผนงานที่ได้รับ มอบหมาย	ทุกสัปดาห์	- แผนงาน/โครงการ, กิจกรรมเชิงปฏิบัติ - ตัวชี้วัดระดับปฏิบัติ - ข้อเสนอแนะ/บทเรียนจากการดำเนินงาน	- คณบดี - รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีทุกพันธกิจ - หัวหน้างานทุกงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

(2) ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภาพ OP-10 ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
พันธกิจ	ความต้องการและความคาดหวังต่อผลิตภัณฑ์/บริการ	ความต้องการและความคาดหวังด้านการสนับสนุน/บริการลูกค้ำ	ผลลัพธ์
ด้านการเรียนการสอน			
ระดับปริญญาตรี	1. ปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน 2. ความเชี่ยวชาญอาจารย์ผู้สอน 3. บัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (จบแล้วมีงานทำ)	1. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมและเพียงพอ 2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3. สภาพแวดล้อมภายในคณะมีความปลอดภัย	ภาพ 7.2-1 ภาพ 7.2-3 ภาพ 7.2-8 ภาพ 7.2-9
ระดับบัณฑิตศึกษา	1. เนื้อหารายวิชาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จการศึกษา 2. ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอน 3. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี	1. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความเหมาะสมเพียงพอ รองรับการใช้งาน 2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้	

ภาพ OP-10 ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
พันธกิจ	ความต้องการและความคาดหวังต่อผลิตภัณฑ์/บริการ	ความต้องการและความคาดหวังด้านการสนับสนุน/บริการลูกค้า	ผลลัพธ์
ด้านวิจัย			
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. นักวิจัยมีความสามารถ/เชี่ยวชาญในการดำเนินงาน 2. การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	1. ส่งรายงานวิจัยตรงตามกำหนดเวลาและดำเนินการตามที่ตกลงกันได้ 2. การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด 3. การเก็บรักษา ปกป้อง ลิขสิทธิ์ กรรมสิทธิ์ และข้อมูลที่เป็นความลับของโครงการ	ภาพ 7.2-12 ภาพ 7.1-19 – ภาพ 7.1-21
ด้านบริการวิชาการ			
ผู้ใช้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์	1. ผลวิเคราะห์ตามมาตรฐาน 2. อัตราค่าบริการมีความเหมาะสม	1. การบริการแบบ One Stop Service 2. ระบบการติดตามความพึงพอใจหลังการให้บริการ	ภาพ 7.2-13
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
ชุมชนพื้นที่นครปฐม/พื้นที่ลำปาง	งานวิจัยแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้จริง	1. การให้องค์ความรู้กับชุมชนในพื้นที่ 2. นวัตกรรมและ/หรือระบบการจัดการที่สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้	ภาพ 7.1-23 – ภาพ 7.1-25
สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สปว.)	1. การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการอุดมศึกษา 2. การผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตอบสนองความต้องการของประเทศและตลาดแรงงาน	1. การรายงานข้อมูลและผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงเวลา	ภาพ 7.4-13

(3) ผู้ส่งมอบและพันธมิตร

ภาพ OP-11 ผู้ส่งมอบ				
ผู้ส่งมอบ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ	ผลลัพธ์
บริษัทบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์	ซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์	ส่งมอบตามกำหนดเวลา และตามมาตรฐานสากล	การปฏิบัติตามสัญญา และ TOR	ภาพ 7.1-34
บริษัทหรือตัวแทนจำหน่าย สารเคมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์	จัดส่งสารเคมี วัสดุ สำหรับใช้ในการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ	ส่งมอบตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน ใบรับรองสากล	การทำตามสัญญา	

ภาพ OP-12 พันธมิตร			
พันธมิตร	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ
1. มหาวิทยาลัยนงา ชาภิ 2. หน่วยงานภาครัฐ/ภาค เอกชน ที่เข้าร่วม โครงการสหกิจศึกษา และการศึกษาเชิง บูรณาการกับการ ทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) (รับนักศึกษาเข้า ฝึกงาน)	1. Academic Collaboration 2. Research Partnerships 3. Student Mobility	1. MOU Exchange Student 2. MOU นักศึกษาฝึกงาน ระยะยาว 3. Research collaboration	1. การประสานผ่านจดหมาย/โทรสาร/ โทรศัพท์/อีเมล/ correspondence/ application ต่าง ๆ 2. ข้อกำหนด MOU 3. การเยือนและเจรจาของผู้บริหาร ระดับสูงและผู้ประสานงานหลักใน แต่ละโครงการ 4. การประชุม face-to-face

2. สถานการณ์ขององค์กร

1. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) ลำดับในการแข่งขัน

การศึกษาการวิจัย/การบริการวิชาการ: คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
(ภูเก็ต), คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (หาดใหญ่)

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การศึกษา: รูปแบบการเปิดเสรีด้านการศึกษา

การวิจัย/การบริการวิชาการ: ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี/การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

ภาพ OP-13 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (อ้างอิง แผนยุทธศาสตร์คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570 ฉบับทบทวน 18 ตุลาคม 2567)			
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC)	ภัยคุกคาม (Threat: T)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SO)
1. การมีเครือข่ายหลาย ภาคส่วน และกลุ่มผู้ใช้ ประโยชน์จากงานวิจัย 2. สร้างและพัฒนา หลักสูตรความยั่งยืน โดย ร่วมมือกับพันธมิตรทาง การศึกษา อุตสาหกรรม และภาคเอกชน 3. เพิ่มประสิทธิภาพการ	1. ความมั่นคงและ ปลอดภัยทางไซเบอร์	1. คณาจารย์มีความ เชี่ยวชาญ สหสาขาวิชา เป็นที่ยอมรับ 2. ความมีชื่อเสียงของคณะ (เป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรศาสตร์ แห่งแรกของประเทศ ไทย) และ มหาวิทยาลัยมหิดล	1. การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศอย่างรวดเร็ว 2. โครงการเร่งรัดและขยาย ผลการจัดการหลักสูตร พัฒนาบุคลากรตาม แนวทาง CWIE 3. จัดทำหลักสูตรเชิงบูรณา การข้ามศาสตร์ (การ จัดการองค์กรอย่างยั่งยืน:

ภาพ OP-13 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (อ้างอิง แผนยุทธศาสตร์คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570 ฉบับทบทวน 18 ตุลาคม 2567)			
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC)	ภัยคุกคาม (Threat: T)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SO)
บริหารจัดการด้าน การเงินอย่างยั่งยืน		3. หลักสูตรมีการบูรณาการ การข้ามศาสตร์ และ เรียนรู้ในพื้นที่จริง 4. มีความร่วมมือทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ 5. ห้องปฏิบัติการได้รับ มาตรฐานทั้งในระดับ ประเทศและระดับสากล	Sustainable Enterprise Management: SEM) 4. ศูนย์ฝึกอบรมได้รับการ รับรองจากองค์การบริหาร จัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) หลักสูตรการ ประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขององค์กรเชิงลึก

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ภาพ OP-14 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ
เครื่องมือ
1) ระดับคณะ: EdPEX, ISO 14001:2015 และ ISO 45001:2018
2) ระดับหลักสูตร : AUN-QA
3) ระดับหน่วยงาน: PDCA, ISO 17025:2017, Peer Evaluation

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

1.1ก พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

1.1ก(1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม คณะบดีและทีมบริหารกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยม และกลยุทธ์ ภายใต้แผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2567-2570 โดยมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยและบริบทที่เปลี่ยนแปลง และมอบหมายหัวหน้างานเตรียมข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสภาพการแข่งขัน (ภาพ 2.1-1) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์กลยุทธ์ร่วมกันของทีมงานบริหาร อันนำไปสู่การทบทวนแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) ผลจากการกระบวนการนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ “Top Priority in Environment: เรื่องสิ่งแวดล้อมต้อง ENVI Mahidol” และค่านิยม ENMU โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการปฏิบัติการและคณะกรรมการ การประจำส่วนงาน และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่าน ENMU Leadership System (ภาพ OP-8) และช่องทางการสื่อสาร (ภาพ 1.1-1) โดยคณะบดีและทีมบริหารถ่ายทอดครอบคลุมทุกกลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากร ถ่ายทอดผ่านคณะกรรมการบริหาร, คณะกรรมการประจำส่วนงาน, คณะกรรมการปฏิบัติการ และกิจกรรม EN Core Values รวมถึงสัมมนาบุคลากรประจำปี เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะ

2) ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.1) นักศึกษา ถ่ายทอดผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษา และทีมบริหารพบนักศึกษา 2.2) ผู้ให้ทุนวิจัย ผ่านการประชุมชี้แจงเชิงนโยบาย การนำเสนอกรอบการดำเนินงานโครงการวิจัย และ 2.3) ผู้ใช้บริการด้านการตรวจวัดและวิเคราะห์ สื่อสารตลอดกระบวนการให้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงาน 2.4) ชุมชนพื้นที่นครปฐมและพื้นที่ลำปาง ถ่ายทอดผ่านการดำเนินงานร่วมกับชุมชนและเครือข่ายท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทและทิศทางการพัฒนาคณะ 3) ผู้ส่งมอบ ถ่ายทอดผ่านการชี้แจงขอบเขตงาน, การประชุมประสานงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมในการดำเนินงาน และ 4) พันธมิตร ถ่ายทอดผ่านการจัดทำและทบทวนกรอบความร่วมมือ, การดำเนินโครงการร่วมด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ, กิจกรรมแลกเปลี่ยนเชิงวิชาการ เพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย ทิศทาง และบทบาทแต่ละฝ่าย โดยส่งเสริมให้พันธมิตรมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม/โครงการ และแนวทางดำเนินงานที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของคณะ

นอกจากนี้ คณะบดีและทีมบริหารประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยม ENMU โดย E (Effectiveness) ใช้ข้อมูลผลการดำเนินงาน ผลการทบทวนแผน และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์, N (Networking) สร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เช่น CNC Platform และการพัฒนาเครือข่ายสถานประกอบการสำหรับการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) นำมาสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งผลให้คณะบดีได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ประจำปี 2569 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), M (Multidisciplinary) ส่งเสริมการบูรณาการองค์ความรู้และการดำเนินงานแบบสหวิทยาการ และ U (Unity) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการทำงานเป็นทีม เพื่อ

ขับเคลื่อนพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ คณบดีและทีมบริหารนำผลการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม รวมถึงข้อมูลสะท้อนกลับจากบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1) และระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศ (ภาพ 4.1-1) เพื่อนำไปปรับปรุงวิธีการสื่อสารและการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) จากการทบทวนเชิงนโยบาย (Retreat) ระดับผู้บริหาร พบว่า การสื่อสารที่ผ่านมามุ่งเน้นกลุ่มบุคลากรและนักศึกษา ขณะที่การสื่อสารไปยังพันธมิตรและผู้ส่งมอบยังไม่ครอบคลุม คณบดีจึงมีแนวทางให้ปรับปรุงการสื่อสาร โดยมอบหมายรองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิเทศสัมพันธ์สื่อสารกับเครือข่ายพันธมิตรทางการศึกษาและความร่วมมือด้านวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจทิศทาง การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์คณะ และมอบหมายรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการสื่อสารเกี่ยวกับการปรับปรุง TOR กับผู้ส่งมอบ

1.1ก(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม คณบดีและทีมบริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมโดยยึดข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยประมวล จริยธรรม พ.ศ. 2564 เป็นกรอบในการกำกับกับการตัดสินใจและบริหารงาน เป็นต้นแบบของการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม โดยประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้นำระดับสูง และนโยบายงดรับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) ด้วยตนเองและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อยืนยันจุดยืนด้านความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการไม่ยอมรับผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การอนุมัติงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้ทรัพยากร โดยใช้ข้อมูลและหลักเกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ ไม่ใช้ดุลยพินิจที่ขัดต่อกฎหมายหรือก่อให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบ พร้อมทั้งเปิดเผยเหตุผลของการตัดสินใจในที่ประชุมอย่างโปร่งใส รวมถึงใช้หลักความเป็นธรรมในการมอบหมายงานและประเมินผลอย่างเท่าเทียม เช่น เมื่อเกิดปัญหาหรือความคลาดเคลื่อน คณบดีและทีมบริหารแสดงความรับผิดชอบ กล้ายอมรับข้อผิดพลาดอย่างตรงไปตรงมาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ปกปิดหรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ (ภาพ 7.4-12) และเร่งดำเนินการแก้ไขโดยอ้างอิงข้อเท็จจริง กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมสื่อสารแนวทางแก้ไขให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างชัดเจน แนวทางดังกล่าวถูกบูรณาการในการตัดสินใจและการกำกับดูแลในทุกพันธกิจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.1ข. การสื่อสาร คณบดีและทีมบริหารสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ลูกค้ำ และพันธมิตร (ภาพ 1.1-1) โดยคำนึงถึงลักษณะและความคาดหวังแต่ละกลุ่ม โดยเน้นการสื่อสารสองทาง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว โดยสื่อสารนโยบาย ทิศทางเชิงกลยุทธ์ และเหตุผลของการตัดสินใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคณะสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) บุคลากร คณบดีสื่อสารผ่านคณะกรรมการที่สำคัญ (ภาพ OP-9) และกิจกรรม EN Core Values, Orientation บุคลากรใหม่ และ Young Researcher Meeting และสร้างความผูกพันผ่านกิจกรรม “คุยกันสบาย ๆ กับอ้ายคณบดี” จัดขึ้นทุกเดือน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบโดยตรงเพื่อรับฟังข้อเสนอนะและประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในปี 2568 คณะได้ทบทวนและปรับปรุงแบบสำรวจการรับรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะ เนื่องจากข้อคำถามเดิมยังไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างชัดเจน จึงทำให้มีข้อมูลผลการรับรู้ตาม

รูปแบบการประเมินปัจจุบันเป็นปีแรก และคณะใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการติดตามแนวโน้มและปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารในระยะต่อไป 2) ลูกค้ำ 2.1) นักศึกษา คณบดีสื่อสารทิศทาง นโยบาย ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่ กิจกรรมผู้ปกครองพบผู้บริหาร และ สร้างความผูกพันผ่านกิจกรรม “ล้อมวงคุยฟังกับลุงคณบดี” และ “ลุง-หลานสายสัมพันธ์” เพื่อรับฟังปัญหา ข้อกังวล และข้อเสนอแนะด้านการเรียนและการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย มีการติดตามและผลักดันการแก้ไขประเด็นสำคัญร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสื่อสารผลการดำเนินการกลับสู่นักศึกษา เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะ 2.2) ผู้ให้ทุนวิจัย คณบดีสื่อสารทิศทางการดำเนินงาน ความเชี่ยวชาญ และกรอบความร่วมมือผ่านการประชุมหารือเชิงนโยบาย การชี้แจงขอบเขตโครงการ และเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมติดตามความก้าวหน้า รับฟังข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ให้ทุน อย่างทันท่วงที ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือระยะยาว และ 2.3) ผู้ใช้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์ คณบดีสื่อสารข้อมูลตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการให้บริการ ครอบคลุมขอบเขตงาน มาตรฐาน วิธีการตรวจวิเคราะห์ ระยะเวลา และการรายงานผล พร้อมรับฟังความต้องการ ข้อร้องเรียน และข้อกังวลของผู้ใช้บริการ รวมทั้งติดตามและสื่อสารความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส เพื่อยกระดับคุณภาพบริการและความพึงพอใจของลูกค้า 3) พันธมิตร คณบดีสื่อสารผ่านการประชุมเชิงนโยบาย การจัดทำและทบทวนกรอบความร่วมมือ (MOU) และติดตามผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย บทบาท และความคาดหวัง ระหว่างกัน พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนโครงการร่วม ทั้งนี้ จากการประเมินด้านการสื่อสารคณะได้เรียนรู้ว่า แม้การสื่อสารข้อมูลเชิงนโยบายและทิศทางคณะจะสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี แต่รูปแบบและเนื้อหาการสื่อสารอาจยังไม่สอดคล้องกับบริบท ความสนใจ และบทบาทของผู้รับสารแต่ละกลุ่ม จึงถูกนำไปใช้ในการทบทวนวางแผนการสื่อสารและการออกแบบกิจกรรมการสื่อสารประจำปี เพื่อให้การถ่ายทอด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการนำองค์กรของคณบดีและทีมบริหารมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม

ภาพ 1.1-1 ช่องทางสื่อสาร																			
ช่องทาง	วิธีการสื่อสาร		ความถี่ในการดำเนินการ	ข้อมูล/ข่าวสารที่ทีมบริหารสื่อสารออก								บุคลากร			นักศึกษา-ลูกค้า			กลุ่มอื่น	ผู้รับผิดชอบ
	ทางเดียว	สองทาง		vision mission values	แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	สถานการณ์ฉุกเฉิน/ความเสี่ยง	ระเบียบข้อปฏิบัติ	การยกย่องชมเชย	การรับฟังจากส่วนงาน/บุคลากร	ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	นักศึกษา	ผู้ให้ทุน	ผู้ใช้บริการตรวจวัดฯ		
คณะกรรมการบริหาร		/	ทุกสัปดาห์	/	/	/	/	/			/	/							คณบดี
คณะกรรมการประจำส่วนงาน		/	1 ครั้ง/เดือน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/					คณบดีและทีมบริหาร

ภาพ 1.1-1 ช่องทางสื่อสาร																			
ช่องทาง	วิธีการสื่อสาร		ความถี่ในการดำเนินการ	ข้อมูล/ข่าวสารที่ทีมบริหารสื่อออก							บุคลากร	นักศึกษา-ลูกค้า			กลุ่มอื่น	ผู้รับผิดชอบ			
	ทางเดียว	สองทาง		vision mission values	แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	สถานการณ์ฉุกเฉิน/ความเสี่ยง	ระเบียบข้อปฏิบัติ	การยกย่องชมเชย		การรับฟังงาน/บุคลากร	ผู้บริหาร	สายวิชาการ			สายสนับสนุน	นักศึกษา	ผู้ให้ทุน
คณะกรรมการปฏิบัติการ		/	ทุกสัปดาห์	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/					คณบดีและทีมบริหาร
กิจกรรม EN Core Value		/	1 ครั้ง/เดือน	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/					รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย
Orientation บุคลากรใหม่สายวิชาการ	/	/	1 ครั้ง/ปี	/	/	/						/	/						คณบดีและทีมบริหาร
Young Research Meeting (สายวิชาการ)	/	/	1 ครั้ง/เดือน	/	/	/						/	/						คณบดีและทีมบริหาร
คุยกันสบาย ๆ กับ อ้ายคณบดี		/	1 ครั้ง/เดือน	/	/	/			/	/	/	/	/	/					คณบดีและทีมบริหาร
ผู้บริหารพบบุคลากร		/	2 ครั้ง/ปี	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/					คณบดีและทีมบริหาร
รายงานประจำปี	/		1 ครั้ง/ปี	/	/	/	/			/		/	/	/	/	/	/	/	รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย
ปฐมนิเทศนักศึกษา (โดยมีผู้ปกครองพบผู้บริหาร)	/	/	1 ครั้ง/ปี	/	/	/													คณบดีและทีมบริหาร
ปัจฉิมนิเทศ	/	/	1 ครั้ง/ปี							/		/	/	/					คณบดีและทีมบริหาร
ล้อมวงคุยฟังกับลุงคณบดี		/	1 ครั้ง/ภาคการศึกษา	/	/	/	/		/						/				คณบดีและทีมบริหาร

ภาพ 1.1-1 ช่องทางสื่อสาร																
ช่องทาง	วิธีการสื่อสาร		ความถี่ในการดำเนินการ	vision mission values	ข้อมูล/ข่าวสารที่ทีมบริหารสื่อออก						บุคลากร	นักศึกษา-ลูกค้า			กลุ่มอื่น	ผู้รับผิดชอบ
	ทางเดียว	สองทาง			แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	สถานการณ์ฉุกเฉิน/ความเสี่ยง	ระเบียบข้อปฏิบัติ	การยกย่องชมเชย		ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
ลูกหลานสายสัมพันธ์		/	1 ครั้ง/ภาคการศึกษา	/										/		คณบดีและทีมบริหาร
ประชุมหารือเชิงนโยบาย (ผู้ให้ทุนวิจัย)		/	เมื่อมีโครงการ											/		รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
ประชุมกำหนดขอบเขตโครงการ		/	เมื่อมีโครงการ											/		
ประชุมติดตามความก้าวหน้าโครงการ		/	เมื่อมีโครงการ											/		
เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		/	1 ครั้ง/ปี											/		
ประชุมหารือความต้องการของลูกค้า (การบริการตรวจวัดและวิเคราะห์)		/	1 ครั้ง/ปี	/	/			/							/	
การชี้แจงขอบเขตและมาตรฐานบริการ	/	/	1 ครั้ง/ปี			/		/							/	
การติดตามผลการให้บริการ		/	รายไตรมาส				/								/	
การจัดการข้อร้องเรียนและข้อกังวล		/	ตลอดเวลา										/	/	/	รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีทุกฝ่าย
ประชุมหารือเชิงนโยบาย		/	1-2 ครั้ง/ปี	/	/	/	/								/	รองคณบดีฝ่ายการ

ภาพ 1.1-1 ช่องทางสื่อสาร																		
ช่องทาง	วิธีการสื่อสาร		ความถี่ในการดำเนินการ	vision mission values	ข้อมูล/ข่าวสารที่ทีมบริหารสื่อออก						การรับฟังจากส่วนงาน/บุคลากร	บุคลากร			นักศึกษา-ลูกค้า			กลุ่มอื่น
	ทางเดียว	สองทาง			แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ	นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	สถานการณ์ฉุกเฉิน/ความเสี่ยง	ระเบียบข้อปฏิบัติ	การยกย่องชมเชย		ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	นักศึกษา	ผู้ให้ทุน	ผู้ใช้บริการตรวจวัดฯ	
การทบทวนกรอบ MOU		/	1 ครั้ง/ปี	/	/	/	/											/
การประชุมติดตามโครงการความร่วมมือ		/	รายไตรมาส หรือ ราย 6 เดือน				/											/
เวทีความร่วมมือทางวิชาการและวิจัย		/	1 ครั้ง/ปี	/	/		/											/
การประชุมชี้แจงความต้องการและข้อตกลงการดำเนินงาน	/	/	ทุกครั้งก่อนเริ่ม			/		/									/	
ประชุมติดตามผลการดำเนินงาน		/	รายไตรมาส หรือ ราย 6 เดือน				/										/	
สรุปประเด็นข้อบกพร่อง																		

1.1ค การมุ่งเน้นผลการดำเนินการขององค์กร

1.1ค(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ คณะบดีและทีมบริหารมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต และสนับสนุนการบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยดำเนินการผ่านกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1) ในขั้นตอนที่ 6-7 และถ่ายทอดนโยบายและติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติผ่าน 2 ช่องทางหลัก ได้แก่ 1) การถ่ายทอดและติดตามผลการดำเนินงานระดับบริหาร โดยรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีรับนโยบายจากการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) มีการติดตามผลการดำเนินงานรายเดือน และการทบทวนเชิงนโยบาย (Retreat) ผู้บริหารกับหัวหน้างาน ประจำปี เพื่อพิจารณาปัญหา อุปสรรค และปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 2) การถ่ายทอดและติดตามผลการดำเนินงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานติดตามผลการดำเนินงานภายในหน่วยงานรายสัปดาห์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม

แผนและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ทั้งนี้ การติดตามผลการดำเนินการในที่ประชุมคณะกรรมการที่สำคัญ ทั้ง 3 ระดับ ตามระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) โดยคนบดี และทีมบริหารทำหน้าที่สนับสนุน กำกับติดตาม และกระตุ้นการดำเนินงานในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนบุคลากร เช่น การพัฒนาอาคาร สถานที่ เทคโนโลยี และการเสริมศักยภาพบุคลากร การยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานในทุกพันธกิจมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย สำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จในอนาคต คนบดีและทีมบริหารเน้นการพัฒนาเชิงระบบ ความคล่องตัว และความสามารถในการปรับตัวของคณะ โดยผลักดันโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่าในอนาคต เช่น Policy Lab การพัฒนาหลักสูตรแบบ Industry-Oriented และการพัฒนาคณะเป็นคลังสมอง (Think Tank) ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันและการตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

คนบดีและทีมบริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยสนับสนุนการจัดการความรู้ การถอดบทเรียน และการพัฒนา Best Practice รวมถึงส่งเสริมความคล่องตัวผ่าน Business Continuity Management Framework และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้คณะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและรองรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ คนบดีมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาผู้นำในอนาคต ผ่านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Training Roadmap และการใช้ข้อมูลจาก Digital Personal Book ในการเตรียมความพร้อมผู้นำรุ่นใหม่ จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์คณะและมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) มีแนวโน้มดีขึ้น (ภาพ 7.5-11 - ภาพ 7.5-13) โดยคณะนำผลการดำเนินงานดังกล่าวมาทบทวนร่วมกับข้อมูลจากระบบติดตามผลการดำเนินงานและการทบทวนเชิงนโยบาย (Retreat) เพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการ การจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และการเตรียมความพร้อมสู่ความยั่งยืนของคณะในระยะยาว

1.1ค(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติ คนบดีและทีมบริหารมุ่งเน้นการปฏิบัติ โดยมีส่วนร่วมและกำกับการดำเนินงานตั้งแต่กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การคัดเลือกตัวชี้วัด (KPI) และการกำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เพื่อให้การดำเนินงานนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ คนบดีใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการปฏิบัติ โดยนำผลการดำเนินงานย้อนหลัง แนวโน้ม และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ในการคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) พร้อมทั้งถ่ายทอดแผนและเป้าหมายสู่การปฏิบัติผ่านระบบข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ตามลำดับชั้น ตั้งแต่ระดับคนบดี ทีมบริหาร หน่วยงาน จนถึงบุคลากรรายบุคคล คนบดีมอบหมายความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนพันธกิจให้รองคนบดีตามสายงานอย่างชัดเจน (ภาพ OP-9) โดยกำหนดบทบาท หน้าที่ และตัวชี้วัด (KPI) ที่สอดคล้องกับพันธกิจหลัก และพันธกิจสนับสนุน พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานร่วมกับรองคนบดี และผู้ช่วยคนบดีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และสามารถกำกับ ติดตาม และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

ผลการดำเนินงานทุกระดับถูกรวบรวม วิเคราะห์ และทบทวนในที่ประชุมตามระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) เพื่อใช้กำกับติดตาม แก้ไขประเด็นที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนการบรรลุผลลัพธ์ คณบดีจัดสรรและบริหารทรัพยากรอย่างสอดคล้องกับลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร: ออกแบบโครงสร้างกำลังคนและพัฒนาศักยภาพตาม Training Roadmap และแผนพัฒนามูลคณากรรายบุคคล (IDP) 2) ด้านงบประมาณ: จัดสรรงบประมาณตามกลยุทธ์และติดตามการใช้จ่ายด้วย S-Curve รายเดือน 3) ด้านระบบงานและสินทรัพย์: วางแผนการใช้ทรัพยากรเฉพาะด้าน เช่น ห้องปฏิบัติการและการพัฒนาบริการ เพื่อเสริมความพร้อมและความมั่นคงของคณะ คณบดีกำหนดความคาดหวังด้านผลลัพธ์อย่างชัดเจน และทบทวน KPI เป็นประจำทุกปี โดยอ้างอิงข้อมูลผลการดำเนินงาน แนวโน้ม และข้อเสนอแนะจากลูกค้า เพื่อให้ผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ จากการประเมินกระบวนการดังกล่าวพบว่า คณะยังขาดการนำสมรรถนะหลักด้านการบูรณาการข้ามศาสตร์มาสนับสนุนการดำเนินงานให้เชื่อมโยงกับพันธกิจและวิสัยทัศน์คณะ คณบดีและทีมบริหารจึงนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของคณะ ในด้านการศึกษา หลักสูตรมีการบูรณาการข้ามศาสตร์ และเรียนรู้ในพื้นที่จริง (SA3) มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร โดยส่งเสริมการเรียนรู้แบบสหสาขาวิชา การเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและพื้นที่จริง รวมถึงการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) และมีความร่วมมือทั้งในประเทศ และต่างประเทศ (SA4) เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ พัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และกิจกรรมทางวิชาการร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างคุณค่าและผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2ก การกำกับดูแลองค์กร

1.2ก(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร คณะดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของมหาวิทยาลัย (OP-7) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ คณบดีทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และตัวชี้วัดระดับคณะ ขณะที่คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการปฏิบัติการ และคณะกรรมการประจำส่วนงาน ทำหน้าที่ติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานใน 3 ระดับ (ภาพ OP-9) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

การกระทำของผู้บริหารระดับสูง คณบดีจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับอธิการบดี และถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างาน เพื่อใช้กำกับการดำเนินงาน โดยติดตามผลผ่านคณะกรรมการปฏิบัติการ คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อนำผลการดำเนินงานและความเสี่ยงมาทบทวน ปรับเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร และแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์

ด้านการเงิน คณบดีกำหนดกรอบแผนกลยุทธ์ทางการเงิน พ.ศ. 2567–2570 โดยเชื่อมโยงกับทิศทางกลยุทธ์คณะ และมอบหมายรองคณบดีฝ่ายนโยบาย แผน และคลังกำกับการจัดทำงบประมาณและการใช้ทรัพยากร

เพื่อติดตามรายรับ รายจ่าย สภาพคล่อง และความเสี่ยงทางการเงิน ก่อนนำผลไปปรับแผนงบประมาณและมาตรการบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพและความมั่นคงทางการเงิน

ด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติการ คณะกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความโปร่งใส ครอบคลุมการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการเปิดเผยข้อมูล โดยติดตามผลผ่านการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และการประเมินคุณภาพระดับคณะ เพื่อนำผลไปปรับปรุงกระบวนการเปิดเผยข้อมูล การควบคุมภายใน และแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร คณะบดีและทีมบริหารกำหนดโครงสร้าง องค์กรประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบมหาวิทยาลัย และหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ พร้อมดำเนินการสรรหา แต่งตั้งอย่างโปร่งใส และกำหนดแนวทางเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการประจำส่วนงานทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร รวมถึงทบทวนผลการดำเนินงาน ความเสี่ยง และประเด็นสำคัญของคณะตามรอบการประชุมที่กำหนด ทั้งนี้ มีการประเมินตนเองและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอย่างเป็นระบบ และนำผลไปใช้ปรับปรุงองค์กรประกอบ บทบาทหน้าที่ แนวทางการทำงาน และการพัฒนากรรมการ เพื่อยกระดับประสิทธิผลและความโปร่งใสของระบบกำกับดูแลองค์กร

ด้านความเป็นอิสระและมีประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและภายนอก และการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะบดีและทีมบริหารกำหนดระบบกำกับดูแลด้านการตรวจสอบโดยใช้กลไกการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยร่วมกับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการเงิน การปฏิบัติการ และการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผลการตรวจสอบและข้อค้นพบถูกรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการทบทวนความเสี่ยงและกำหนดแนวทางปรับปรุง โดยกำหนดให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการดำเนินการแก้ไขและติดตามผลจนปิดประเด็น พร้อมเชื่อมโยงกับระบบรับข้อร้องเรียนและการคุ้มครองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงระบบควบคุมภายใน แนวปฏิบัติ และมาตรการบริหารความเสี่ยง

การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้ในระดับสูง คณะบดีกำหนดระบบการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยระบุตำแหน่งสำคัญและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ของคณะ พร้อมคัดเลือกบุคลากรศักยภาพสูงเข้าสู่กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่บทบาทผู้นำ ผ่านการอบรมการมอบหมายงานสำคัญ และการพัฒนาประสบการณ์ โดยใช้ข้อมูลด้านสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ผลการประเมินถูกนำไปใช้ปรับปรุงการคัดเลือก การพัฒนา กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง

1.2ก(2) การประเมินผลการดำเนินการ คณะประเมินผลการดำเนินการครอบคลุมคณะบดี ทีมบริหาร และหัวหน้างาน ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2565 ข้อ 20 โดยครอบคลุมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน, สมรรถนะด้านการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ ตลอดจนการประเมินประสิทธิผลของคณะกรรมการกำกับดูแลของคณะ ดังนี้

1. การประเมินระดับหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี) คณบดีจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) กับอธิการบดี ปีละ 1 ครั้ง ครอบคลุมช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และพันธกิจคณะ และได้รับการประเมินผลโดยอธิการบดี การประเมินครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คุณภาพของผลลัพธ์ และสมรรถนะด้านการบริหาร โดยอ้างอิงข้อมูลผลการดำเนินงานจริง แนวโน้ม และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสะท้อนประสิทธิผลของการนำองค์กร ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแนวทางการบริหาร การกำหนดเป้าหมายในรอบถัดไป และการพัฒนาศักยภาพผู้นำ เพื่อให้การนำองค์กรมีประสิทธิผลสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. การประเมินผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้างาน มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง กับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ผู้ประเมิน) กำหนดภาระงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม-วันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป โดยการประเมินทั้ง 2 ระดับ ได้กำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักการประเมินผล ดังนี้ 1) ผลงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ร้อยละ 80 2) สมรรถนะตามสายอาชีพ (FC) ร้อยละ 20 และ 3) สมรรถนะทางการบริหาร (MC) ใช้ประกอบการพิจารณา (ไม่นำคะแนนมารวม) และมีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ 360 องศา ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้ประเมิน/ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 2) ผู้ได้รับการเสนอชื่อโดยผู้ประเมิน และ 3) ผู้ได้รับการเสนอชื่อจากกลุ่มผู้รับการประเมิน จำนวน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ผลการประเมินผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน และเสนอรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ออธิการบดี และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินประจำปี

3. การประเมินการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ของทีมนิเทศ ประเมินโดยบุคลากรผ่านแบบประเมินออนไลน์ ปีละ 1 ครั้ง โดยงานนโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผล มีการนำผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อทบทวนแบบประเมิน และปรับปรุงการดำเนินงาน ปีละ 1 ครั้ง (ภาพ 7.4-12) เช่น การเชื่อมโยงการจัดสรรทรัพยากรกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) การติดตามสถานะทางการเงิน การใช้จ่ายงบประมาณ และผลการดำเนินงานรายเดือน และการถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ผลสำเร็จของโครงการ Flagship และผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มีแนวโน้มดีขึ้น (ภาพ 7.5-11 – 7.5-13)

4. การประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำกับดูแลคณะ (คณะกรรมการประจำส่วนงาน) คณะใช้การประเมิน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานประเมินตนเอง และบุคลากรประเมินคณะกรรมการประจำส่วนงาน ผ่านแบบประเมินออนไลน์ ปีละ 1 ครั้ง โดยงานนโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผล มีการนำผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อทบทวนแบบประเมิน และปรับปรุงการดำเนินงาน ปีละ 1 ครั้ง (ภาพ 7.4-10 – 7.4-11) เช่น การพัฒนารูปแบบรายงานการประชุมให้มีการติดตามมติและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การสื่อสารนโยบายและผลการดำเนินงานให้บุคลากรรับทราบทั่วถึง และการส่งเสริมบทบาทคณะกรรมการในการรวบรวม

ข้อเสนอแนะจากบุคลากรเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุม ส่งผลให้การสื่อสารภายในคณะ การติดตามผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2ก(3) ผลการดำเนินการขององค์กร จากระบบการนำองค์กร ENMU Leadership System (ภาพ OP-8) และการกำกับดูแลและบริหารจัดการคณะ (ภาพ OP-9) คณะกรรมการ มีการติดตาม ประเมิน และทบทวนผลการดำเนินงานตามระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามพันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) โดยมีระบบการติดตามผลเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ระดับกลยุทธ์ 2) ระดับพันธกิจ และ 3) ระดับปฏิบัติการ ซึ่งการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการปฏิบัติการ, คณะกรรมการประจำส่วนงาน และ คณะกรรมการบริหาร ตามรอบระยะเวลา และถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจและทบทวนผลการดำเนินงานถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เช่น การพัฒนาหลักสูตรแบบ Industry-Oriented และขยายความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่าย เพื่อเพิ่มศักยภาพการรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การต่อยอดงานวิจัยจากการมุ่งเน้นผลงานตีพิมพ์สู่การสร้าง Research Impact และงานวิจัยที่ตอบโจทย์ผู้ใช้และมุ่งเน้นการสร้างผลกระทบและการตอบสนอง SDGs มากขึ้น

1.2ข การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

1.2ข(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับ คณะปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และบริการ (ภาพ OP-7) ภายใต้การกำกับดูแล (ภาพ OP-9) เช่น ด้านการศึกษา ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เกณฑ์การรับรองคุณภาพการศึกษา และข้อกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ด้านวิจัย จรรยาบรรณ และเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนที่ปรึกษา ด้านบริการวิชาการและห้องปฏิบัติการ ดำเนินการตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 ทีมบริหารใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงในการประเมินและติดตามความเสี่ยงด้านกฎระเบียบโดยมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างานทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตามข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมที่เหมาะสม ทั้งนี้ จากผลการประเมินความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดในช่วงที่ผ่านมา พบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ และไม่พบเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของคณะ และการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อหลักสูตร บริการ และกระบวนการ (ภาพ 1.2-1) นอกจากนี้ คณะดำเนินโครงการวิจัยโดยใช้กรอบ SDGs Impact Measurement and Management (IMM) เพื่อมุ่งสร้างผลลัพธ์และผลกระทบที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะ SDG 12, 13 และ 15 คณะวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลกระทบใน 5 มิติ ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ 3) ระดับและความเข้มข้นของการเปลี่ยนแปลง 4) บทบาทของโครงการต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ความเสี่ยงต่อการบรรลุผลลัพธ์ จัดลำดับความสำคัญของประเด็น SDGs และกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์โครงการวิจัยตามกรอบ ABC ได้แก่ A: Act to avoid harm (ลดหรือป้องกัน

ผลกระทบเชิงลบต่อสภาพภูมิอากาศและระบบนิเวศ), B: Benefit stakeholders (สร้างประโยชน์แก่ชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) และ C: Contribute to solutions (มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา)

ภาพ 1.2-1 การคาดการณ์ถึงความเสี่ยงของสังคมที่มีต่อหลักสูตร บริการ			
หลักสูตร/บริการ	ความเสี่ยงของสังคม	มาตรการป้องกัน	การประเมินและปรับปรุง
หลักสูตร	หลักสูตรไม่สามารถตอบสนองต่อกลุ่มลูกค้า	ปรับปรุงหลักสูตรตามความต้องการของลูกค้า เช่น เนื้อหาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	- การประเมินผู้ให้บริการ - ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตร
วิจัย	โครงการไม่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวก	กำหนดให้ทุกโครงการต้องมีแผนการนำไปใช้ประโยชน์และสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม	- จำนวน proposal ที่พัฒนา และยื่นเสนอ - ผลกระทบเชิงบวก IMM
บริการวิชาการ	ของเสีย/สารเคมีอันตรายปนเปื้อนสู่สิ่งแวดล้อม	บริหารจัดการตามประกาศของมหาวิทยาลัย	- การประเมินของเสียอันตราย
การดำเนินงานของคณะ	การบริหารงานไม่โปร่งใส เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ การใช้ทรัพยากร การบริหารงบประมาณ	- ดำเนินไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นความยั่งยืน ประสิทธิภาพ และความโปร่งใส - สามารถเปิดเผยข้อมูล ตรวจสอบ และมีการควบคุมอย่างเข้มงวด	- ผลการประเมิน ITA - รายงานผลจากศูนย์ตรวจสอบภายใน - จำนวนข้อร้องเรียน

1.2ข(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม คณะดำเนินงานภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ (ภาพ OP-7) โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผ่านการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและนโยบายงดรับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) สำหรับบุคลากรทุกระดับ มีการสื่อสาร ถ่ายทอด และกำกับให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ และพันธมิตร ทั้งนี้ คณะกำหนดช่องทางและแนวทางการร้องเรียนด้านการทุจริตที่ปลอดภัย และตรวจสอบได้ สำหรับบุคลากร นักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ และพันธมิตร ภายใต้การดำเนินงานตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) คณะนำผลการประเมิน ITA มาทบทวนและปรับปรุงมาตรการควบคุม กระบวนการเบิกจ่าย และแนวทางการสื่อสารด้านจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมคณะ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ผ่านกิจกรรมการอบรมที่เกี่ยวข้อง เช่น อบรมแนวทางการประเมิน ITA สำหรับบุคลากร การให้ความรู้แก่นักศึกษาด้านกฎระเบียบและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ แนวปฏิบัติการขอใบรับรองนักวิจัยในห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี และการอบรมการตั้งงบประมาณปรับปรุงสิ่งก่อสร้างให้ถูกต้องตามประเภทรายจ่ายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และใช้ผลการประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการติดตามประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งครอบคลุมการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของบุคลากร (IIT), การรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และรับการตรวจประเมินจาก

หน่วยงานภายนอก ในปี 2568 ผลการประเมินอยู่ในระดับผ่าน โดยมีผลการประเมินตามเครื่องมือวัด IIT และ EIT (ส่วนที่ 2) เพิ่มขึ้นจากปี 2567 (ภาพ 7.4-15) และสูงกว่าค่าเฉลี่ยของมหาวิทยาลัย

1.2ค การสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2ค(1) ความผาสุกของสังคม คณะกำหนดให้ความสำคัญของสังคมและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 เป้าประสงค์ที่ 1 การส่งเสริมพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวทางโมเดล ESG เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม SDGs ผ่านการบูรณาการเข้าสู่พันธกิจด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ทั้งนี้ คณะใช้เป้าหมาย SDGs เป็นกรอบในการกำหนดบทบาทต่อสังคม โดยมุ่งเน้น SDG 12 การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน SDG 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และ SDG 15 การใช้ประโยชน์และอนุรักษ์ระบบนิเวศบนบก ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและความเชี่ยวชาญของคณะ และถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดโครงการและจัดลำดับความสำคัญในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1) เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับทิศทางคณะอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการเพื่อความผาสุกของสังคม 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับพื้นฐาน: ดำเนินงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมการดำเนินงานตามแนวทาง Green Office, การรณรงค์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (น้ำ ไฟฟ้า พลังงาน กระดาษ), การจัดการของเสีย สารเคมี และความปลอดภัย รวมถึงการดำเนินงานภายใต้ระบบมาตรฐาน ISO 14001:2015 และ ISO 45001:2018 และ 2) ระดับเชิงรุก: คณะยกระดับจากการปฏิบัติตามสู่การสร้างผลกระทบเชิงบวก โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น Climate Change, Carbon Footprint, การพัฒนาเครื่องมือ/ระบบ เช่น ระบบแจ้งเตือน PM 2.5 และการทำงานเชิงพื้นที่ที่ร่วมกับชุมชนและภาคี เช่น โครงการ Net Zero, ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมจังหวัดลำปางสู่ Net Zero ทั้งนี้ คณะสื่อสารองค์ความรู้สู่สาธารณะผ่านช่องทางสื่อสารสาธารณะ และความร่วมมือกับสื่อของมหาวิทยาลัย ได้แก่ MU Channel, Facebook, Youtube, TikTok และ Instagram โดยกำหนดการเผยแพร่อย่างน้อย 1 เรื่องต่อเดือน

1.2ค(2) การสนับสนุนชุมชน คณะกำหนดการสนับสนุนชุมชนไว้ในวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 ด้านการให้บริการและฝึกอบรมแบบมืออาชีพ โดยมุ่งสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืนผ่านพันธกิจด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ภายใต้สมรรถนะหลักด้านการบูรณาการข้ามศาสตร์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร เพื่อเป็นแหล่งองค์ความรู้ ที่ปรึกษาทางวิชาการ และภาคีในการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ที่ร่วมกับชุมชน คณะคัดเลือกพื้นที่ดำเนินงานจากความเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัย ความสอดคล้องกับพันธกิจและความเชี่ยวชาญของคณะ รวมถึงศักยภาพในการสร้างผลกระทบอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดชุมชนพื้นที่เป้าหมายหลัก 2 แห่ง ได้แก่ ชุมชนพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยในการพัฒนาพื้นที่โดยรอบ และชุมชนพื้นที่จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นที่ตั้งอีกแห่งหนึ่งของคณะและมีความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตร

คณะดำเนินการสนับสนุนชุมชนโดยเริ่มจากวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนโดยใช้ข้อมูลจากบริบทเชิงกลยุทธ์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม และการทำงานภาคสนาม เพื่อให้เข้าใจปัญหาของพื้นที่อย่างรอบด้าน จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาบูรณาการร่วมกับองค์ความรู้ข้ามศาสตร์ เช่น วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากร เศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม

และมิติทางสังคม เพื่อออกแบบแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะพื้นที่ โดยคณะดำเนินงานผ่านกลไกหลัก ได้แก่ การเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง งานวิจัยเชิงพื้นที่ และการบริการวิชาการ พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดผล อย่างยั่งยืนตอบสนองโจทย์ชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะ “การทำงานร่วมกับพื้นที่” โดยมอบหมายงานพันธกิจ เพื่อสังคม โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ เป็นผู้กำกับดูแล เช่น ความร่วมมือกับหอการค้าจังหวัด ลำปาง สภาอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง และองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อสนับสนุนการมุ่งสู่การปล่อย ก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) คณะติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการสนับสนุนชุมชน โดยพิจารณาทั้งระดับผลผลิต เช่น จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ (ชุมชน), จำนวนการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่, จำนวนการอบรมให้ความรู้ (ภาพ 7.1-23 – ภาพ 7.1-25) และความพึงพอใจของพื้นที่ชุมชน (ภาพ 7.2-14) โดย คณะนำข้อเสนอแนะจากชุมชนมาใช้ปรับปรุงวิธีดำเนินงาน การสื่อสาร และการจัดการทรัพยากรการปรับปรุง รูปแบบการดำเนินงาน เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ และแนวทางความร่วมมือกับภาคีในพื้นที่ ตลอดจนใช้ วางแผนขยายผลสู่พื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงส่งผลให้สามารถพัฒนากิจกรรมและโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการ ของพื้นที่ได้ เช่น โครงการรณรงค์แฉ่งฝุ่น PM 2.5 ในจังหวัดนครปฐม และกิจกรรมพัฒนาพื้นที่สู่ความเป็นกลาง ทางคาร์บอนและการยกระดับมาตรฐานสิ่งแวดล้อมในจังหวัดลำปาง

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

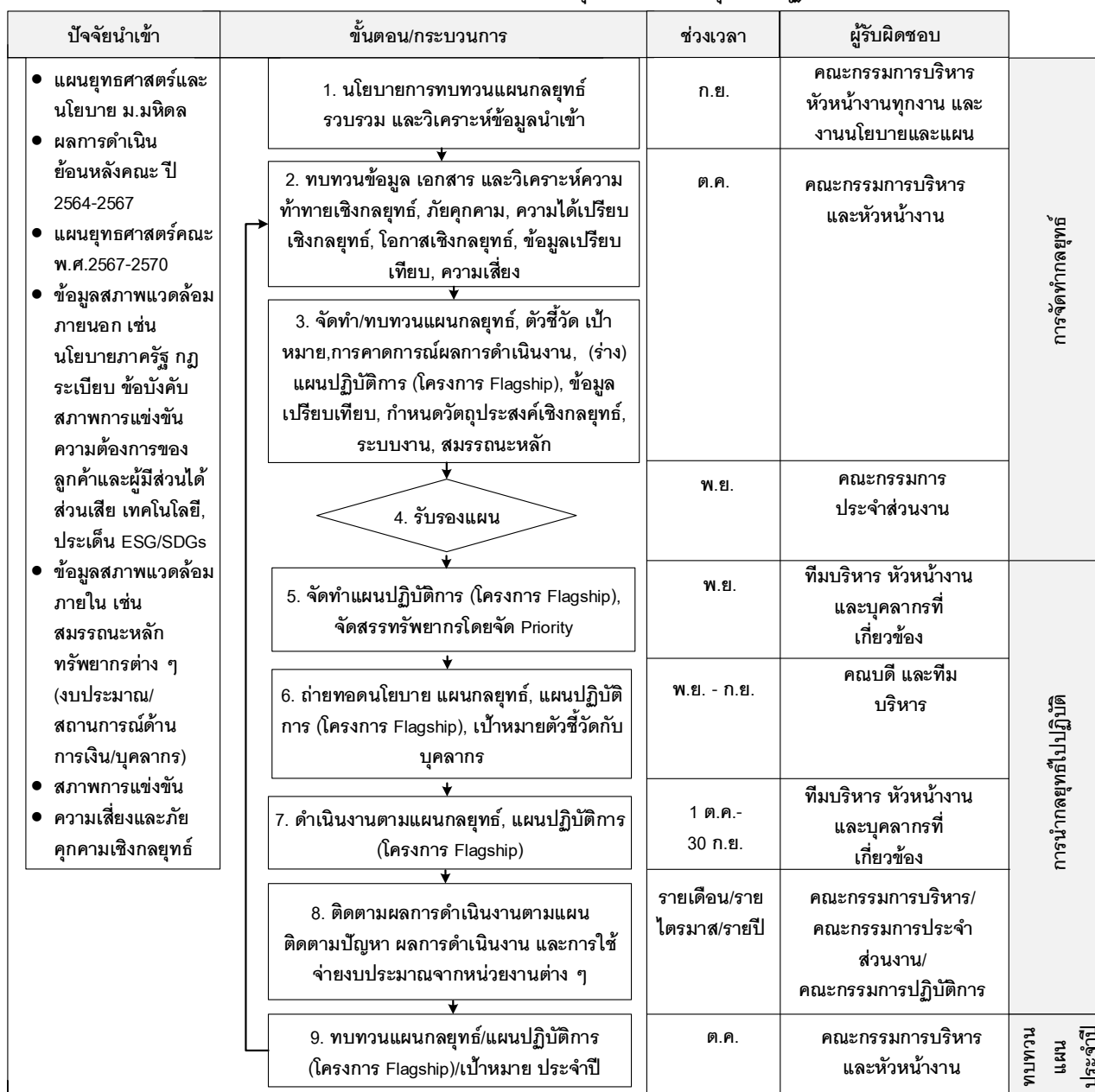
2.1ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ คณะมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ 9 ขั้นตอน (ภาพ 2.1-1) โดย กระบวนการดังกล่าวแบ่งเป็น ขั้นตอนที่ 1–4: การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงาน เสี่ยง ลูกค้า แนวโน้มภายนอก และบริบทการแข่งขัน ขั้นตอนที่ 5–8: การแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามผลผ่านคณะกรรมการทุกระดับ และขั้นตอนที่ 9: การ ทบทวนเชิงกลยุทธ์ เพื่อประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์และปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 1 คณบดีและทีมบริหารกำหนดนโยบายการทบทวนแผนกลยุทธ์ โดยมอบหมายหัวหน้างาน จัดเตรียมและวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ เช่น ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด สถานการณ์การเงิน การใช้จ่าย งบประมาณ และความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้การกำกับของรองคณบดีและผู้ช่วย คณบดี และให้งานนโยบายและแผนรวบรวมข้อมูล (ภาพ 2.1-1) การจัดทำแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2567–2570 โดยคณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) งานวิจัยที่สร้างผลกระทบ 2) การศึกษาที่ยั่งยืน 3) การให้บริการและฝึกอบรมแบบมืออาชีพ และ 4) ความเป็นเลิศ ในการดำเนินงานและความยั่งยืนทางการเงิน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระยะ 1-4 ปี โดยคณะ ปรับปรุงกระบวนการในขั้นตอนที่ 5: การจัดทำแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) และการจัดสรรทรัพยากร โดย จัดลำดับโครงการตามผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์และความคุ้มค่า ขั้นตอนที่ 8: การติดตามผลผ่านคณะ

กรรมการบริหาร คณะกรรมการประจำส่วนงาน และคณะกรรมการปฏิบัติการ และขั้นตอนที่ 9: การทบทวนแผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายประจำปี ปีละ 1 ครั้ง ผ่านการทบทวนเชิงนโยบาย Retreat เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน วิเคราะห์บริบทที่เปลี่ยนแปลง และปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์

ภาพ 2.1-1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ



ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ คณบดีและทีมบริหาร และหัวหน้างานทบทวนวิสัยทัศน์โดยวิเคราะห์สถานการณ์จากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ SWOT เพื่อกำหนดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์, ความท้าทายเชิงกลยุทธ์, ภัยคุกคาม และโอกาสเชิงกลยุทธ์รวมถึงความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อการดำเนินงาน

คณะใช้ข้อมูลสารสนเทศและระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) เพื่อสรุปโอกาสเชิงกลยุทธ์ (ภาพ OP-13) และกำหนดกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลลัพธ์ เช่น บุคลากร ประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเสนอผู้ให้ทุนวิจัย, การใช้โอกาสจากนโยบายและความต้องการของ

ตลาดแรงงานในการเร่งรัดและขยายผลการดำเนินงานตามแนวทาง CWIE ผ่านกลไกความร่วมมือกับสถานประกอบการและเครือข่ายภายนอก โดยมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่กำกับทิศทางและติดตามผล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่ตลาดต้องการ สำหรับการพัฒนาหลักสูตรการจัดการองค์ความรู้ที่ยั่งยืน (SEM) คณะใช้กลไกการพัฒนาหลักสูตรใหม่ โดยวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและตลาดควบคู่กับจุดแข็งด้านองค์ความรู้ของคณะ เพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรในรูปแบบ Upskill และ Reskill ที่สามารถสร้างคุณค่าใหม่ ตอบโจทย์องค์กรภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างรายได้ในระยะยาว และการพัฒนาโอกาสเชิงกลยุทธ์ผ่านการจัดตั้งและยกระดับศูนย์ฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรเชิงลึก และเชื่อมโยงการฝึกอบรมเข้ากับการให้บริการประเมินและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มผลกระทบและความยั่งยืนของการดำเนินงาน

คณะใช้ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์เป็นฐานในการสร้างคุณค่าและขับเคลื่อนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ SA1: ความเชี่ยวชาญแบบสหสาขาวิชาของคณาจารย์ ถูกนำมาใช้บูรณาการการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อน รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศ SA2: ชื่อเสียงและความเป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ถูกใช้สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ผู้ให้ทุน และภาคีเครือข่าย สนับสนุนการเปิดหลักสูตรใหม่ การขยายความร่วมมือ และการเพิ่มโอกาสในการได้รับทุนวิจัยและบริการวิชาการ SA3: การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามศาสตร์และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ถูกนำมาใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคต SA4: เครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ ถูกใช้เป็นกลไกในการขยายขีดความสามารถด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนสร้างโอกาสในการพัฒนาโครงการร่วม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการยกระดับผลกระทบทางวิชาการและสังคม SA5: ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ ถูกใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพ สร้างความน่าเชื่อถือและความสำเร็จในการแข่งขัน

2.1ก(2) การพิจารณากลยุทธ์ คณะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากลยุทธ์ โดยบูรณาการข้อมูลจากหลายมิติ ได้แก่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตัวชี้วัดหลัก ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวโน้มภายนอก เช่น นโยบายประเทศและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ รวมถึงข้อมูลความเสี่ยงตามกรอบ COSO ERM และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเครือข่ายอุปทาน (ภาพ 2.1-1) ข้อมูลดังกล่าวถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันในคณะกรรมการบริหาร และผ่านกระบวนการทบทวนเชิงนโยบาย (Retreat) เพื่อระบุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO) (ภาพ OP-13) โดยเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับทิศทางเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน เช่น ความต้องการของผู้เรียนและแนวโน้มตลาดแรงงานถูกใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการศึกษาที่ยั่งยืน ข้อมูลแหล่งทุนวิจัยและนโยบาย

ประเทศถูกใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านงานวิจัยที่สร้างผลกระทบ และข้อมูลศักยภาพของห้องปฏิบัติการและ
บริการวิชาการถูกใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างรายได้และบริการวิชาการ

คณะใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยเชื่อมโยงผลการดำเนินงาน การตัดสินใจ การปรับกลยุทธ์
เช่น เมื่อพบว่าแนวโน้มความต้องการบางหลักสูตรต่ำกว่าค่าเป้าหมายต่อเนื่อง และอัตราการรับนักศึกษาไม่
เป็นไปตามแผน คณะจึงตัดสินใจปรับหลักสูตรไปมุ่งเน้น CWIE และ Industry-oriented Education ที่ตอบสนอง
ความต้องการตลาดแรงงาน หรือผลการดำเนินงานด้านวิจัยสะท้อนว่าปริมาณผลงานไม่สัมพันธ์กับการนำไปใช้
ประโยชน์ คณะจึงปรับกลยุทธ์ไปสู่ Impact-based research (ระดับ B และระดับ C)

ผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 ด้าน รวมถึง
ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์สามารถตอบสนองความต้องการของ
ลูกค้า สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก และอยู่ภายใต้ข้อจำกัดและความเสี่ยงของคณะอย่างเหมาะสม คณะมีการ
ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการพิจารณาหลักสูตรทุกปี (ภาพ 2.1-2) โดยใช้ผลการดำเนินงานจริงและบทเรียน
จากการดำเนินงานในแต่ละปี ผ่านการทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) ในการ
ทบทวนเชิงนโยบาย (Retreat) ระดับผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกและการจัดลำดับ
ความสำคัญของโครงการให้มุ่งเน้นผลกระทบเชิงกลยุทธ์ และความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

ภาพ 2.1-2 การปรับปรุงกระบวนการจัดทำกลยุทธ์	
ปี	การปรับปรุงกระบวนการจัดทำกลยุทธ์
31 ต.ค.- 1 พ.ย. 2568	คณะต้อยอดกระบวนการ Strategic Retreat มีผู้เข้าร่วมประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างาน โดยนำผลสัมฤทธิ์ของโครงการ Flagship และผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มาทบทวนร่วมกัน ทำให้ สามารถปรับแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) และจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพิ่มความคล่องตัว และความยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
18-19 ต.ค. 2567	คณะเรียนรู้จากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เดิมว่าการทบทวนแผนตามรอบปกติยังไม่เพียงพอต่อการตอบสนองต่อ บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงพัฒนาระบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยจัด Strategic Retreat ระดับผู้บริหารเป็น ครั้งแรก มีผู้เข้าร่วมประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี เพื่อร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน บริบทเชิงกลยุทธ์ ความเสี่ยง และโอกาสในอนาคต ส่งผลให้มีการปรับแผนยุทธศาสตร์จาก พ.ศ. 2564-2568 เป็น พ.ศ. 2567-2570 และ กำหนดโครงการ Flagship เพื่อขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ
2564	คณะ วิเคราะห์ (SWOT) และปรับแผนยุทธศาสตร์คณะ พ.ศ. 2563-2567 เป็น ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564-2568
2563	จากการที่มหาวิทยาลัยมหิดลทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (ระยะ 20 ปี) และทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2563-2566 คณะได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์คณะ เพื่อให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย จึงออกแผนยุทธศาสตร์คณะ พ.ศ. 2563-2567

2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์ และโอกาสคู่ความเสี่ยง คณะกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ตาม
การวางแผนกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1 ขั้นตอนที่ 2) โดยบูรณาการข้อมูลจากสมรรถนะหลักคณะ ผลการดำเนินงาน
ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนแนวโน้มและปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อทิศทางคณะ
เพื่อระบุโอกาสที่สามารถสร้างคุณค่า เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์คณะ

คณะส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้ทุกพันธกิจร่วมเสนอแนวคิดริเริ่มและแนวทางพัฒนา
ใหม่ ทั้งด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลผลการ

ดำเนินงาน ข้อเสนอแนะจากลูกค้า การเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต เพื่อพัฒนาเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์ ในการคัดเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ คณะใช้กรอบโอกาสคุ้มเสี่ยง โดยพิจารณา ศักยภาพในการสร้างผลกระทบเชิงกลยุทธ์, ความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและขีดความสามารถคณะ, ความพร้อมด้านบุคลากรและทรัพยากร ความคุ้มค่าในการลงทุน และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) เพื่อประเมินความเป็นไปได้และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นก่อนตัดสินใจดำเนินการ

คณะมีการทบทวนโอกาสเชิงกลยุทธ์ผ่านการติดตามผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ และการประชุมของคณะกรรมการบริหาร เพื่อประเมินความเหมาะสม ความคุ้มค่า และความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หากพบว่าโอกาสใดไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หรือมีความเสี่ยงสูงเกินระดับที่ยอมรับได้ คณะจะพิจารณาปรับเปลี่ยน ชะลอ หรือยุติการดำเนินการ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของโอกาสใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทคณะ โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ผ่านการคัดเลือกจะถูกถ่ายทอดสู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และทรัพยากรด้านการเงินอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ

2.1ก(4) การดำเนินการโดยแหล่งภายนอก และสมรรถนะหลักขององค์กร คณะกำหนดแนวทางการตัดสินใจว่ากระบวนการใดควรดำเนินการโดยบุคลากรภายใน และกระบวนการใดควรดำเนินการโดยผู้ส่งมอบหรือพันธมิตร โดยพิจารณาผ่านคณะกรรมการบริหาร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักคณะ เพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของคณะ เกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วย 1) ความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและการสร้างคุณค่าเชิงกลยุทธ์ 2) ผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ 3) ความเสี่ยงและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน และ 4) ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลัก สมรรถนะหลัก และภาพลักษณ์คณะ เช่น การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดำเนินการโดยบุคลากรคณะเป็นหลัก เพื่อรักษาคุณภาพมาตรฐาน และภาพลักษณ์ของคณะ (ภาพ OP-10) สำหรับกระบวนการสนับสนุนหรือกระบวนการที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ และการจัดหาสารเคมี วัสดุ และอุปกรณ์ (ภาพ OP-11) คณะคัดเลือกผู้ส่งมอบตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และพิจารณาจากคุณภาพ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการส่งมอบตามกำหนดเวลา ความน่าเชื่อถือด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงผลการประเมินผู้ส่งมอบ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรักษาคุณภาพและความต่อเนื่องของการดำเนินงานได้

คณะพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ เช่น มหาวิทยาลัยนานาชาติ และเครือข่ายภาครัฐ-เอกชนในโครงการ CWIE (ภาพ OP-12) เพื่อเสริมขีดความสามารถด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ทั้งนี้ คณะทบทวนสมรรถนะหลักเป็นประจำทุกปี และนำผลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และความร่วมมือกับแหล่งภายนอก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

2.1ข วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ คณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน (ภาพ 2.1-3) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาจากการบูรณาการ

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะ (ภาพ OP-13 โดย
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ครอบคลุมพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุน

2.1ข(2) การพิจารณา คณะพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1 ขั้นตอนที่ 3) โดยคณบดี ทีมบริหาร
และหัวหน้างาน ร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินงานย้อนหลัง ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การ
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ ความเสี่ยง และขีดความสามารถด้านทรัพยากร เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์
เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ในการกำหนดกลยุทธ์ คณะใช้การจัดลำดับ
ความสำคัญของประเด็นเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ผลกระทบต่คณะ ได้แก่ 1) เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว
2) การเติบโตและความยั่งยืนของคณะ 3) ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) ขีด
ความสามารถและข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อให้กลยุทธ์มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง คณะ
กำหนดแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ คณะ
จัดทำการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ประเมินความเป็นไปได้ของเป้าหมาย และเป็นเครื่องมือในการ
ติดตามและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุน (ภาพ 2.1-3) ในปี 2568
คณะได้ทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยใช้ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับเป้าหมาย
ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการประจำส่วนงาน ทีมบริหาร และหัวหน้างานมีส่วนร่วม
เพื่อให้ได้แผนที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ขั้นตอนที่ 4: การรับรองแผนกลยุทธ์ รองคณบดีฝ่ายนโยบาย แผน และคลัง นำเสนอต่อคณะ
กรรมการบริหาร เพื่อร่วมพิจารณาและสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความ
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการพัฒนา ขีดความสามารถ ทรัพยากร และความเสี่ยง จากนั้นนำเสนอ
ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณารับรอง และถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship)
โดยมุ่งเน้นโครงการที่มีผลกระทบสูงต่อพันธกิจ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์และความคุ้มค่าในการลงทุน

ภาพ 2.1-3 กลยุทธ์ และตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ พ.ศ.2567-2570 (ฉบับทบทวน 18 ตุลาคม 2567)								
กลยุทธ์/เป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัด	Target/Actual (Projection)				
	ระยะยาว	ระยะสั้น (1-2 ปี)		หน่วยนับ	2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1: ความเป็นเลิศด้านการวิจัย								
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์: SC1, SC3 / ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์: SA1, SA2, SA3, SA4 / โอกาสเชิงกลยุทธ์: SoP1, SoP3, SoP4								
1. สร้างผลงานวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อทุกระดับ 2. ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการและความท้าทายในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และภาครัฐ 3. ส่งเสริมงานวิจัยแบบสหสาขา 4. ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยที่มีผลกระทบและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	- Flagship 1.1 Policy lab ที่ผลักดันการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	-	1.1 Total International Publication	เรื่อง	68	71	75	79
			1.2 International Publications in Q1 Journal	เรื่อง	44	50	56	63
			1.3 Publications with International Collaboration	เรื่อง	35	40	45	51
			1.4 จำนวนผลงานตีพิมพ์ที่มีผลกระทบ ระดับ B (Benefiting Stakeholders)	เรื่อง	-	35	37	39
			1.5 จำนวนผลงานตีพิมพ์ที่มีผลกระทบ ระดับ C (Contributing to Solutions)	เรื่อง	-	3	4	5
			1.6 จำนวนผลงานวิจัยหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่ใช้ในเชิงพาณิชย์ในประเทศ	เรื่อง	1	1	1	1
			1.7 จำนวนรายได้สุทธิจากโครงการวิจัยต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ	บาท	-	15,000	20,000	25,000
			1.8 Field-Weighted Citation Impact (FWCI)	-	2	1.50	1.80	2.10
			1.9 โครงการวิจัยที่ได้รับเงินทุนภายนอกจากต่างประเทศ	โครงการ	-	1	2	3
แผนพัฒนาบุคลากร								
1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อจัดการปัญหา, Data Analytics, การจัดการความรู้ (KM)								
2) ทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยี และ AI ในงานวิจัย								
3) ทักษะการบริหารจัดการ เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้และการให้คำปรึกษา								

กลยุทธ์/เป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัด	Target/Actual (Projection)				
	ระยะยาว	ระยะสั้น (1-2 ปี)		หน่วยนับ	2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2: การศึกษาที่ยั่งยืน								
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์: SC2, SC3 / ภัยคุกคาม: T1 / ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์: SA1, SA2, SA3, SA4, SA5 / โอกาสเชิงกลยุทธ์: SoP2, SoP3								
1. สร้างและพัฒนาหลักสูตรที่ยั่งยืน โดยร่วมมือกับพันธมิตรทางการศึกษา อุตสาหกรรม และภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ 2. ผลักดันการเรียนรู้ตลอดชีวิต (เพิ่มและพัฒนาทักษะ) เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และเอกชน 3. ยกระดับหลักสูตรของคณะฯ ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในระดับสากล และผลิตบัณฑิตที่มีความพร้อมและสามารถทำงานด้านสิ่งแวดล้อมได้ทันที 4. สร้างความเป็นเลิศด้านการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพของมหาวิทยาลัยและสากล	- Flagship 2.4 การประชาสัมพันธ์เชิงรุก หลักสูตร ป.โท Sustainability	- Flagship 2.1 การจัดทำแนวทางเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรของคณะฯ ตามแนวทาง Industry-oriented Educated	2.1 จำนวนอาจารย์ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนฯ (MUPSF)					
	- Flagship 2.5 การจัดตั้ง Mahidol University-Nagasaki University Environmental Science Collaborative Sandbox - Flagship 2.6 เสริมสร้างนิเวศการเรียนรู้และจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อเข้าสู่มาตรฐานคุณภาพอาจารย์	- Flagship 2.2 การปรับปรุงหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมตามแนวทาง Industry-oriented Educated	2.1.1 ระดับ 3 การจัดการเรียนการสอนข้ามศาสตร์ หรือเทียบเท่า	คน	2	8	14	20
			2.1.2 ระดับ 2 การจัดการเรียนการสอนเฉพาะกลุ่ม หรือเทียบเท่า	คน	10	20	30	30
			2.2 จำนวนหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน AUN-QA	จำนวน	N/T	N/T	N/T	1
			2.3 จำนวนนักศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนทั้ง inbound และ outbound	คน	25	45	43	52
			- นักศึกษา Inbound ระยะเวลาตั้งแต่ 12 สัปดาห์ขึ้นไป	คน	N/T	1	N/T	N/T
			- นักศึกษา Inbound ระยะเวลาน้อยกว่า 12 สัปดาห์	คน	15	30	30	30
			- นักศึกษา outbound ระยะเวลาตั้งแต่ 12 สัปดาห์ขึ้นไป	คน	N/T	N/T	N/T	N/T
			- นักศึกษา outbound ระยะเวลาน้อยกว่า 12 สัปดาห์	คน	10	14	18	22
			2.4 จำนวนหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (Higher Education Sandbox) / หลักสูตรที่สร้างกำลังคนกลุ่มสาขาเทคนิคระดับสูง	หลักสูตร	N/T	1	1	1
			2.5 ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายที่ถูกพัฒนาให้เป็น Global Citizen และ Global Talents	ร้อยละ	100	100	100	100
			2.6 ร้อยละของหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่สามารถรับนักศึกษา เป็นไปตามแผนการรับนักศึกษาที่ระบุไว้ใน	ร้อยละ	100	100	100	100

กลยุทธ์/เป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัด	Target/Actual (Projection)				
	ระยะยาว	ระยะสั้น (1-2 ปี)		หน่วยนับ	2567	2568	2569	2570
	ของ ม.มหิดล (MUPSF ระดับ 2, 3)	- Flagship 2.3 การขยายเครือข่ายความร่วมมือการรับนักศึกษาเข้าทำงานตามแนวทาง CWIE	เล่มหลักสูตร					
2.7 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรายวิชา Gen-Ed (คะแนน 4 ขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 5)			ร้อยละ	75	75	75	75	
2.8 จำนวนชั่วโมงต่อปีการศึกษาที่ส่วนงานจัดกระบวนการพัฒนานักศึกษาที่ตอบสนองต่อการเป็น Global Citizen, Global Talents และ Entrepreneurship			ชั่วโมง	120	130	140	150	
2.9 จำนวนสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา			คน	-	100	200	300	
2.10 ร้อยละศิษย์เก่าปัจจุบันที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยที่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด			ร้อยละ	75	80	80	80	
2.11 ร้อยละศิษย์เก่าที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยที่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด			ร้อยละ	8	10	10	10	
2.12 ระดับความผูกพันของศิษย์เก่าที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหิดล			ระดับ	2	3	3	3	
2.13 จำนวนนักศึกษาบริญญาตรึที่มาจากโรงเรียนในเครือข่าย			คน	-	15	20	25	

แผนการดำเนินงาน/แผนพัฒนานุเคราะห์

1) ทักษะการสื่อสาร เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้, การให้คำปรึกษา (กิจกรรมแนะแนว “ใบประกอบวิชาชีพสิ่งแวดล้อม”, โครงการ "แนะแนวงานสายสิ่งแวดล้อม โดย ศิษย์เก่า")

2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ เช่น Active Learning & Learning Strategies, Creative Thinking (โครงการนวัตกรรมสิ่งแวดล้อม/hackathon pitching, โครงการพัฒนาทักษะและศักยภาพนักศึกษา Mahidol HIDEF)

3) ทักษะการบริหารจัดการ เช่น “Coaching Workshop MUPSF” เสริมความพร้อมอาจารย์ผู้การประเมินมาตรฐานคุณภาพการสอน, โครงการพัฒนานักศึกษา

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัด	Target/Actual (Projection)				
	ระยะยาว	ระยะสั้น (1-2 ปี)		หน่วยนับ	2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3: การให้บริการและฝึกอบรมแบบมืออาชีพ								
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์: SC3 / ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์: SA1, SA2, SA3, SA4, SA5 / โอกาสเชิงกลยุทธ์: SoP1, SoP4								
1. ให้คำปรึกษา และบริการด้านสิ่งแวดล้อมแบบมืออาชีพ 2. ผลักดัน/สนับสนุนการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์สังคม และประเทศ 3. ผลักดันความร่วมมือด้านบริการวิชาการร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชน 4. ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินการด้านพันธกิจสัมพันธ์กับสังคม	- Flagship 3.2 คลังสมอง (Think Tank) ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสังคม - Flagship 3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพการตลาดทางตรง (Direct Marketing) ต่อการบริการวิชาการและฝึกอบรม	- Flagship 3.1 การจัดทำระบบสารเคมีคลัง	3.1 จำนวนนโยบายชั้นนำสังคมของมหาวิทยาลัยที่สำคัญระดับชาติและนานาชาติ	เรื่อง	N/T	N/T	-	1
			3.2 จำนวน Change maker / Change Agent	คน	1	1	1	1
			3.3 จำนวนมูลค่ารวมของกิจกรรมในโครงการ Capacity Building ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ให้ภายนอก	ล้านบาท	2	2.7	3	3.5
			3.4 รายได้สุทธิจากการบริการวิชาการและฝึกอบรมหลังหักค่าใช้จ่าย	ล้านบาท	-	3.5	4	4.5
			3.5 ร้อยละของหน่วยบริการวิชาการที่ได้รับใบรับรองมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ	โครงการ	100	100	100	100
			3.6 จำนวนโครงการระดับมหาวิทยาลัยที่มีการบูรณาการร่วมกับส่วนงานสามารถสร้าง Impact และตอบสนอง SDGs	โครงการ	5	15	20	25
			3.7 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีผลกระทบ ระดับ B (Benefiting stakeholders)	โครงการ	-	15	10	25
			3.8 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีผลกระทบ ระดับ C (Contributing to solutions)	โครงการ	-	3	5	7
			3.9 จำนวนโครงการพันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหิดลกับสังคมที่ดำเนินการครบตามเกณฑ์ 4 ด้าน	โครงการ	2	5	6	7
แผนพัฒนาบุคลากร								
1) ทักษะการสื่อสาร เช่น การเจรจาต่อรอง โน้มน้าวใจ และการประสานงาน และ 2) ทักษะการบริหารจัดการ เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การให้คำปรึกษา การบริหารจัดการโครงการ								

กลยุทธ์/เป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัด	Target/Actual (Projection)				
	ระยะยาว	ระยะสั้น (1-2 ปี)		หน่วยนับ	2567	2568	2569	2570
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4: ความเป็นเลิศในการดำเนินงานและความยั่งยืนทางการเงิน								
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์: SC3 / ภัยคุกคาม: T1 / ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์: SA1, SA2, SA3, SA5 / โอกาสเชิงกลยุทธ์: SoP3, SoP4								
1. ส่งเสริมพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวทางโมเดลด้าน Environmental, Social and Governance (ESG) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 2. พัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) 3. เพิ่มศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยมุ่งเน้นขีดความสามารถด้าน AI ให้นำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านวิชาการและงานประจำได้ 4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างยั่งยืน	- Flagship 4.2 การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ - Flagship 4.3 การบริหารจัดการทางการเงินเชิงกลยุทธ์ - Flagship 4.4 การสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากร	- Flagship 4.1 EdPEX Quality Development Towards TQC - Flagship 4.5 AI Upskill for Envi Mahidol: เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้วย AI - Flagship 4.6 Envi Healthy 120 days	4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส(ITA)	ระดับ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่านดี	ผ่านดี
			4.2 รายงานการวิเคราะห์การจัดการทางการเงินเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นปัจจุบันเพื่อการบริหาร	มี/ไม่มี	มี	มี	มี	มี
			4.3 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ เมื่อจบปีงบประมาณ					
			4.3.1 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณแผ่นดิน เมื่อจบปีงบประมาณ	ร้อยละ	90	90	90	90
			4.3.2 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณเงินรายได้	ร้อยละ	80	80	80	80
			4.4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเงิน					
			4.4.1 ค่า EBITDA เป็นบวก	บวก/ลบ	บวก	บวก	บวก	บวก
			4.4.2 ค่า Net Income เป็นบวก	บวก/ลบ	บวก	บวก	บวก	บวก
			4.4.3 ค่า Net Profit Margin มากกว่าร้อยละ 5	ร้อยละ	0.1	0.1	5	5
			4.4.4 ค่า ROA มากกว่าร้อยละ 5	ร้อยละ	2	2	5	5
			4.5 จำนวนห้องปฏิบัติการที่ใช้สารเคมีได้รับการรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการปลอดภัยในรูปแบบ Peer Evaluation	ห้อง	3	8	13	18
			4.6 ระดับคะแนนการประเมิน EdPEX					
			4.6.1 กระบวนการ	Band	2A 176-200	3B 201-230	3B 201-230	3B 201-230
			4.6.2 ผลลัพธ์	Band	2B 126-147	2B 126-147	2A 148-170	2A 148-170

กลยุทธ์/เป้าประสงค์	แผนปฏิบัติการ		ตัวชี้วัด	Target/Actual (Projection)				
	ระยะยาว	ระยะสั้น (1-2 ปี)		หน่วยนับ	2567	2568	2569	2570
5. ยกระดับอาชีพอนามัยและความปลอดภัยด้านการทำงาน และห้องปฏิบัติการ 6. สร้างและพัฒนาภาพลักษณ์ (Branding) องค์กรที่เข้มแข็ง			4.7 รางวัลคุณภาพ TQC	รางวัล	N/T	-	submit	1
			4.8 ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent สายสนับสนุน	ร้อยละ	100	100	100	100
			4.9 จำนวนหน่วยงานที่มีการนำ AI ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน (อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน/งาน)	ร้อยละของจำนวนหน่วยงาน	-	100	100	100
			4.10 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร ENMU	กิจกรรม	3	3	3	3
			4.11 ร้อยละของมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	65	100	100	100
			4.12 การบันทึกข้อมูลระบบ MU-ECODATA	MU Green Ranking	อันดับ 1 ใน 3 ของมหา วิทยาลัย	อันดับ 1 ใน 3 ของมหา วิทยาลัย	อันดับ 1 ใน 3 ของมหา วิทยาลัย	อันดับ 1 ใน 3 ของมหา วิทยาลัย
			4.13 การบันทึกข้อมูล MU SDG Website	เรื่อง	30	50	50	50
			4.14 แผนยุทธศาสตร์การเข้าสู่ Carbon Neutrality	เรื่อง	-	1	1	1
			4.15 ระดับการรับรู้ Branding จากลูกค้า	สื่อ	-	>4	>4	>4
แผนพัฒนาบุคลากร								
1) ทักษะการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, Resilience, การวางแผนการเงิน ได้แก่ โครงการพัฒนาคุณภาพองค์กร, โครงการการจัดการความรู้, 2) AI & Digital Skills ได้แก่ โครงการ AI Upskill for Envi Mahidol: เพิ่มศักยภาพบุคลากรด้วย AI, 3) ITA / PDPA / Governance ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม, 4) Leadership Development (ทุกช่วงอายุงาน) 5) IDP / PA / Career Path ได้แก่ โครงการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพ, 6) Core Values & Organization Culture ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากร, โครงการ Mahidol Core Values, โครงการเสริมสร้างสุขภาพกายใจเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น และ 7) อาชีพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โครงการ Low Carbon, โครงการ Safety Workplace, โครงการ ESPReL								

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

2.2ก การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

2.2ก(1) **แผนปฏิบัติการ** หลังจากการรับรองแผนกลยุทธ์ (ขั้นตอนที่ 4 ภาพ 2.1-1) โดยแผนกลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่ได้รับการรับรองแล้ว คณะบดีถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปยังรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างาน เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) (ขั้นตอนที่ 5: ภาพ 2.1-1) ที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-3) โดยทุกแผนปฏิบัติการมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ผลลัพธ์ได้จริง และเกิดความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายระดับคณะและระดับหน่วยงาน มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการประจำส่วนงาน และคณะกรรมการปฏิบัติการ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ตัวชี้วัดทั้งระดับกระบวนการและผลลัพธ์ในการประเมินความก้าวหน้า เพื่อนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนปฏิบัติการในรอบถัดไป

2.2ก(2) **การนำแผนปฏิบัติการไปใช้** คณบดีและทีมบริหารเป็นผู้ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ (ภาพ 2.1-1 ขั้นตอน ที่ 6) และตัวชี้วัดสู่บุคลากรทุกระดับ โดยสื่อสารผ่านช่องทาง (ภาพ 1.1-1) ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน การประชุมคณะกรรมการปฏิบัติการ ผู้บริหารพบบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง และการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์คณะ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสอดคล้องในการดำเนินงานทั้งคณะ คณะพัฒนากลไกสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ตัวชี้วัด และการติดตามผลอย่างชัดเจน พร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงระบบงานในระดับหน่วยงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับเป้าหมาย ผลจากการดำเนินการส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมาย (ภาพ 7.5-13) และเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงาน

สำหรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปยังผู้ส่งมอบและพันธมิตร คณะดำเนินการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ภาพ 1.1-1) โดยผู้ส่งมอบได้รับการชี้แจงขอบเขตงานและข้อกำหนดด้านคุณภาพผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของพันธมิตร คณะสื่อสารผ่านการประชุมเชิงนโยบายและความร่วมมือ เพื่อถ่ายทอดทิศทางกลยุทธ์และพัฒนาแนวทางความร่วมมือร่วมกัน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และกิจกรรมทางวิชาการร่วมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ รวมถึงความร่วมมือด้าน CWIE และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการทำงานและตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

2.2ก(3) **การจัดสรรทรัพยากร** จากขั้นตอนที่ 5 (ภาพ 2.1-1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ คณะจัดสรรทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) ให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงการจัดสรรทรัพยากรกับลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะ การจัดสรรงบประมาณดำเนินการภายใต้การกำกับของรองคณบดีฝ่ายนโยบาย แผน และคลัง โดยคณะกรรมการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารงบประมาณ ทำหน้าที่พิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามความสำคัญ ผลกระทบเชิงกลยุทธ์ และความคุ้มค่า เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกใช้ในโครงการที่สร้างคุณค่าสูงสุด ด้านบุคลากร คณะวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้การกำกับของรองคณบดีฝ่ายบริหาร และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร เพื่อให้มีสมรรถนะและจำนวนเพียงพอต่อการ

ดำเนินงานตามแผน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต คณะดำเนินการบริหารทรัพยากรทางการเงินตามแผนกลยุทธ์ทางการเงิน โดยใช้เครื่องมือ เช่น Business Model และการวิเคราะห์ต้นทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดความเสี่ยงด้านการเงิน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณในลักษณะที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ ได้แก่ 1) การจัดสรรเงินรายได้ให้หลักสูตร ร้อยละ 60 2) การจัดสรรเงินรายได้ให้โครงการฝึกอบรมและโครงการเฉพาะกิจ ร้อยละ 60 และ 3) การจัดสรรเงินรายได้สำหรับค่าใช้จ่ายส่วนกลาง ร้อยละ 40 ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณในรูปแบบนี้ นำไปสู่การจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาและสอบเทียบเครื่องมือวิทยาศาสตร์ จัดหาสารเคมี และพัฒนาศักยภาพบุคลากรห้องปฏิบัติการ เพื่อรองรับปริมาณงานบริการที่เพิ่มขึ้น

2.2ก(4) แผนด้านบุคลากร คณะวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-3) เพื่อกำหนดความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่ามีจำนวนและสมรรถนะบุคลากรเพียงพอต่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ และวิเคราะห์ช่องว่างด้านกำลังคนและสมรรถนะ โดยพิจารณาจากภาระงาน แนวโน้มการเติบโต และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในอนาคต เพื่อนำไปสู่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะ เพื่อขับเคลื่อนแผนด้านบุคลากร จึงกำหนดโครงการ Flagship 4.4: การสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าตามสายอาชีพ มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร และ Flagship 4.5: AI Upskill for Envi Mahidol มุ่งยกระดับทักษะด้าน AI เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ คณะจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ระยะเวลา 2568–2572 โดยอิงจากผลการประเมินสมรรถนะ และความต้องการทักษะทั้งด้าน Soft Skills และ Hard Skills ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ แผนด้านบุคลากรดังกล่าวได้รับการติดตามและทบทวนตามรอบการประเมิน

2.2ก(5) ตัววัดผลดำเนินการ คณะกำหนดตัววัดผลดำเนินการที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ โดยตัวชี้วัดดังกล่าวถูกออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) (ภาพ 2.1-3) ตัวชี้วัดครอบคลุมทั้งระดับกระบวนการ และระดับผลลัพธ์ เพื่อใช้ในการควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ (ขั้นตอนที่ 7 ภาพ 2.1-1) ตัวชี้วัดดังกล่าวถูกใช้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสอดคล้องของคณะ โดยถ่ายทอดตัวชี้วัดเดียวกันจากระดับคณะสู่ระดับหน่วยงาน, เชื่อมโยงตัวชี้วัดกับแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) และการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และใช้เป็นเกณฑ์ในการติดตามและตัดสินใจของผู้บริหาร ในการดำเนินงาน หน่วยงานรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดและรายงานผ่าน Dashboard KPI ตามรอบรายเดือน รายไตรมาส และรายปี โดยงานนโยบายและแผนทำหน้าที่วิเคราะห์ผลและนำเสนอผู้บริหาร เมื่อผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามแผน คณะใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดมาตรการปรับปรุงทั้งในระดับแผนปฏิบัติการและกระบวนการดำเนินงาน (ขั้นตอนที่ 8 ภาพ 2.1-1) นอกจากนี้ คณะใช้ผลการดำเนินงานและ

ข้อมูลเปรียบเทียบ ในการทบทวนตัวชี้วัด เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ผ่านการทบทวนเชิงนโยบาย Retreat ทุกปี เพื่อปรับปรุงระบบตัวชี้วัดและยกระดับประสิทธิผลของการดำเนินงาน (ขั้นตอนที่ 9 ภาพ 2.1-1)

2.2ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ คณะมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้กระบวนการ (ขั้นตอนที่ 3 ภาพ 2.1-1) เป็นกรอบในการ วิเคราะห์ข้อมูล ครอบคลุมข้อมูลผลการดำเนินงานย้อนหลัง สถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคต และข้อมูล เชิงเปรียบเทียบ ผลการคาดการณ์ถูกนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) และใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินความเป็นไปได้ของการบรรลุเป้าหมาย

เมื่อผลการดำเนินงานจริงมีแนวโน้มเบี่ยงเบนจากค่าที่คาดการณ์ไว้ หรือแตกต่างจากหน่วยงาน เทียบเคียง คณะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สาเหตุ และปรับเป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือแนวทางการดำเนินงานให้ สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของคณะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการบรรลุผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ เช่น โครงการ Flagship

2.3 การขยายเครือข่ายความร่วมมือด้าน CWIE คณะใช้ข้อมูลจำนวนพันธมิตร อัตราการรองรับนักศึกษาในสถาน ประกอบการ และแนวโน้มความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน โดยงาน นโยบายและแผนติดตามและประมวลผลข้อมูลเป็นรายเดือน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารใช้ประกอบการ ตัดสินใจในการปรับกลยุทธ์และมาตรการสนับสนุนอย่างทันทั่วทั้ง

2.2ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ คณะมีระบบในการรับรู้และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่จำเป็นต้อง ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการอย่างรวดเร็ว โดยกำหนดสัญญาณเตือนล่วงหน้าและตัวชี้วัดความเสี่ยงสำหรับ แผนปฏิบัติการและโครงการสำคัญ เช่น ความล่าช้าของแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) การเบิกจ่าย งบประมาณต่ำกว่าแผน ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล และการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหรือกฎระเบียบ โดยมี การติดตามองผ่านระบบกำกับติดตามผลการดำเนินงานและกลไกการประชุม (ภาพ OP-9) เพื่อให้สามารถตรวจ พบประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ดังนี้ 1) ระดับปฏิบัติการ หัวหน้า งานและผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดติดตามความก้าวหน้าของงานและตัวชี้วัดทุกสัปดาห์ พร้อมปรับวิธีดำเนินงานหรือ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และรายงานประเด็นสำคัญเข้าสู่กลไกการกำกับติดตามของ คณะ 2) ระดับพันธกิจ รองคณบดีและผู้รับผิดชอบพันธกิจด้านการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และพันธกิจ สนับสนุน วิเคราะห์ผลกระทบต่อระบบงานและแผนปฏิบัติการในความรับผิดชอบ พร้อมปรับแผนการดำเนินงาน การจัดลำดับความสำคัญ และการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้แต่ละพันธกิจสามารถ ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และ 3) ระดับบริหาร คณะกรรมการบริหารและคณบดีทำ หน้าที่กำกับติดตามสถานการณ์และพิจารณาประเด็นที่มีผลกระทบเชิงยุทธศาสตร์ งบประมาณ หรือความเสี่ยง ระดับคณะ รวมถึงอนุมัติแนวทางดำเนินการ แผนสำรอง (และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้สามารถ ตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและลดผลกระทบต่อนพันธกิจของคณะ และเมื่อมีการอนุมัติการปรับแผน คณะใช้ระบบสื่อสารภายใน การประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการประจำส่วนงาน และคณะกรรมการ ปฏิบัติการ ในการถ่ายทอดแผนใหม่ มอบหมายผู้รับผิดชอบ และติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ หน่วยงานสามารถนำแผนใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกัน ทั้งนี้ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนแผน คณบดี

และทีมบริหารสื่อสารการเปลี่ยนแปลงผ่านช่องทางการสื่อสาร (ภาพ 1.1-1) เพื่อถ่ายทอดการเปลี่ยนแปลง มอบหมายผู้รับผิดชอบ และสื่อสารแนวทางการดำเนินงานไปยังบุคลากร พร้อมติดตามความก้าวหน้าผ่านระบบ การติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) เพื่อให้สามารถนำแผนที่ปรับปรุง แล้วไปสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องทั้งคณะ

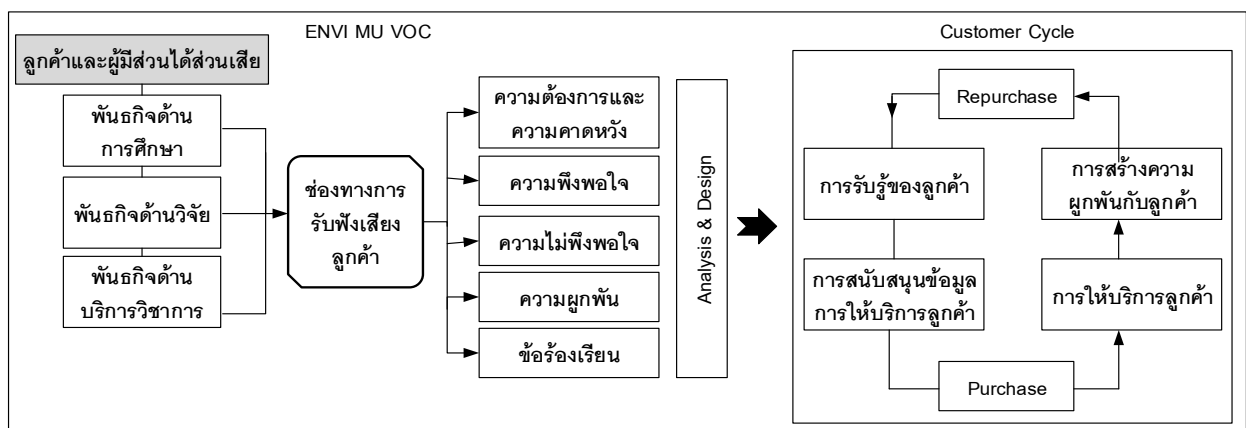
หมวด 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

3.1ก. การรับฟังลูกค้า

3.1ก(1) ลูกค้าในปัจจุบัน คณะรับฟังเสียงลูกค้าทุกพันธกิจตลอดวงจรชีวิตลูกค้า ภายใต้แนวคิด ENVI MU VOC และ Customer Cycle (ภาพ 3.1-1) ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการรับบริการ ผ่านการรับฟังความคิดเห็น การมี ปฏิสัมพันธ์ และการวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้า ข้อมูลเสียงลูกค้า (ภาพ 3.1-2) ถูกนำมารวบรวม วิเคราะห์ และ จัดลำดับความสำคัญตามกลุ่มลูกค้า เพื่อระบุ Key Customer Requirements ที่สะท้อนความต้องการและความ คาดหวังต่อผลิตภัณฑ์และบริการของคณะ คณะมอบหมายรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับแต่ละพันธกิจร่วม วิเคราะห์และกลั่นกรองข้อมูล ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณา โดยคำนึงถึงกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรฐานวิชาชีพ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และศักยภาพของคณะ ผลการพิจารณาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความ ต้องการที่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งนำไปกำหนดเป็น Key Customer Requirements เพื่อใช้ในการออกแบบหรือ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ (ภาพ 6.1-2 และ 6.1-3) และ 2) ความต้องการที่ยังไม่สามารถ ดำเนินการได้ทันทีจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย มาตรฐาน หรือทรัพยากร ซึ่งนำไปใช้ในการบริหารความคาดหวัง ของลูกค้าและพิจารณาเป็นโอกาสพัฒนาในอนาคต ทั้งนี้ คณะติดตามประสิทธิผลของการตอบสนองต่อ Key Customer Requirements ผ่านตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ข้อร้องเรียน และการใช้บริการซ้ำ เพื่อนำผลไปปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า การบริหารความสัมพันธ์ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ

ภาพ 3.1-1 ENVI MU VOC และ Customer Cycle



พันธกิจด้านการศึกษา คณะรับฟังเสียงตลอดวงจรชีวิต ตั้งแต่ก่อนเข้าศึกษา ระหว่างศึกษา และหลัง สำเร็จการศึกษา ก่อนเข้าศึกษา คณะสร้างการรับรู้และรับฟังความต้องการของผู้สนใจเรียนผ่านเว็บไซต์คณะ สื่อ สังคมออนไลน์ กิจกรรม Open House, School-Hackathon และเครือข่ายโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์

แนวโน้มความต้องการด้านการศึกษา และใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การสื่อสาร และการรับนักศึกษา ระหว่างศึกษา คณะรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาและผู้ปกครองผ่านแบบสำรวจออนไลน์ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรม “ล้อมวงคุยฟังกับลุงคนบดี” สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี และการติดตามความก้าวหน้าวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ควบคู่กับการประเมินรายวิชา อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา และความพึงพอใจต่อบริการต่าง ๆ เพื่อติดตามประสบการณ์การเรียนรู้ คุณภาพการจัดการศึกษา และระบบสนับสนุนนักศึกษา หลังสำเร็จการศึกษา คณะติดตามความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา ภาวะการมีงานทำ และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตร นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความสัมพันธ์กับศิษย์เก่าผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์และการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและขยายฐานผู้เรียนในอนาคต ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากทุกช่องทางถูกรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอผ่านคณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และระบบสนับสนุนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เช่น Flagship 2.1: การจัดทำแนวทาง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตรของคณะฯ ตามแนวทาง Industry-oriented Education และ Flagship 2.2: การปรับปรุงหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ตามแนวทาง Industry-oriented Education

พันธกิจด้านการวิจัย คณะรับฟังเสียงและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้ทุนวิจัยตลอดวงจรชีวิตลูกค้า ผ่านการประชุมหารือและพัฒนาข้อเสนอโครงการร่วมกัน การติดตามความก้าวหน้าโครงการ การนำเสนอผลการดำเนินงาน การประเมินความพึงพอใจ และการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ อีเมล และเครือข่ายความร่วมมือวิจัย รวมถึงติดตามการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบของงานวิจัยและความต้องการในอนาคต คณะออกแบบวิธีการรับฟังให้สอดคล้องกับแต่ละช่วงของวงจรชีวิตลูกค้า ได้แก่ 1) ช่วงพัฒนาโครงการ รับฟังความต้องการผ่านการประชุมหารือ วิเคราะห์ปัญหา และจัดทำข้อเสนอโครงการร่วมกัน 2) ช่วงดำเนินโครงการ รับฟังผ่านการประชุมติดตามความก้าวหน้า การรายงานผล และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน 3) ช่วงส่งมอบผลงาน รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพผลงาน ความสอดคล้องกับความต้องการ และประโยชน์ที่ได้รับ และ 4) ช่วงพัฒนาความร่วมมือระยะยาว ติดตามการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยและความต้องการใหม่ เพื่อนำไปสู่โครงการในอนาคต ทั้งนี้ คณะปรับปรุงแบบการสื่อสารและการรับฟังให้เหมาะสมกับลักษณะลูกค้า โดยหน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นการหารือเชิงนโยบายและการใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ ขณะที่ภาคเอกชนมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี และผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงธุรกิจ ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้ให้ทุนวิจัยถูกรวบรวมและวิเคราะห์ร่วมกับผลการดำเนินงานของโครงการ เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารโครงการ การพัฒนาข้อเสนอโครงการ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนางานวิจัยของคณะ เช่น การพัฒนาระบบติดตามการส่งมอบงาน ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของอาจารย์และนักวิจัย และการประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัย

พันธกิจด้านการบริการวิชาการ คณะรับฟังเสียงลูกค้าตลอดวงจรการให้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์ ตั้งแต่ก่อนรับบริการ ระหว่างรับบริการ และหลังรับบริการ โดยก่อนรับบริการ คณะสื่อสารข้อมูลผ่านเว็บไซต์ การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลบริการแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พร้อมให้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตการ

ให้บริการ มาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 และรายละเอียดการตรวจวิเคราะห์ เพื่อรับทราบความต้องการเฉพาะของลูกค้าและสนับสนุนการตัดสินใจใช้บริการ ระหว่างรับบริการ คณะดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 พร้อมให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเก็บและส่งตัวอย่าง การติดตามสถานะการตรวจวิเคราะห์ และการรายงานผล โดยเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โทรศัพท์ และอีเมล หลังรับบริการ คณะติดตามความพึงพอใจและรวบรวมข้อมูลเสียงลูกค้า รวมถึงวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้บริการ เช่น ประสิทธิภาพการตรวจวิเคราะห์ ความถี่ในการใช้บริการ และความต้องการบริการใหม่ เพื่อนำเสนอในที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหารตามระบบ ISO/IEC 17025:2017 เพื่อปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและแนวโน้มตลาด เช่น คณะเพิ่มการตรวจพารามิเตอร์การตรวจวิเคราะห์ก๊าซเรือนกระจกตามข้อเสนอแนะของลูกค้า

จากการทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการรับฟังและวิเคราะห์เสียงลูกค้า คณะเรียนรู้ว่าความต้องการของลูกค้าไม่ได้จำกัดเฉพาะคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์และบริการ แต่ยังครอบคลุมถึงการสนับสนุนและการให้บริการ ตลอดจนวงจรชีวิตลูกค้า ดังนั้น ในปี 2568 คณะจึงปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์เสียงลูกค้า โดยจำแนกความต้องการออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความต้องการด้านผลิตภัณฑ์และบริการ และ 2) ความต้องการด้านการสนับสนุนและการให้บริการ เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการตอบสนองลูกค้าได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น ส่งผลให้คณะสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าในแต่ละพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1ก(2) ผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้า พันธกิจด้านการศึกษา คณะรับฟังเสียงผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้า (ภาพ 3.1-2) เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในอนาคต โดยนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ การออกแบบบริการ และการขยายฐานผู้เรียน ในระดับปริญญาตรี: คณะรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้าผ่านความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายจำนวน 11 แห่ง รวมถึงนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกับคณะ เพื่อรับทราบความสนใจ แนวโน้ม และทัศนคติของนักเรียนต่อการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับระดับบัณฑิตศึกษา: คณะรับฟังความคิดเห็นจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย และผู้เรียนในระบบ MAP-C เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการศึกษาต่อ นอกจากนี้ คณะยังรับฟังเสียงลูกค้าในอดีตจากศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต ผ่านการสำรวจความพึงพอใจและข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลจากสถาบันที่มีหลักสูตรใกล้เคียง (คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)) เพื่อศึกษาทิศทางการแข่งขันและแนวโน้มตลาดการศึกษา ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันและใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น การพัฒนาหลักสูตร SEM เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจด้านสิ่งแวดล้อม

พันธกิจด้านการวิจัย คณะรับฟังเสียงผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้า (ภาพ 3.1-2) เพื่อเข้าใจความต้องการแนวโน้มการวิจัย และโอกาสในการพัฒนาความร่วมมือวิจัยใหม่ โดยรวบรวมข้อมูลจากเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัย และนำไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านการวิจัย การสนับสนุนลูกค้า และการบริหารจัดการธุรกรรมด้านงานวิจัย โดยคณะรับฟังความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัยผ่านช่องทาง เช่น การประชุมหารือความร่วมมือ, การบรรยายพิเศษ, การเข้าร่วมเวทีวิชาการ, และการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงการหารือเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อทำความเข้าใจ

ใจความต้องการด้านการวิจัย แนวโน้มประเด็นวิจัย และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของงานวิจัย สำหรับลูกค้าในอดีต คณะติดตามและรับฟังจากหน่วยงานที่เคยให้ทุนวิจัย ผ่านการติดตามการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย, การเผยแพร่ผลงาน, การสื่อสารกับเครือข่ายความร่วมมือเดิม และการประเมินความพึงพอใจ เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการและโอกาสในการพัฒนาความร่วมมือในอนาคต นอกจากนี้ คณะยังรับฟังลูกค้าของคู่แข่ง โดยติดตามข้อมูลความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บริการวิจัยจากสถาบันอื่น ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครือข่ายวิจัย เวทีวิชาการ การเผยแพร่ผลงานผ่านสารสนเทศ และความร่วมมือระหว่างสถาบัน เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มความต้องการด้านการวิจัยและรูปแบบการให้บริการของสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งยังรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานกำหนดนโยบาย ภาควิชาการ ทูมชน และเครือข่ายวิจัย เพื่อทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยที่เกิดขึ้นในสังคม

ข้อมูลจากลูกค้าในอดีต และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงกลยุทธ์และผลการดำเนินงานด้านการวิจัยของคณะ เพื่อใช้ในการพัฒนาประเด็นวิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัย ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการวิจัยและการสนับสนุนลูกค้า และพัฒนากลไกการบริหารจัดการโครงการวิจัยและการทำธุรกรรมด้านงานวิจัยและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในอนาคต

พันธกิจด้านการบริการวิชาการ คณะรับฟังเสียงผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้า (ภาพ 3.1-2) โดยข้อซักถามและการขอข้อมูลบริการถูกนำมาวิเคราะห์ความต้องการด้านพารามิเตอร์ ประเภทการทดสอบ และข้อกำหนดในการให้บริการ เพื่อใช้พัฒนาขอบเขตบริการของห้องปฏิบัติการ คณะรับฟังลูกค้าในอดีตผ่านการติดต่อประสานงานกับลูกค้าเดิม การติดตามการใช้บริการซ้ำ และการสอบถามประสบการณ์การใช้บริการที่ผ่านมา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพบริการ มีการติดตามข้อมูลบริการตรวจวิเคราะห์จากเว็บไซต์หรือสื่อประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานอื่น เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มตลาด มาตรฐานการให้บริการ และความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ คณะยังรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการตรวจวิเคราะห์ และเครือข่ายวิชาการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อรับทราบแนวโน้มความต้องการพารามิเตอร์ใหม่และข้อกำหนดด้านมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับบริการตรวจวิเคราะห์ ข้อมูลจากลูกค้าในอดีต ลูกค้าของหน่วยงานอื่น และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลผลการดำเนินงานของห้องปฏิบัติการ และนำเสนอในที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหาร ISO/IEC 17025:2017 เพื่อใช้พัฒนาบริการตรวจวิเคราะห์ ปรับปรุงการสนับสนุนลูกค้า และพัฒนาการให้บริการ รวมทั้งใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบริการใหม่และการขยายกลุ่มลูกค้าในอนาคต

ภาพ 3.1-2 ช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า													
พันธกิจ	ลูกค้า	ช่องทางการสื่อสาร	วิธีการ		ระยะเวลา	สารสนเทศที่ได้รับ			ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้			
			ทางเดียว	สองทาง		ความต่อเนื่อง / ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ	ข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ					
ด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี	อนาคต	Open House	/		ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/	- งานสื่อสารฯ - งานบริการการศึกษา	สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า		
			MOU เครือข่าย 11 โรงเรียน	/		ปีละ 1 ครั้ง	/		/				
			Roadshow	/		ปีละ 1 ครั้ง							
			School-Hackathon	/		ปีละ 1 ครั้ง	/						
			เว็บไซต์คณะ	/		ตลอดปี							
			สำรวจความคิดเห็นของผู้สนใจเข้าศึกษา	/			/			งานบริการการศึกษา			
		ปัจจุบัน	ปฐมนิเทศนักศึกษา (รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง)		/	ปีละ 1 ครั้ง			/		งานบริการการศึกษา	สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า/ออกแบบและปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการ	
			ประเมินรายวิชา กิจกรรมเสริมหลักสูตร	/		ทุกภาคการศึกษา	/	/	/				
			กิจกรรมล้อมวงคุยฟังกับลุงคณบดี		/	ทุกภาคการศึกษา	/	/	/				
			กิจกรรมลงหลานสานสัมพันธ์		/	ทุกภาคการศึกษา	/	/	/				
			แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ/ความผูกพัน	/		ปีละ 1 ครั้ง		/	/				
			แบบสำรวจความคาดหวังนักศึกษา	/		ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/				
			Hackathon ICT-EN		/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/					
			ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา		/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/				
			กล่องรับฟังความคิดเห็น/อีเมล/แอปพลิเคชัน (LINE)/โทรศัพท์	/	/	ตลอดปี	/	/	/				
			เว็บไซต์คณะ	/		ตลอดปี				- งานสื่อสารฯ - งานบริการการศึกษา			สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า

ภาพ 3.1-2 ช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า										
พันธกิจ	ลูกค้า	ช่องทางสื่อสาร	วิธีการ		ระยะเวลา	สารสนเทศที่ได้รับ			ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้
			ทางเดียว	สองทาง		ความต้องการ / ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ	ข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ		
ด้านการศึกษา	ระดับบัณฑิตศึกษา	อนาคต	รับฟังความคิดเห็นนักศึกษา ระดับปริญญาตรีชั้นปี สุดท้าย	/	ปีละ 1 ครั้ง	/		/	งานบริการ การศึกษา	สร้างความสัมพันธ์ และการสนับสนุน จากลูกค้า/ ออกแบบและ ปรับปรุง ผลิตภัณฑ์/บริการ
			การรับฟังความคิดเห็น ผู้เรียนในระบบ MAP-C	/	ปีละ 1 ครั้ง	/		/		
			เว็บไซต์คณะ	/	ตลอดปี				- งานสื่อสารฯ - งานบริการ การศึกษา	
		ปัจจุบัน	ประเมินอาจารย์ผู้สอน	/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/	งานบริการ การศึกษา	ออกแบบและ ปรับปรุง ผลิตภัณฑ์/บริการ
			ประเมินอาจารย์ที่ปรึกษา	/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/		
			ความก้าวหน้าในการทำ วิทยานิพนธ์	/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/		
			แบบสำรวจความพึงพอใจ/ ความไม่พึงพอใจ/ความ ผูกพัน	/	ปีละ 1 ครั้ง		/	/	งานบริการ การศึกษา	ออกแบบและ ปรับปรุง ผลิตภัณฑ์/บริการ
			กล่องรับฟังความคิดเห็น/ อีเมล/แอปพลิเคชัน (LINE)	/	ตลอดปี	/	/	/		
		ผู้ให้ทุนวิจัย	เว็บไซต์ Research & Academic Service Link Platform	/	ตลอดปี				งานวิจัยและบริการ วิชาการ	สร้างความสัมพันธ์ และการสนับสนุน จากลูกค้า ออกแบบและ ปรับปรุง ผลิตภัณฑ์/บริการ
			ประชุมเครือข่ายด้าน สิ่งแวดล้อม	/	ปีละ 3 ครั้ง					
		ปัจจุบัน	แบบสำรวจความพึงพอใจ/ ความไม่พึงพอใจ/ความ ต้องการ/ความผูกพัน	/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/	งานวิจัยและบริการ วิชาการ	ออกแบบและ ปรับปรุง ผลิตภัณฑ์/บริการ
			อีเมล/แอปพลิเคชัน (LINE) เครือข่ายผู้ประสานงาน วิจัย-แหล่งทุน/โทรศัพท์	/	ตลอดปี	/	/	/		

ภาพ 3.1-2 ช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า										
พันธกิจ	ลูกค้า	ช่องทางสื่อสาร	วิธีการ		ระยะเวลา	สารสนเทศที่ได้รับ			ผู้รับผิดชอบ	การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้
			ทางเดียว	สองทาง		ความต้องการ / ความคาดหวัง	ความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ	ข้อเสนอแนะ		
พันธกิจด้านการวิจัย	ผู้ให้ทุนวิจัย	กิจกรรมบรรยายด้านทุนวิจัย/หัวข้อวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ประสานงานวิจัย		/	ปีละ 3-4 ครั้ง	/	/	/		สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า
		เว็บไซต์คณะ	/		ตลอดปี				งานวิจัยและบริการ	
		สื่อโซเชียลมีเดีย ได้แก่ youtube, facebook		/	ปีละ 10 – 12 เรื่อง				วิชาการ/งานสื่อสารองค์กรฯ	
พันธกิจบริการวิชาการ	ผู้ให้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์	อนาคต	เว็บไซต์คณะ	/	ตลอดปี				งานปฏิบัติการ	สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า
			ส่งข้อมูลแนะนำบริการไปยังหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	/	ปีละ 1 ครั้ง	/		/	สิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล	
			อีเมล/แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) / โทรศัพท์	/	ตลอดปี	/	/	/		
		ปัจจุบัน	แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ/ความผูกพัน	/	ปีละ 1 ครั้ง	/	/	/	งานปฏิบัติการ	ออกแบบและปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการ
			อีเมล/แอปพลิเคชัน (LINE)/ โทรศัพท์	/	ตลอดปี	/	/	/	สิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล	สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า/ออกแบบและปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการ
			เว็บไซต์คณะ	/	ตลอดปี				งานปฏิบัติการ	สร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากลูกค้า
									สิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล/งานสื่อสารองค์กรฯ	

ข. การจำแนกลูกค้า และการเสนอผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ

3.1ข(1) การจำแนกลูกค้า คณะจำแนกลูกค้าและส่วนตลาดโดยใช้สารสนเทศด้านลูกค้า ตลาด ผลิตภัณฑ์และบริการ ผลการดำเนินงาน และทิศทางวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คณะ เพื่อกำหนดกลุ่มลูกค้าในแต่ละพันธกิจ ดังนี้

พันธกิจด้านการศึกษา คณะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดลูกค้าและส่วนตลาดโดยพิจารณาข้อมูล Future of Jobs จาก World Economic Forum (WEF) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มทักษะที่โลก

ต้องการ โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านสู่ Green Economy นำทิศทางของ Green Jobs มาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในตลาดทุนและตลาดแรงงานปัจจุบัน และนำข้อมูลข้างต้นมาเปรียบเทียบกับความเชี่ยวชาญของคณะ เพื่อแบ่งกลุ่มลูกค้าออกเป็นกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่ต้องการที่ปรึกษาด้านความยั่งยืน หรือต้องการบัณฑิตที่มีสมรรถนะเฉพาะด้าน Green Technology กลุ่มคนทำงานที่ต้องการ Re-skill/Up-skill เข้าสู่สายงาน Green Jobs หรือผู้ประกอบการที่ต้องปรับตัวสู่ ESG ประกอบการกำหนดการพัฒนาหลักสูตร คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน ระดับปริญญาตรี: กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าที่มีพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ระดับบัณฑิตศึกษา: บัณฑิตใหม่และผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ, ผู้เรียนในหลักสูตรต่อเนื่อง (MAP-C) และศิษย์เก่า ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมกับงานสื่อสารองค์กรและวิเทศสัมพันธ์ นำเสนอแผนประชาสัมพันธ์ต่อที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการ เพื่อกำหนดทิศทางการแสวงหากลุ่มลูกค้าและสนับสนุนการบริหารหลักสูตร ได้แก่ Flagship 2.4 การประชาสัมพันธ์เชิงรุกหลักสูตร SEM และมีการทบทวนโครงสร้างกลุ่มลูกค้าและแนวโน้มผู้สมัครทุกปี โดยใช้ข้อมูลอัตราการสมัคร อัตราการเข้าศึกษา และผลตอบรับจากการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำไปปรับกลยุทธ์การรับนักศึกษาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

พันธกิจด้านการวิจัย คณะกำหนดกลุ่มลูกค้าและส่วนตลาดที่มีศักยภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนางานวิจัยและความร่วมมือในระยะยาว และใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มลูกค้าผู้ให้ทุนวิจัย ได้แก่ ข้อมูลจากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า, แนวโน้มความต้องการงานวิจัยจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน, ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการวิจัยของคณะย้อนหลัง, ข้อมูลจากเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการและการวิจัย, แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 จากข้อมูลดังกล่าว คณะให้ความสำคัญต่อการเติบโตของงานวิจัย ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และหน่วยงานภาคเอกชนที่ต้องการองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม กลุ่มลูกค้าเหล่านี้ถูกกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการพัฒนาความร่วมมือวิจัย และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยและการพัฒนาบริการวิจัยของคณะ คณะนำข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า ตลาดวิจัย และบริการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อระบุทั้งกลุ่มลูกค้าในปัจจุบันและโอกาสของกลุ่มลูกค้าในอนาคต เช่น แนวโน้มความต้องการงานวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการทรัพยากร และการสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งช่วยให้คณะสามารถระบุโอกาสในการขยายความร่วมมือวิจัยกับหน่วยงานใหม่ และพัฒนาประเด็นวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

พันธกิจด้านบริการวิชาการ คณะจำแนกกลุ่มลูกค้า โดยนำข้อมูลจากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า, ข้อมูลการใช้บริการ, ข้อกำหนดด้านกฎหมายและมาตรฐานสิ่งแวดล้อม, และแนวโน้มความต้องการด้านการตรวจวิเคราะห์มาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อระบุกลุ่มลูกค้าหลักของบริการตรวจวิเคราะห์ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ประกอบการภาคเอกชนที่ต้องดำเนินการตามข้อกำหนดด้านกฎหมายและมาตรฐานสิ่งแวดล้อม คณะใช้สารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้า ตลาด และบริการตรวจวิเคราะห์ เช่น ประเภทของพารามิเตอร์ที่ตรวจ ความถี่ในการใช้บริการ และแนวโน้มความต้องการด้านการตรวจวิเคราะห์ มาวิเคราะห์เพื่อระบุทั้งกลุ่มลูกค้าในปัจจุบันและกลุ่ม

ลูกค้าในอนาคต เพื่อให้สามารถพัฒนาบริการตรวจวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว คณะจึงกำหนดหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อม และผู้ประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อม เป็นกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลัก ข้อมูลดังกล่าวยังถูกนำมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาศักยภาพของห้องปฏิบัติการ และการขยายขอบเขตบริการตรวจวิเคราะห์ในอนาคต

3.1ข(2) ผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการที่น่าสนใจ คณะกำหนดและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในพันธกิจด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า (ภาพ OP-10) ร่วมกับทิศทางวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1) ผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงระบุโอกาสในการพัฒนาและขยายผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าในปัจจุบันและตลาดใหม่ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าและแนวโน้มตลาด เพื่อนำไปออกแบบหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ เสนอผ่านคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องก่อนบรรจุในแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) และถ่ายทอดสู่การดำเนินงาน พร้อมติดตามผลผ่านระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) เพื่อให้ผลิตภัณฑ์และบริการสามารถตอบสนองข้อกำหนดของลูกค้า และสร้างโอกาสในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ในอนาคต ได้แก่

พันธกิจด้านการศึกษา โดยใช้กลไกการรับฟังเสียงลูกค้า การวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน ช่องว่างทักษะ และทักษะ Future of Jobs จาก WEF ทิศทางการพัฒนาประเทศด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน รวมถึงนโยบายด้าน ESG รวมถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาจริงของสังคมและภาคอุตสาหกรรม มากำหนดความต้องการ ข้อกำหนด และความคาดหวังระดับหลักสูตร รวมถึงแนวคิด OBE, Experiential learning และเกณฑ์ AUN-QA ในการกำหนดรูปแบบผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา คณะให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอนบัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (จบแล้วมีงานทำ) (ภาพ OP-10) จึงพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เช่น การบูรณาการประเด็นความยั่งยืนในรายวิชา การพัฒนาหลักสูตรหรือรายวิชาใหม่ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน และการปรับปรุงแบบการฝึกงานจากภาคฤดูร้อน (2 เดือน) เป็นการฝึกประสบการณ์ทำงานกับสถานประกอบการ/หน่วยงานจริง เป็นระยะเวลา 6-12 เดือน ได้แก่ Flagship 2.3: การขยายเครือข่ายความร่วมมือการรับนักศึกษาเข้าทำงานตามแนวทาง CWIE ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงตลาดงาน รวมถึงสถานประกอบการได้มีโอกาสคัดเลือกนักศึกษาที่พร้อมทำงาน แนวทางดังกล่าวช่วยให้คณะขยายกลุ่มผู้เรียนสู่ตลาดใหม่ เช่น บุคลากรภาคธุรกิจและองค์กรที่ต้องการพัฒนาความรู้ด้านความยั่งยืนและ ESG รวมทั้งผู้เรียนที่สนใจด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสากลและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว

พันธกิจด้านวิจัย โดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าและการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้ให้ทุนวิจัย ซึ่งพบว่าลูกค้าให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญของนักวิจัย และการดำเนินโครงการวิจัยที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างครบถ้วน (ภาพ OP-10) คณะจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดรูปแบบบริการวิจัย โดยจัดทีมวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับลักษณะของ

โครงการ และกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการ นอกจากนี้ คณะยังนำข้อมูลป้อนกลับจากผู้ให้ทุนวิจัยและผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ามาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารโครงการวิจัย การนำเสนอผลการวิจัย และการพัฒนาประเด็นวิจัยใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและบริบทของสังคม

พันธกิจด้านบริการวิชาการ โดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าและการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการตรวจวิเคราะห์ ซึ่งพบว่าลูกค้าให้ความสำคัญกับความถูกต้องของผลการตรวจวิเคราะห์ตามมาตรฐาน และอัตราค่าบริการที่เหมาะสม (ภาพ OP-10) คณะจึงดำเนินการให้บริการตรวจวิเคราะห์ภายใต้ระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อให้ผลการตรวจวิเคราะห์มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้บริการ พร้อมทั้งกำหนดอัตราค่าบริการที่สอดคล้องกับต้นทุนการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันของตลาด และพัฒนาบริการตรวจวิเคราะห์พารามิเตอร์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก และการตรวจวิเคราะห์ Total Organic Carbon ในน้ำและดิน รวมทั้งพัฒนารูปแบบบริการ เช่น Service Package สำหรับการตรวจหลายพารามิเตอร์ และจัดโปรโมชั่นสำหรับการใช้บริการหรือการตรวจในปริมาณมาก เพื่อดึงดูดลูกค้าใหม่และสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

3.2ก. ประสบการณ์ของลูกค้า

3.2ก(1) การจัดการความสัมพันธ์ คณะบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยใช้แนวคิด Customer Relationship Management (CRM) ซึ่งบูรณาการข้อมูลจากการจำแนกลูกค้า การรับฟังเสียงลูกค้า และการติดตามประสบการณ์ลูกค้า เพื่อนำไปใช้ในการสื่อสาร การติดตามความต้องการ และการพัฒนาประสบการณ์ลูกค้าในแต่ละช่วงของ Customer Cycle (ภาพ 3.1-1) คณะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นลูกค้า โดยปลูกฝังแนวคิดการให้ความสำคัญกับลูกค้าใน ทุกพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของคณะ “Top Priority เรื่องสิ่งแวดล้อมต้อง ENVI Mahidol” เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของคณะในฐานะหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม คณะนำข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าในแต่ละกลุ่มมาใช้กำหนดแนวทางตอบสนองข้อกำหนดของลูกค้า และพัฒนาประสบการณ์ลูกค้าในแต่ละช่วงของวงจรชีวิตลูกค้า โดยข้อมูลเสียงลูกค้าและข้อมูลประสบการณ์ลูกค้าจะถูกติดตามและประเมินผลผ่านตัวชี้วัด เช่น ความพึงพอใจ ความผูกพันของลูกค้า และการใช้บริการซ้ำ เพื่อใช้ประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานและปรับปรุงระบบบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

พันธกิจด้านการศึกษา มีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์โดย 1) การรับฟังเสียงลูกค้า คณะเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของนักศึกษาผ่านแบบสอบถามออนไลน์ การประเมินรายวิชา และกิจกรรมของหลักสูตร รวมถึงช่องทางการสื่อสารระหว่างนักศึกษากับอาจารย์และบุคลากร เพื่อให้สามารถรับรู้ความต้องการและข้อเสนอแนะของนักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง 2) ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อจำแนกความต้องการ ความคาดหวัง และพฤติกรรมของนักศึกษา ผลการวิเคราะห์จะถูกสรุปและนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการหลักสูตร และคณะกรรมการวิชาการ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนากิจการศึกษาคณะ รวมถึงการปรับปรุงรายวิชา การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร และการพัฒนาระบบสนับสนุน

นักศึกษา 3) การสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ โดยคณะมุ่งตอบสนองความต้องการของนักศึกษาอย่างเหมาะสม โดยจัดกิจกรรมและโครงการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมของหลักสูตร นอกจากนี้ คณะมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านการฝึกงานในหน่วยงานและองค์กรพันธมิตรด้าน Green Jobs เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการเข้าถึงโอกาสการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา และ 4) การปรับปรุงหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ โดยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักศึกษาถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงระบบสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจด้านการวิจัย คณะสร้างและบริหารความสัมพันธ์กับผู้ให้ทุนวิจัยตลอดวงจรชีวิตลูกค้า โดยเริ่มจากการสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นผ่านเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ การนำเสนอศักยภาพและผลงานวิจัยในเวทีวิชาการ การประชุมหารือเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการ และการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม ในช่วงพัฒนาและดำเนินโครงการ คณะมุ่งทำความเข้าใจความต้องการและข้อกำหนดของผู้ให้ทุนวิจัย พร้อมรักษามาตรฐานการดำเนินงานผ่านการประชุมติดตามความก้าวหน้า การรายงานผล และการหารือร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการและสร้างความเชื่อมั่นต่อคุณภาพผลงานวิจัย เมื่อสิ้นสุดโครงการ คณะนำเสนอผลการวิจัย รับฟังข้อเสนอแนะ และติดตามการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเด็นวิจัยและความร่วมมือในอนาคต คณะส่งเสริมวัฒนธรรมการมุ่งเน้นลูกค้า โดยกำหนดให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ทุนวิจัย รับฟังความต้องการ และนำข้อมูลสะท้อนกลับมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและพัฒนารูปแบบการให้บริการวิจัย ทั้งนี้ ข้อมูลจากการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานและเสริมสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยในระยะยาว

พันธกิจด้านบริการวิชาการ คณะบริหารความสัมพันธ์กับผู้ให้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์ เพื่อสร้างความร่วมมือระยะยาว รักษาฐานลูกค้าเดิม และขยายโอกาสสู่ลูกค้าใหม่ โดยดำเนินการตามวงจรชีวิตลูกค้า (ภาพ 3.1-1) คณะได้มาซึ่งลูกค้าผ่านการเผยแพร่ข้อมูลบริการทางเว็บไซต์ การประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายวิชาการ และความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานวิจัย พร้อมสร้างภาพลักษณ์ห้องปฏิบัติการในฐานะหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 เมื่อมีการใช้บริการ คณะดูแลความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านการให้คำแนะนำด้านการเก็บและส่งตัวอย่าง การสื่อสารสถานะการตรวจวิเคราะห์ และการรายงานผลอย่างถูกต้องและตรงเวลา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและประสบการณ์ที่ดี หลังการให้บริการ คณะรวบรวมข้อเสนอแนะและข้อมูลการใช้บริการเพื่อนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการ พัฒนาบริการตรวจวิเคราะห์ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า

3.2ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้า คณะพัฒนาระบบการเข้าถึงสารสนเทศและการสนับสนุนลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าทุกกลุ่มสามารถ สืบค้นข้อมูล ทำธุรกรรม และได้รับการสนับสนุนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว (ภาพ 3.1-2 และภาพ 3.2-1) โดยอาศัยข้อมูลจากกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าในแต่ละช่วงของวงจรชีวิต (ภาพ 3.1-1) ร่วมกับ

การสังเกตพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการและรูปแบบการเข้าถึงบริการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม และกำหนดข้อกำหนดสำคัญในการสนับสนุนลูกค้า

พันธกิจด้านการศึกษา การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา (ภาพ OP-10) เช่น การจัดให้มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมและเพียงพอ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการดูแลความปลอดภัยภายในคณะ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

พันธกิจด้านการวิจัย การสนับสนุนการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย (ภาพ OP-10) เพื่อให้การส่งมอบรายงานวิจัยตรงตามกำหนดเวลา การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด และการรักษาความลับของข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของโครงการ คณะจึงกำหนดแนวทางการบริหารโครงการวิจัย โดยมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้ให้ทุนวิจัย การติดตามความก้าวหน้าของโครงการอย่างต่อเนื่อง และการรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งกำหนดมาตรการในการดูแลข้อมูลและผลงานวิจัย เพื่อให้สามารถส่งมอบผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตรงตามข้อตกลง และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า

พันธกิจด้านการวิชาการ สนับสนุนการให้บริการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ (ภาพ OP-10) เพื่อให้บริการแบบ One Stop Service และการติดตามความพึงพอใจหลังให้บริการ คณะจึงพัฒนาระบบการให้บริการที่ครอบคลุมตั้งแต่การให้คำปรึกษาด้านการเก็บและส่งตัวอย่าง การรับตัวอย่าง การดำเนินการตรวจวิเคราะห์ และการรายงานผล รวมถึงการติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการให้บริการและพัฒนาขอบเขตการตรวจวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

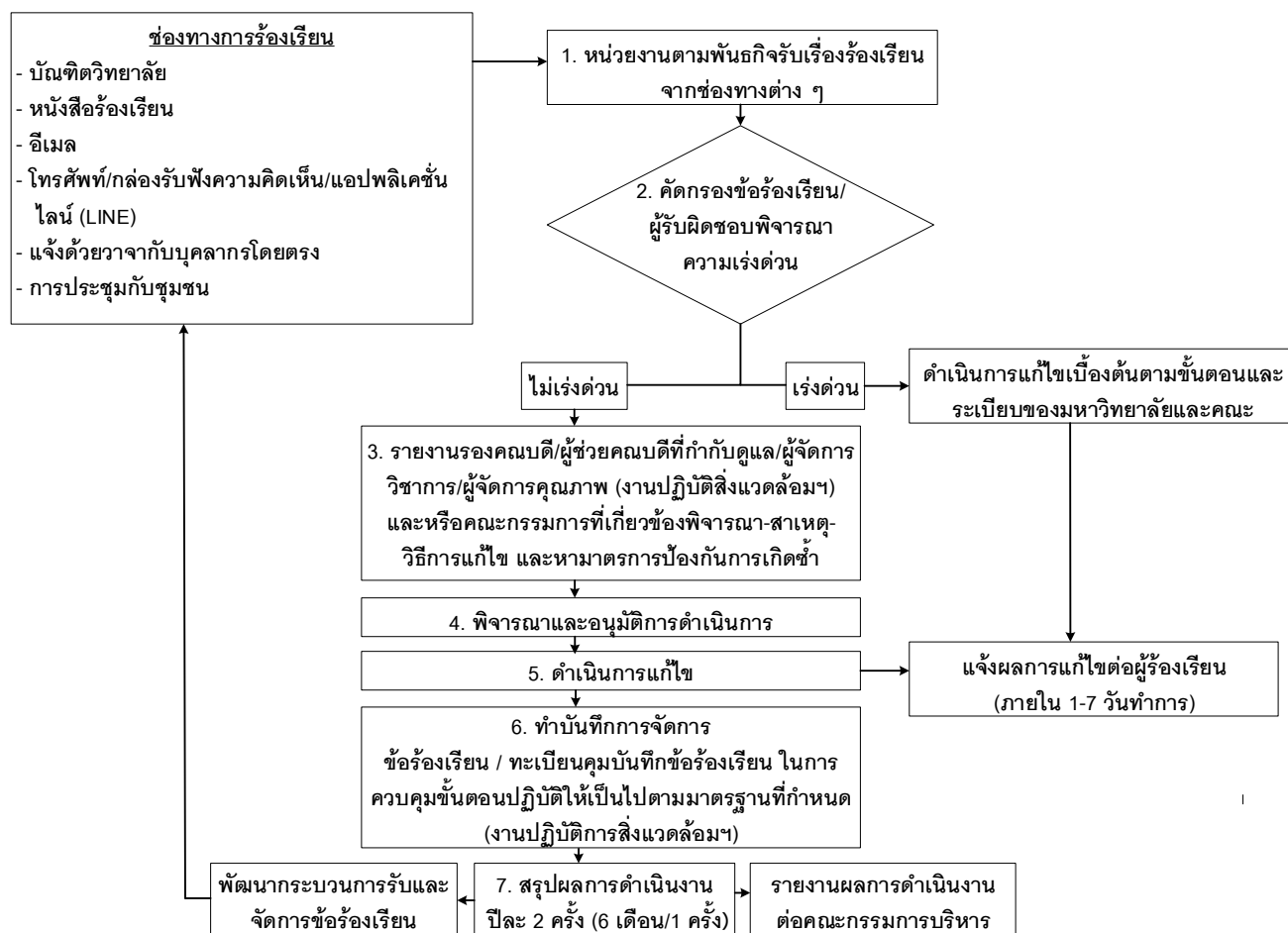
ข้อกำหนดด้านการสนับสนุนลูกค้าในทุกพันธกิจถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่านการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการติดตามผลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสนับสนุนลูกค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะใช้เว็บไซต์เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข้อมูลด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ และทบทวนประสิทธิภาพของช่องทางการให้บริการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสื่อสารระบบสารสนเทศ และการสนับสนุนลูกค้า ทั้งนี้ สารสนเทศและช่องทางการสนับสนุนลูกค้าถูกกำหนดจากการวิเคราะห์ข้อมูลเสียงลูกค้าตลอดวงจรชีวิตลูกค้า (ภาพ 3.1-1) ร่วมกับข้อมูลข้อซักถาม ข้อร้องเรียน พฤติกรรมการใช้บริการ และประสบการณ์ของลูกค้า เพื่อระบุสารสนเทศที่ลูกค้าต้องการใช้ในการตัดสินใจ รับบริการ และติดตามผลการดำเนินงาน โดยผู้เรียนต้องการข้อมูลหลักสูตร ทุนการศึกษา และโอกาสการมีงานทำ ผู้ให้ทุนต้องการข้อมูลความก้าวหน้าโครงการและความเชี่ยวชาญของนักวิจัย ขณะที่ผู้รับบริการตรวจวัดและวิเคราะห์ความต้องการข้อมูลอัตราค่าบริการ ขั้นตอนการให้บริการ มาตรฐานการตรวจวิเคราะห์ และสถานะการดำเนินงาน ซึ่งถูกนำมาออกแบบช่องทางการเข้าถึงสารสนเทศและการสนับสนุนลูกค้าให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

ภาพ 3.2-1 สารสนเทศและช่องทางการสนับสนุนลูกค้า		
พันธกิจ	สารสนเทศที่ลูกค้าต้องการ	ช่องทางการสนับสนุนลูกค้า
ด้านการศึกษา	- ข้อมูลหลักสูตร	เว็บไซต์คณะ และเว็บไซต์บัณฑิตวิทยาลัย
	- ข้อมูลการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย	เว็บไซต์มหาวิทยาลัย
	- ข้อมูลทุนการศึกษา	เว็บไซต์มหาวิทยาลัย
	- ข้อมูลการให้บริการสุขภาพ ประกันสุขภาพ/กิจกรรมต่าง ๆ	และเว็บไซต์บัณฑิตวิทยาลัย

ภาพ 3.2-1 สารสนเทศและช่องทางการสนับสนุนลูกค้า		
พันธกิจ	สารสนเทศที่ลูกค้าต้องการ	ช่องทางการสนับสนุนลูกค้า
	- การไป International Exchange	เว็บไซต์มหาวิทยาลัย/กองวิเทศสัมพันธ์
	- ข้อมูลห้องสมุด	เว็บไซต์มหาวิทยาลัย
	- การหางานทำ/Career Support Service	
	- ข้อมูลการให้บริการสุขภาพ ประกันสุขภาพ/กิจกรรมต่าง ๆ	เว็บไซต์มหาวิทยาลัย และเว็บไซต์บัณฑิตวิทยาลัย
	- ข้อมูลสนับสนุนนักศึกษา	เว็บไซต์คณะ
	- สิ่งอำนวยความสะดวก	
	- เครื่องมือสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	
ด้านการวิจัย	- ขั้นตอนการจัดทำสัญญา	เว็บไซต์คณะ
	- ขั้นตอนการบริหารโครงการ	
	- ความก้าวหน้าโครงการ	
	- ฐานข้อมูลสารสนเทศความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของคณะทำงานและหน่วยงาน	
ด้านการบริการวิชาการ	- หลักเกณฑ์และอัตราการจัดเก็บค่าตรวจวัดและวิเคราะห์	เว็บไซต์คณะ
	- แบบฟอร์มใบส่งตัวอย่าง	
	- ระบบมาตรฐาน	
	- ค่ามาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม	
	- ขั้นตอนการบริการ	

3.2ก(3) การจัดการข้อร้องเรียน คณะมีระบบการจัดการข้อร้องเรียนครอบคลุมทุกพันธกิจผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ข้อมูลข้อร้องเรียนถูกนำมาวิเคราะห์แนวโน้มและสาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ เมื่อได้รับข้อร้องเรียน คณะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที พร้อมสื่อสารผลการดำเนินการกลับไปยังลูกค้า เพื่อสร้างความเข้าใจและเรียกความเชื่อมั่นของลูกค้าให้กลับคืนมา ข้อมูลข้อร้องเรียนถูกนำมาวิเคราะห์แนวโน้มและสาเหตุเชิงระบบ เพื่อนำไปกำหนดมาตรการป้องกันและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เพื่อลดโอกาสการเกิดข้อร้องเรียนในอนาคต (ภาพ 3.2-2) คณะติดตามและทบทวนข้อมูลข้อร้องเรียนในแต่ละพันธกิจทุกปี โดยวิเคราะห์แนวโน้ม สาเหตุของปัญหา และประสิทธิภาพของมาตรการแก้ไข เพื่อนำพัฒนาระบบการรับและจัดการข้อร้องเรียน และเชื่อมโยงไปสู่การปรับปรุงกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุน และแนวทางการสื่อสารกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระบบการจัดการข้อร้องเรียนเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและการสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้า

ภาพ 3.2-2 ระบบการจัดการข้อร้องเรียน



3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม คณะดำเนินงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ลูกค้าทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการของคณะอย่างเท่าเทียม โดยมีแนวทางการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย และออกแบบกระบวนการให้บริการสอดคล้องกับลักษณะของลูกค้าและส่วนตลาดที่หลากหลาย เช่น นักศึกษา ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้ใช้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์ คณะกำหนดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของลูกค้า ตั้งแต่การติดต่อสอบถาม การขอรับบริการ การดำเนินการให้บริการ การส่งมอบ และการรับข้อเสนอแนะจากลูกค้า โดยกำหนดมาตรฐาน ขั้นตอนการให้บริการ และกลไกกำกับดูแลที่ชัดเจน และปฏิบัติต่อผู้รับบริการทุกกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ อายุ ศาสนา ความพิการ เชื้อชาติ สีผิว สถานะทางสังคม หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมกลไกคุ้มครองสิทธิของผู้รับบริการตามนโยบายและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เช่น นโยบายด้านกิจการนักศึกษา ว่าด้วยความเสมอภาคและการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงช่องทางาร้องเรียนหรืออุทธรณ์ รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการของลูกค้า เช่น ระบบเครือข่ายสารสนเทศ พื้นที่เรียนรู้ และระบบสนับสนุนการดำเนินงานที่ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถติดต่อขอรับบริการ ประสานงาน และติดตามผลการดำเนินงานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ เช่น การให้บริการตรวจวิเคราะห์ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 ซึ่งกำหนดหลักการด้านความเป็นกลางและความน่าเชื่อถือของผลการตรวจวิเคราะห์ รวมถึงการกำหนดอัตราค่าบริการ ขั้นตอนการให้บริการ และสิทธิประโยชน์ภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกันสำหรับผู้รับบริการทุก

กลุ่ม นอกจากนี้ คณะติดตามข้อมูลความพึงพอใจ ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะของลูกค้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ ช่องว่างของกระบวนการให้บริการ และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบการดำเนินงาน

3.2ข. การประเมินความพึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า คณะรับฟังเสียงลูกค้า (ภาพ 3.1-1) เพื่อ ประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน โดยออกแบบการประเมินให้เหมาะกับกลุ่มลูกค้า ดังนี้

พันธกิจด้านการศึกษา งานบริการการศึกษาประเมินความพึงพอใจนักศึกษาต่าง ๆ (ภาพ 7.2-2 - ภาพ 7.2-9) และความผูกพัน (ภาพ 7.2-15 - ภาพ 7.2-16) เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดย ครอบคลุมนักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษาปัจจุบันได้รับการประเมินผ่านแบบประเมิน รายวิชาและแบบสำรวจความพึงพอใจต่อบริการด้านการศึกษา ซึ่งครอบคลุมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ และการให้บริการของคณะ พร้อมทั้งเปิดช่องทางรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนเพื่อ ติดตามและจัดการความไม่พึงพอใจอย่างเหมาะสม สำหรับผู้ใช้บัณฑิต คณะสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพ บัณฑิตเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินถูกนำมาวิเคราะห์ และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการบริหาร เพื่อใช้ปรับปรุง หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และระบบสนับสนุนนักศึกษา และนอกจากข้อมูลจาก แบบสอบถาม คณะบดีและทีมบริหารยังรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาผ่านกิจกรรม “ล้อมวงคุยฟังกับลุงคณะบดี” เป็นการพบปะนักศึกษาโดยตรง ทำให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกที่ไม่ปรากฏในผลสำรวจ เช่น การเข้าถึงอาจารย์ที่ปรึกษา และการให้คำปรึกษาด้านการเรียนและการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย คณะจึงปรับปรุงระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดย กำหนดแนวทางการพบปะนักศึกษาและติดตามผลการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาช่องทางการ สื่อสารข้อมูลให้เข้าถึงนักศึกษามากขึ้น ส่งผลให้การดูแลนักศึกษาและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

พันธกิจด้านการวิจัย งานวิจัยและบริการวิชาการ มีการประเมินความพึงพอใจ (ภาพ 7.2-12) และ ความผูกพัน (ภาพ 7.2-17) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์ของลูกค้าในการใช้บริการวิจัย และนำข้อมูลไปใช้ ปรับปรุงการดำเนินงานและพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยใช้ช่องทางประเมิน ได้แก่ การประเมินความพึง พอใจของผู้ให้ทุนวิจัยหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย การสอบถาม ติดตาม และรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียน ระหว่างการดำเนินโครงการ และการประชุมหารือและติดตามผลการดำเนินโครงการร่วมกับผู้ให้ทุนวิจัย ข้อมูล ดังกล่าวช่วยให้คณะสามารถประเมินระดับความพึงพอใจ ระบุประเด็นที่ลูกค้าไม่พึงพอใจ และรักษาระดับความ ผูกพันของลูกค้าต่อคณะในฐานะหน่วยงานวิจัย คณะปรับวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะของลูกค้า เช่น หน่วยงานภาครัฐเน้นการรับฟังความคิดเห็นผ่านการประชุมติดตามโครงการและการประเมินผลตามกรอบ โครงการ ขณะที่ภาคเอกชนเน้นการประเมินผลลัพธ์ของโครงการและความรวดเร็วในการดำเนินงาน แนวทาง ดังกล่าวช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนมุมมองของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม ผลการประเมินถูก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลผลการดำเนินงานของโครงการวิจัย เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารโครงการ การ สื่อสารกับลูกค้า และการพัฒนาบริการวิจัยของคณะ รวมทั้งใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาความร่วมมือกับลูกค้า ในระยะยาว ทั้งนี้ คณะติดตามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและระดับความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริการวิจัยของ สถาบันอื่น ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครือข่ายวิจัย การเผยแพร่ผลงานในเวทีวิชาการ รายงานหรือข้อมูลเชิง

สารสนเทศ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานพันธมิตร เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มของตลาดวิจัย รูปแบบการให้บริการของสถาบันอื่น และนำมาปรับปรุงบริการวิจัยของคณะให้สามารถแข่งขันและตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

พันธกิจด้านบริการวิชาการ คณะมีระบบประเมินความพึงพอใจ (ภาพ 7.2-13) และความผูกพัน (การ กลับมาใช้บริการซ้ำ) (ภาพ 7.2-18) เพื่อทำความเข้าใจประสบการณ์และความต้องการของลูกค้า โดยใช้ข้อมูล จากข้อเสนอแนะระหว่างการใช้บริการ แบบสอบถามออนไลน์หลังรับบริการ ข้อร้องเรียน และการติดตามการ กลับมาใช้บริการซ้ำ คณะปรับวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะลูกค้าแต่ละกลุ่ม โดยหน่วยงานภาควิชามุ่ง ประเมินคุณภาพผลการตรวจวิเคราะห์และความสอดคล้องตามข้อกำหนด ขณะที่ภาคเอกชนมุ่งประเมินความ รวดเร็ว ความสะดวกในการประสานงาน และความชัดเจนของรายงานผล งานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมและ มาตรฐานสากลสรุปผลการประเมินและนำเสนอในการประชุมคณะกรรมการดำเนินการตามระบบคุณภาพ ISO/IEC 17025:2017 รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าปีละ 1 ครั้ง ร่วมกับข้อมูลผลการดำเนินงานของห้องปฏิบัติการและข้อมูลเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีบริการใกล้เคียง เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการให้บริการ พัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการ และยกระดับคุณภาพการบริการให้ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

4.1ก.(1) การวัดผลการดำเนินการ คณะมีการกำหนดตัววัด 3 ระดับ (ภาพ 4.1-1) ดังนี้

1) ระดับกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ คณะกำหนดตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (ขั้นตอนที่ 3 ภาพ 2.1-1) โดยทีมบริหารนำโดยคณบดี ร่วมกับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างาน เป็นผู้ พิจารณาและคัดเลือกตัวชี้วัดจากข้อมูลสำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความท้าทายและความได้เปรียบ เชิงกลยุทธ์ ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานย้อนหลัง ข้อมูล เปรียบเทียบ ผลการประเมินความเสี่ยง และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย คณะคัดเลือกตัวชี้วัดโดย พิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ความสามารถในการสะท้อนผลลัพธ์ที่สำคัญ ความสมดุลระหว่างตัวชี้วัด ด้านผลลัพธ์ และตัวชี้วัดนำ ความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการนำไปใช้ในการ ตัดสินใจเชิงบริหาร ตัวชี้วัดที่ผ่านการคัดเลือกจะถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่านข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ของ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีงานนโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบรวบรวม วิเคราะห์ และติดตามผลการดำเนินงาน ภายใต้การกำกับของรองคณบดีฝ่ายนโยบาย แผนและคลัง และรายงานผลต่อ คณะกรรมการปฏิบัติการ คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการประจำส่วนงาน

2) ระดับพันธกิจและระบบงาน รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลแต่ละพันธกิจ ร่วมกับหัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบกระบวนการ เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ โดยอ้างอิงข้อกำหนดและความต้องการ ของลูกค้า เป้าหมายของพันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อกำหนดตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึง

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากกระบวนการหลักสำคัญ (ภาพ 6.1-2) คณะคัดเลือกตัวชี้วัดโดยพิจารณาความสอดคล้องกับเป้าหมายของพันธกิจ ความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ความเชื่อมโยงกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงความสามารถในการใช้เป็นสัญญาณเตือนล่วงหน้าและสนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการ ผู้รับผิดชอบกระบวนการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามรอบเวลาที่กำหนด และรายงานผลต่อรองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแล ก่อนนำเสนอคณะกรรมการปฏิบัติการและคณะกรรมการบริหารเพื่อใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง และการตัดสินใจเชิงบริหาร

3) ระดับปฏิบัติการ/กระบวนการ หัวหน้างานและเจ้าของกระบวนการ เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด โดยอ้างอิงข้อกำหนดของกระบวนการ ผลลัพธ์ที่คาดหวังของกระบวนการสนับสนุน (ภาพ 6.1-3) ความเสี่ยงในการดำเนินงาน และข้อกำหนดตามกฎหมายหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานประจำวัน ผลการดำเนินงานถูกติดตามในระดับหน่วยงานทุกสัปดาห์ และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างรวดเร็ว

คณะทบทวนความเหมาะสมของตัวชี้วัดทั้ง 3 ระดับอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผ่านกระบวนการทบทวนกลยุทธ์ การติดตามผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยปรับเปลี่ยน ลด หรือยกเลิกตัวชี้วัดตามความเปลี่ยนแปลงของบริบทคณะ ความต้องการของลูกค้า และผลการดำเนินงาน โดยคณะมีการทบทวนความเหมาะสมของตัวชี้วัดทั้ง 3 ระดับ เพื่อให้ตัวชี้วัดสะท้อนสถานการณ์จริงและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยดำเนินการตาม 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: วิเคราะห์ และจัดทำแนวทางเลือก ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดวิเคราะห์ข้อมูล เช่น แนวโน้ม ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ พร้อมจัดทำทางเลือกในการแก้ไขอย่างน้อย 2-3 แนวทาง เพื่อให้การตัดสินใจอยู่บนฐานข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2: คณะกรรมการบริหารพิจารณาทางเลือก หรือให้ข้อเสนอแนะ โดยประเมินความเหมาะสม ผลกระทบต่อพันธกิจ ความคุ้มค่าทรัพยากร และความเสี่ยง เพื่อให้ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3: การปรับตัวชี้วัด/แผนปฏิบัติการ (กรณีจำเป็น) หากการแก้ไขปัญหายังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือมีความจำเป็นต้องสะท้อนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รองคณบดีจะเสนอการปรับตัวชี้วัด และ/หรือ แผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อพิจารณาอนุมัติ เช่น การหาหรือเชิงนโยบายที่ต้องการผลักดันการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบใหม่ในลักษณะอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร เพื่อสร้างผลกระทบเชิงสังคมและส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาในแนวคิด Lifelong Learning สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาในรูปแบบปกติได้ โดยการปรับดังกล่าวจะกำหนดแนวทางการปรับปรุงที่ชัดเจน ระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และตัวชี้วัดสำหรับติดตามผลในรอบถัดไป

คณะกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการ โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “Top Priority In Environment เรื่อง สิ่งแวดล้อม ต้อง ENVI Mahidol” ซึ่งสะท้อนความเป็นตัวเลือกอันดับแรกของกลุ่มลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกพันธกิจ ควบคู่กับการมีตัววัดการเงินที่สำคัญทั้งระยะสั้น และระยะยาวเพื่อแสดงความมั่นคงและศักยภาพด้านความยั่งยืน (ภาพ 2.1-3)

ภาพ 4.1-1 ระบบการติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ								
ระดับการติดตาม	ฐานข้อมูล/ข้อมูลนำเข้า	วิธีการวิเคราะห์	วัตถุประสงค์	รอบการติดตาม	การติดตามทบทวน	เครื่องมือปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบหลัก	การทบทวน
1. ระดับกลยุทธ์ Strategic & Financial Management	KPI เชิงกลยุทธ์ / แผนกลยุทธ์ / แผนปฏิบัติการ / แผนการเงิน / Risk / VOC / Benchmarking	- SWOT - ความเสี่ยง - การวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์ - การเทียบเคียง	- ติดตามความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ – ควบคุมความเสี่ยง – ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง – ปรับแผนและจัดสรรทรัพยากร	- รายเดือน - รายไตรมาส - รายปี	- คณะกรรมการปฏิบัติการ - คณะกรรมการประจำส่วนงาน - คณะกรรมการบริหาร	- EdPEX - ISO14001:2015 - ISO45001:2018	- คณบดีและทีมบริหาร - หัวหน้างาน	การทบทวนเชิงนโยบาย (Retreat) ระดับผู้บริหาร
2. ระดับพันธกิจและระบบงาน Mission & Work System Management	KPI พันธกิจ / ระบบบริการการศึกษา / วิจัย / บริการวิชาการ / ความพึงพอใจ / ระบบคุณภาพ	- ความเสี่ยง - การวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์	- ควบคุมคุณภาพระบบงาน – พัฒนาคุณภาพบริการทุกพันธกิจ – เชื่อมผลลัพธ์สู่กลยุทธ์และนวัตกรรม	- รายเดือน - รายไตรมาส - รายปี	คณะกรรมการปฏิบัติการ	- EdPEX - AUN-QA - ISO17025:2017 - Peer Evaluation	- รองคณบดีแต่ละพันธกิจ - ผู้ช่วยคณบดีแต่ละพันธกิจ - หัวหน้างาน	คณะกรรมการบริหาร
3. ระดับปฏิบัติการและกระบวนการ Operational & Process Management	SOP / Workflow / KPI กระบวนการ / Complaint / Error Report / Productivity Data	- ความเสี่ยง - การวิเคราะห์แนวโน้มและการคาดการณ์	- ควบคุมความเสถียรกระบวนการ - ลดข้อผิดพลาด - ลดต้นทุน - เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ	- รายสัปดาห์ - รายเดือน	- ที่ประชุมหน่วยงาน - คณะกรรมการปฏิบัติการ	- EdPEX - PDCA	- หัวหน้างาน - ผู้รับผิดชอบกระบวนการ	- คณะกรรมการปฏิบัติการ - ที่ประชุมหน่วยงาน

4.1ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ คณะกำหนดข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (ขั้นตอนที่ 3 ภาพ 2.1-1) โดยรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับแต่ละพันธกิจ เป็นผู้รับผิดชอบหาข้อมูลคู่เทียบและติดตามเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารพันธกิจ ดังนั้น ทุกการตัดสินใจของทีมนิเทศต้องใช้อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ คณะใช้ข้อมูลเปรียบเทียบ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการเลือกแหล่งข้อมูลที่สะท้อนความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งช่วยให้คณะกำหนดเป้าหมาย ปรับตัววัดเชิงผลลัพธ์ และออกแบบมาตรการยกระดับคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยทีมบริหารให้ความสำคัญกับการเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สะท้อนศักยภาพการแข่งขัน และ บริบทที่ใกล้เคียงกัน เช่น ขนาดองค์กร พันธกิจ กลุ่มลูกค้า และพื้นที่ให้บริการ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ช่องว่าง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเชิงก้าวกระโดด โดยคณะกำหนดแนวทางการคัดเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (ขั้นตอนที่ 3 ภาพ 2.1-1) โดยมอบหมายรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีที่กำกับแต่ละพันธกิจเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดความต้องการข้อมูล คัดเลือกคู่เทียบที่มีบริบทใกล้เคียงหรือมีผลการดำเนินงานเป็นเลิศ และติดตามข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และยกระดับความสามารถในการแข่งขันของคณะ คณะกำหนดหลักเกณฑ์การเลือกคู่เทียบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละพันธกิจ โดยพิจารณาจาก 1) ความใกล้เคียงด้านพันธกิจและกลุ่มลูกค้า 2) บริบทการแข่งขันและพื้นที่ให้บริการ 3) ระดับศักยภาพหรือความเป็นเลิศขององค์กรคู่เทียบ 4) ความน่าเชื่อถือและความต่อเนื่องของข้อมูล และ 5) ความสามารถในการสะท้อนแนวโน้มและทิศทางอนาคต เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถใช้ระบุตำแหน่งเชิงแข่งขัน วิเคราะห์ช่องว่าง) และกำหนดโอกาสในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม คณะมีการทบทวนความเหมาะสมของคู่เทียบและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเป็นประจำตามรอบการวางแผนและการทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการแข่งขัน ทิศทางเชิงกลยุทธ์ และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบถูกนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวชี้วัด การออกแบบหลักสูตรและบริการ การพัฒนานวัตกรรม และการจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ

ภาพ 4.1-2 การเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ		
พันธกิจ	ตำแหน่งของคณะ	การใช้ประโยชน์
<u>ด้านการศึกษา</u> ใช้ข้อมูลความต้องการของตลาด แรงงาน และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับบริบทและแนวโน้มอนาคต	คณะมีผลการดำเนินงานเหนือกว่าคู่เทียบในหลายด้าน เช่น จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน และจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน	จึงนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา โดยปรับรูปแบบสู่หลักสูตรที่มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE) บูรณาการทักษะดิจิทัลและความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
<u>ด้านการวิจัย</u> ใช้ข้อมูลผู้ให้ทุนวิจัย โดยพิจารณาทั้งจำนวนโครงการ มูลค่าทุนวิจัยต่อบุคลากรสายวิชาการ โครงการที่ดำเนินการได้ตามแผนงานที่	คณะมีผลการดำเนินงานเหนือกว่าคู่เทียบในด้านการดำเนินโครงการตามแผนงานและมูลค่าทุนวิจัยต่อบุคลากรสายวิชาการ	จึงนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ Market-driven & Impact-oriented Research การสร้างความสัมพันธ์เชิงรุกกับผู้ให้ทุนวิจัย และการ

ภาพ 4.1-2 การเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ		
พันธกิจ	ตำแหน่งของคณะ	การใช้ประโยชน์
แหล่งทุนกำหนด ผลงานวิจัยที่ได้รับทรัพยากรทางปัญญา		ส่งเสริมความร่วมมือวิจัยกับภาคเอกชนและเครือข่ายภายนอก
ด้านบริหารวิชาการ ใช้ข้อมูลมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกัน (มีภาควิชาวิทยา ศาสตร์ สิ่งแวดล้อม กลุ่มลูกค้าเดียวกัน และพื้นที่ให้บริการใกล้เคียง) จึงสะท้อนการแข่งขันจริง	คณะมีความได้เปรียบ ได้แก่ อัตราค่าบริการที่เหมาะสมและเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้กว้าง ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 ซึ่งสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ และความเชื่อมั่น	จึงนำไปสู่การพัฒนาบริการ โดยขยายขอบเขตการให้บริการ สอดคล้องกับความต้องการใหม่ ของตลาด ปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้รวดเร็ว พัฒนาระบบบริการแบบครบวงจร (One Stop Service) และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อเพิ่มการใช้บริการซ้ำและยกระดับความสามารถในการแข่งขัน

4.1x การวิเคราะห์และทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ

4.1x(1) การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ คณะมีการทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการ (ภาพ 4.1-1) ครอบคลุมทุกพันธกิจ โดยใช้เครื่องมือ (OP-13) ซึ่งดำเนินการผ่านคณะกรรมการกำกับดูแลและบริหารจัดการคณะ (ภาพ OP-9) งานนโยบายและแผนทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล และรายงานผล ส่วนผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดรายงานผลลัพธ์ตามรอบเวลา (รายเดือน/รายไตรมาส/รายปี) ในแต่ละระดับและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเบื้องต้น เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตลอดจนประเมินสาเหตุ ความเสี่ยง ผลกระทบต่อลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการวิเคราะห์ผลครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์แนวโน้ม (3-5 ปี) เพื่อดูพัฒนาการและเสถียรภาพของผลลัพธ์ 2) การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ เพื่อลดการแก้ไขปัญหที่ปลายเหตุ และเพื่อแก้ไขเชิงระบบ และ 3) การวิเคราะห์เชิงบริบท เพื่อทำความเข้าใจของสภาพการแข่งขัน เทคโนโลยี และความต้องการของพื้นที่ ข้อมูลทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความถูกต้องในคณะกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจตั้งอยู่บนฐานข้อมูลจริง โดยผลการทบทวนถูกนำไปใช้ทั้งในระยะสั้น คณะใช้ผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการ การปรับแผนปฏิบัติการ และการจัดสรร ทรัพยากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และระยะยาว ผลการทบทวนถูกนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ท้าทายในแต่ละปีงบประมาณ โดยในช่วงปี 2568–2569 คณะมีการทบทวนเชิงนโยบาย Retreat เพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ กลยุทธ์ย่อย และเป้าหมายของตัวชี้วัด โดยพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความเป็นไปได้ของแผนดำเนินงาน และปรับเพิ่มตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (ภาพ 2.1-5) เช่น การปรับแผนมุ่งเน้นการยกระดับจากการวัดผลผลิต สู่การวัดผลลัพธ์และผลกระทบมากขึ้น โดยการพัฒนาหลักสูตร การสร้างผลกระทบจากงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์กับสังคม ตลอดจนการพัฒนาคณะตามแนวทาง ESG การจัดการข้อมูลด้าน SDGs รวมถึงการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

4.1x(2) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม คณะใช้ผลการทบทวนการดำเนินงานเป็น

ข้อมูลหลักในการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุง โดยบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ ผลการดำเนินงานระดับกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ, ระดับพันธกิจ/ระบบงาน, ระดับปฏิบัติการ/กระบวนการ และ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากหน่วยงานภายนอก กระบวนการคัดเลือกประเด็นปรับปรุงเชื่อมโยงต่อเนื่องตั้งแต่ระดับ หน่วยปฏิบัติการ ไปจนถึงระดับกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการเพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นที่ถูกเลือกเป็นเรื่องสำคัญต่อพันธกิจ ผลลัพธ์ของคณะ ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นประเด็นจะถูกส่งต่อไปให้รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี และ หัวหน้างานแต่ละพันธกิจที่กำกับดูแล จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบคณะได้เรียนรู้ว่าไม่ใช่ทุกประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุงในระดับเดียวกันหากแต่ต้องพิจารณาความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญบทเรียนดังกล่าว ทำให้คณะปรับแนวทางการจัดลำดับความสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนและใช้ผลการวิเคราะห์เชิงข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ ได้แก่ 1) ความเชื่อมโยงกับพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2) ความถี่และระดับผลกระทบของปัญหาต่อผลลัพธ์ของคณะ 3) ความสำคัญต่อผู้เรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ระดับความเสี่ยงต่อความยั่งยืนของคณะ 5) ความคุ้มค่าต่อการใช้ทรัพยากร 6) โอกาสในการสร้างความแตกต่างเชิงแข่งขัน และ 7) ความเป็นไปได้ในการต่อยอดเป็นนวัตกรรมหรือโมเดลใหม่ของคณะ ข้อเสนอแนะที่ได้จะถูกบันทึกไว้ใน รายงานการประชุม และการติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการปรับปรุงได้รับการดำเนินการต่อเนื่อง และมีการติดตามความก้าวหน้าในรอบการประชุมถัดไปอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการดังกล่าว คณะสามารถแปลงผลกระทบทวนจาก “ข้อมูลด้านประสิทธิภาพ” ไปสู่ “การตัดสินใจเชิงรุก” ที่นำไปสู่การปรับปรุงทั้ง 3 ระดับ

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

4.2ก(1) คุณภาพ คณะบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบภายใต้การกำกับดูแลของรองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้างาน ที่กำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ใช้นับสนุนพันธกิจหลักและกระบวนการสนับสนุนของคณะมีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การใช้งาน และกฎระเบียบ ข้อบังคับ (ภาพ OP-7) โดยกำหนดคุณภาพข้อมูล ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ 1) ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ 2) ความครบถ้วน 3) ความเป็นปัจจุบัน และ 4) ความสอดคล้องกันของข้อมูลพร้อมใช้งาน เพื่อให้การกำกับดูแลคุณภาพข้อมูลเกิดขึ้นจริง และดำเนินการทวนสอบคุณภาพข้อมูลตามกลไก 3 ระดับ (ภาพ 4.2-1)

ภาพ 4.2-1 กลไกการทวนสอบคุณภาพข้อมูลสารสนเทศของคณะ				
ระดับการทวนสอบ	ผู้รับผิดชอบหลัก	วิธีการดำเนินการทวนสอบ	ข้อกำหนด	ผลลัพธ์ที่ได้/การนำไปใช้
ระดับที่ 1 เจ้าของข้อมูล	- หัวหน้างาน - หน่วยงาน เจ้าของข้อมูล	- นำเข้าข้อมูลตามรอบเวลา - ตรวจสอบความครบถ้วนก่อนบันทึก - ทบทวนข้อมูลตามรอบเวลาที่กำหนด (รายสัปดาห์ รายเดือน รายภาคการศึกษา หรือรายปี ตามลักษณะข้อมูล)	- ความถูกต้อง และความ น่าเชื่อถือ - ความ ครบถ้วน	ข้อมูลถูกต้องและ ครบถ้วนในระดับ ปฏิบัติการ ใช้สนับสนุน การทำงานประจำวัน

ภาพ 4.2-1 กลไกการทวนสอบคุณภาพข้อมูลสารสนเทศของคณะ				
ระดับการทวนสอบ	ผู้รับผิดชอบหลัก	วิธีการดำเนินการทวนสอบ	ข้อกำหนด	ผลลัพธ์ที่ได้/การนำไปใช้
ระดับที่ 2 ผู้กำกับดูแลระดับคณะ	- รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลพันธกิจ	- ทวนสอบความสอดคล้องกับตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ - ตรวจสอบความสมเหตุสมผลของแนวโน้มข้อมูล - รับรองข้อมูลก่อนใช้ในการบริหาร	- ความเป็นปัจจุบัน - ความสอดคล้องกันของข้อมูลพร้อมใช้งาน	ข้อมูลพร้อมใช้สำหรับการติดตามผลการดำเนินงาน การตัดสินใจ และการรายงานระดับคณะ
ระดับที่ 3 การตรวจสอบเชิงระบบ	หน่วยสารสนเทศ	- ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างฐานข้อมูล - ตรวจสอบข้อมูลผิดปกติ/ข้อมูลสูญหาย - ตรวจสอบความพร้อมใช้งานของระบบสารสนเทศ		ระบบข้อมูลมีเสถียรภาพ เชื่อถือได้ และพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้ข้อมูลจากทุกหน่วยงานมีมาตรฐานเดียวกันและเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีระบบสารสนเทศ ENMIS เป็นหัวใจหลักในการรวบรวมข้อมูลสำคัญ 7 ด้าน ที่ข้อมูลเหล่านั้นมีผลต่อต่อพันธกิจหลักคณะ ได้แก่ 1) งานบริการการศึกษา ข้อมูลนักศึกษา ผลการเรียน รายวิชาที่เปิดสอน และการระงับอาจารย์ 2) งานวิจัยและบริการวิชาการ ข้อมูลโครงการวิจัย การตีพิมพ์ และการจัดประชุมวิชาการ 3) งานทรัพยากรบุคคล ข้อมูลประวัติ ผลงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) งานคลังและพัสดุ รายงานการเงินและบัญชีครุภัณฑ์ประจำปี ที่อยู่นอกระบบ ERP ด้านพัสดุ 5) งานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อม การจัดการสารเคมีและการเบิกจ่าย 6) หน่วยงานภาพและบริการพื้นฐาน การใช้พื้นที่อาคาร ยานพาหนะ และการซ่อมบำรุง และ 7) งานบริหารทั่วไป ระบบสารบรรณและเอกสารประกาศต่าง ๆ คณะจึงวางรากฐานการบริหารจัดการข้อมูลและระบบสารสนเทศ ENMIS ภายใต้แนวทาง RDBMS ที่มุ่งเน้นความเป็นเอกภาพ ความสัมพันธ์ของข้อมูล และรักษาความถูกต้องของข้อมูลที่ส่งผลต่อความเชื่อถือได้ สามารถสนับสนุนทุกพันธกิจและกระบวนการตัดสินใจของทีมบริหาร

ในส่วนของกระบวนการนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศ ENMIS ไปใช้ คณะได้นำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติผ่านกลไกการทวนสอบคุณภาพข้อมูล (ภาพ 4.2-1) ซึ่งเป็นการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบข้อมูลอย่างชัดเจน และสามารถสอบทานข้อมูลระหว่างกันได้ โดยเริ่มต้นจาก ระดับที่ 1 หรือระดับเจ้าของข้อมูล โดยหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่นำข้อมูลตามรอบเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งตรวจสอบความครบถ้วนเบื้องต้นก่อนการบันทึก ซึ่งคณะ มีมาตรการที่เข้มงวดว่าหากข้อมูลใดยังไม่ผ่านการรับรองในระดับปฏิบัติการนี้ จะไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ในรายงานระดับบริหาร ต่อมาใน ระดับที่ 2 หรือระดับผู้กำกับดูแล รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลแต่ละสายงานจะทำหน้าที่ทวนสอบความสมเหตุสมผลของข้อมูลและดูแนวโน้มว่าสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI) หรือวัตถุประสงค์ของคณะหรือไม่ ก่อนจะรับรองข้อมูลเพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุมกรรมการบริหาร และท้ายที่สุดคือ ระดับที่ 3 การตรวจสอบเชิงระบบ โดยหน่วยสารสนเทศจะใช้ระบบคอมพิวเตอร์ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างฐานข้อมูลเพื่อตรวจจับกรณีข้อมูลสูญหายหรือผิดปกติ เพื่อให้

ระบบมีเสถียรภาพและพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง สำหรับการสร้างกระบวนการการทบทวนการทำงานเพื่อลดความผิดพลาดของ ENMIS คณะ ไม่ได้เพียงแค่เก็บข้อมูล แต่มีการทบทวนการทำงานของระบบสารสนเทศจากไฟล์บันทึกเหตุการณ์ (Log) และทดสอบกู้คืนข้อมูลทุก 6 เดือน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและหาทางปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการพบข้อผิดพลาดบ่อยครั้งในวิชาสอนของอาจารย์ คณะจึงเรียนรู้และปรับปรุงโปรแกรมโดยใช้ระบบคัดลอกข้อมูลจากภาคเรียนเดิมมาเป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ผู้สอนเพียงแค่ตรวจสอบและแก้ไขจุดที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดจากเดิม 5-6 กรณี เหลือเพียง 1-2 กรณีต่อภาคเรียน

นอกจากนี้ ในการปรับปรุงแก้ไขโค้ดของระบบสารสนเทศให้รวดเร็ว มีความผิดพลาดน้อยลง โดยการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อลดเวลาในการแก้ไขโค้ดโปรแกรมและช่วยในการทดสอบหาจุดบกพร่อง ทำให้การพัฒนาระบบสารสนเทศมีความรวดเร็วและแม่นยำ สอดคล้องกับความต้องการใช้งานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างสมบูรณ์และทันกาล

4.2ก(2) ความพร้อมใช้งาน คณะมีแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการทำให้อุปกรณ์และระบบต่าง ๆ มีความพร้อมใช้งาน มีความน่าเชื่อถือ และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทั้งบุคลากรและนักศึกษา จึงได้กำหนดเป้าหมายความพร้อมใช้งานของระบบ (IT Service Availability) ไว้ที่ระดับสูงกว่าร้อยละ 99 ต่อปี และหากเกิดเหตุขัดข้องที่ไม่ได้วางแผนไว้ ระยะเวลาที่ระบบหยุดชะงักรวมจะต้องไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อปี (ภาพ 7.1-33 - ภาพ 7.1-34) และเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คณะฯ จึงเลือกใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเครื่องแม่ข่ายแบบ On-premise หรือการดูแลระบบภายในพื้นที่ของคณะเองทั้งหมด เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการและความมั่นคงปลอดภัยที่คณะสามารถควบคุมได้เอง 100 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นคณะจึงได้ออกแบบระบบสารสนเทศ ENMIS ให้เป็นรูปแบบที่ใช้งานทั้งผ่านเว็บไซต์และแอปพลิเคชันรองรับการใช้งานผ่านหลากหลายอุปกรณ์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน โดยยังมีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ (Role-based Access) และระดับการเข้าถึงข้อมูล (ข้อมูลเปิดเผยหรือข้อมูลภายใน) ของผู้ใช้งาน คณะได้ลงทุนในเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลายด้านเพื่อรองรับเป้าหมายดังกล่าว เช่น การปรับปรุงเครือข่ายความเร็วสูงที่ได้แยกส่วนระหว่างผู้ใช้งานทั่วไปและกลุ่มเครื่องแม่ข่ายออกจากกันเพื่อความปลอดภัย และการใช้เทคโนโลยีเครื่องแม่ข่ายเสมือนซึ่งช่วยลดจำนวนอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ที่ช่วยให้สามารถรวบรวมการจัดการระบบสารสนเทศหลายระบบไว้บนอุปกรณ์ชุดเดียว ซึ่งนอกจากจะเพิ่มประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้ถึง 7 เท่าเมื่อเทียบกับรูปแบบเดิม ยิ่งไปกว่านั้น การนำเทคนิคการสำรองข้อมูลระดับสากลที่เรียกว่า กลยุทธ์ 3-2-1-1 มาใช้อย่างเข้มงวดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 โดยเทคนิคนี้ประกอบด้วยการมีการเก็บข้อมูลอย่างน้อย 3 ชุด จัดเก็บในไว้เป็น 2 รูปแบบที่ใช้เทคโนโลยีต่างกัน มีการแยกเก็บข้อมูลไว้ต่างสถานที่อีก 1 แห่งเพื่อป้องกันภัยพิบัติ และที่สำคัญที่สุดคือการเก็บแบบออฟไลน์หรือสื่อบันทึกที่ไม่สามารถแก้ไขได้อีก 1 ชุด เพื่อเป็นด่านสุดท้ายในการป้องกันมัลแวร์เรียกค่าไถ่ ที่มักจู่โจมไฟล์สำรองในระบบ และคณะฯ ได้พิสูจน์ประสิทธิภาพของระบบจากเหตุการณ์จริงเมื่อต้นปี พ.ศ. 2566 ที่มหาวิทยาลัยประสบปัญหาวิกฤตไซเบอร์

จนข้อมูลสูญหาย แต่ด้วยระบบที่คณะฯ วางไว้ ทำให้สามารถกู้คืนข้อมูลสำคัญ เช่น เงินเดือนและข้อมูลนักศึกษา ได้อย่างครบถ้วนและรวดเร็ว โดยเป็นหน่วยงานแรก ๆ ที่ส่งข้อมูลคืนให้มหาวิทยาลัยมหิดลได้

บทเรียนที่ได้เรียนรู้ถูกนำมาปรับปรุงแผนบริหารความต่อเนื่อง (BCP) และซักซ้อมการกู้คืนระบบ (DRP Drill) เป็นประจำทุกปีในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคมของทุกปี ส่งผลให้เกิดการลดขั้นตอนการทำงานของกระบวนการทำงานจนสามารถลดระยะเวลาการกู้คืนระบบตามเป้าหมาย (RTO) จากเดิม 3-4 ชั่วโมง เหลือเพียงไม่เกิน 1 ชั่วโมงสำหรับระบบสารสนเทศ ENMIS และไม่เกิน 15 นาทีสำหรับเว็บไซต์คณะฯ นอกจากนี้ ยังมีการบูรณาการระบบคลาวด์ของคณะ เข้ากับระบบรักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อรองรับการทำงานจากทุกที่ได้ได้อย่างปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ใช้งานและผู้ดูแลระบบ คณะพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลระบบและการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI แก่บุคลากรและนักศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศอย่างเต็มศักยภาพ

4.2ก(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ เพื่อให้การดำเนินงานมีความมั่นคงปลอดภัยและได้รับความเชื่อถือ คณะออกแบบแนวทางที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านเทคโนโลยี กระบวนการ และที่สำคัญที่สุดคือ "คน" โดยเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันผ่านการอบรมบุคลากรและนักศึกษาให้มีความรู้เท่าทันภัยคุกคามดิจิทัลและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ควบคู่ไปกับการใช้มาตรฐานสากลในการออกแบบระบบรักษาความปลอดภัย คณะยึดหลักการเข้าถึงข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ และการระบุตัวตนที่เข้มงวดเพื่อรักษาความลับของข้อมูลสูงสุด ดังนั้น กระบวนการ "การป้องกันเชิงรุก" ผ่านการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงหลายประการ เช่น การใช้ "กุญแจรหัสดิจิทัล" แทนการใช้รหัสผ่านทั่วไปสำหรับผู้ดูแลระบบเครื่องแม่ข่าย และการกำหนดให้การเข้าถึงระบบสารสนเทศ ENMIS หรือระบบงานสารสนเทศของมหาวิทยาลัยจากภายนอกคณะ "ต้อง" ผ่านช่องทาง VPN ที่ได้รับอนุมัติเป็นรายบุคคลจากคณบดีเท่านั้น เพื่อรองรับการทำงานที่ต้องการความปลอดภัยสูง คณะได้นำเทคนิคการ "พรางตัว" มาใช้เพื่อปกปิดตำแหน่งที่แท้จริงของเครื่องแม่ข่ายจากผู้ไม่หวังดีในระบบเครือข่ายของคณะ และมีการแยกฐานข้อมูลออกเป็นส่วนบันทึกข้อมูลและส่วนการดึงข้อมูลเพื่อแสดงผลรายงาน ซึ่งวิธีนี้ช่วยให้มั่นใจได้ว่าแม้ส่วนหน้าจะถูกโจมตี ข้อมูลต้นฉบับจะยังคงปลอดภัยและระบบสามารถให้บริการต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการควบคุมความปลอดภัยทางกายภาพอย่างเข้มงวด โดยจำกัดการเข้า-ออกห้องศูนย์ข้อมูลเฉพาะบุคคลที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมงานบริหารเท่านั้น จากบทเรียนที่ได้รับและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกับเครือข่ายผู้ดูแลระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย คณะได้พัฒนาต้นแบบระบบป้องกันผู้บุกรุกแบบปรับตัวอัตโนมัติ ซึ่งทำงานร่วมกับ AI เพื่อเรียนรู้รูปแบบการโจมตีใหม่เสริมเข้ากับระบบป้องกันของมหาวิทยาลัย โดยทำงานเฝ้าระวังอัตโนมัติตลอด 24 ชั่วโมง และตรวจจับพฤติกรรมผิดปกติ เช่น การพยายามสุมรหัสผ่านหลายครั้ง การเรียกดูข้อมูลที่สำคัญของระบบเครื่องแม่ข่ายหรือข้อมูลสำคัญของแพลตฟอร์มที่นำมาใช้ ระบบจะตัดการเชื่อมต่อทันทีตาม "กฎ" ที่ตั้งไว้ และมีการเรียนรู้จัดจำรูปแบบการโจมตีใหม่ ๆ จากการนำเทคโนโลยี AI Agent มาช่วยวิเคราะห์

ไฟล์บันทึกเหตุการณ์ (Log) เพื่อสร้าง "กฎการป้องกันภัยคุกคามใหม่" โดยอัตโนมัติ จึงสามารถรับมือกับสิ่งคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างทันท่วงที และมีผลลัพธ์จากการกระบวนการด้านความปลอดภัยเข้ากับทุกระบบสารสนเทศ ทำให้คณะสามารถรักษาความพร้อมใช้งานของระบบได้ 100 เปอร์เซ็นต์ (ภาพ 7.1-31)

4.2ข. ความรู้ของสถาบัน

4.2ข(1) การจัดการความรู้ ทีมบริหารให้ความสำคัญด้านการจัดการความรู้ มุ่งพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายนโยบาย แผน และคลัง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนโยบาย แผน และวิเทศสัมพันธ์ งานนโยบายและแผน เป็นผู้กำกับดูแล โดยงานนโยบายและแผน และคณะกรรมการการจัดการความรู้ และ Digital KM Masterclass (KM) รับผิดชอบการดำเนินงาน คณะสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแบ่งปันและการเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2568-2571 (ภาพ 4.2-2)

ภาพ 4.2-2 แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2568-2571



เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและแผนกลยุทธ์คณะด้านความยั่งยืน (ESG) โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 ความเป็นเลิศในการดำเนินงานและความยั่งยืนทางการเงิน ทั้งนี้ คณะกรรมการการจัดการความรู้ฯ ได้พิจารณานำกระบวนการจัดการความรู้ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ จึงกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อความสำเร็จ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความรู้เชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการ เช่น แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน, การบริหารการใช้จ่ายงบประมาณด้วยเทคนิค S-Curve เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักและสนับสนุน และแผนปฏิบัติการ 2) ความรู้เชิงวิชาการ เช่น องค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม, งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ การบริการวิชาการเชิงพื้นที่ และบทเรียนจากการทำงานร่วมกับชุมชนและเครือข่าย และ 3) ความรู้ด้านระบบงาน และกระบวนการสนับสนุน เช่น แนวปฏิบัติที่ดี, คู่มือการทำงาน และบทเรียนจากการปรับปรุงกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน คณะดำเนินการตามแนวทางจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน (ภาพ 4.2-2) ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ คณะรวบรวมและระบุงค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานจากผลการดำเนินงาน การถอดบทเรียน ข้อเสนอแนะจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการตรวจประเมิน ผลงานนวัตกรรม และองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญและกำหนดประเด็นความรู้ที่จำเป็นต่อคณะ

2. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยจัดหมวดหมู่ความรู้ กำหนดเจ้าขององค์ความรู้ เพื่อพัฒนาระบบ Digital KM Masterclass ให้เป็นคลังความรู้กลางคณะ เพื่อรองรับการจัดเก็บ สืบค้น และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

3. การสร้างและแสวงหาความรู้ คณะส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน การพัฒนางาน การวิจัย การอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการรวบรวม แนวปฏิบัติที่ดี และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คณะนำข้อมูลและสารสนเทศแนวทางการดำเนินงาน และผลการปรับปรุงกระบวนการ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และถอดบทเรียน เพื่อพัฒนาเป็นองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และข้อเสนอเชิงปรับปรุงที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หน่วยงานอื่น

5. การเข้าถึงความรู้ คณะเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านระบบ Digital KM Masterclass และช่องทางดิจิทัลของคณะ เช่น EN-Tube เว็บไซต์ Facebook Fanpage และ Line Group เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

6. การแบ่งปันความรู้ คณะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม EN Core Values เวทีมหกรรมคุณภาพ การนำเสนอผลงานแนวปฏิบัติที่ดีและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน โดยองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดครอบคลุมแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ บทเรียนจากโครงการ Flagship ผลการปรับปรุงกระบวนการตามแนวทาง PDCA ผลงานพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) บทเรียนจากการตรวจประเมินคุณภาพ และองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามหน่วยงานและขยายผลการพัฒนางานสู่ระดับองค์กร

7. การเรียนรู้ คณะติดตามประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (หมวด 7.4ก(1)) ได้แก่ จำนวนองค์ความรู้และสื่อที่จัดทำ จำนวนผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ, ร้อยละบุคลากรเข้าร่วมงานมหกรรมคุณภาพ (ภาพ 7.4-5), ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digital KM Masterclass (ภาพ 7.4-8) เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้งานและระดับการมีส่วนร่วม พบว่าการเข้าถึงองค์ความรู้ในระบบ Digital KM Masterclass ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะจึงปรับปรุงกระบวนการโดยพัฒนาคลังความรู้ผ่านกิจกรรม KM Point เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลให้จำนวนการเข้าถึงระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ภาพ 7.4-7) ทั้งนี้ ผลการเรียนรู้จากระบบการจัดการความรู้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุน การพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะถัดไป เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ

4.2ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ คณะได้กำหนดโครงการ Flagship 4.1 (KM for Best Practice) เพื่อพัฒนาระบบค้นหา รวบรวม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายผลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่เกิดจากกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการความรู้ (4.2ข(1)) คณะค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากหลายแหล่ง ได้แก่ ผลการดำเนินงานที่โดดเด่นจากระบบติดตามสารสนเทศ (ภาพ 4.1-1) ผลการปรับปรุงกระบวนการโดยใช้เครื่องมือ PDCA และระบบมาตรฐานต่าง ๆ เช่น ระบบมาตรฐาน ISO (ภาพ OP-14) ผลงานนวัตกรรมจากโครงการวิจัยหรือการพัฒนาที่สร้างผลลัพธ์ดีขึ้น ตลอดจนข้อค้นพบจากการตรวจประเมินและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ เมื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนติดตามผลการดำเนินงานและพบว่ากระบวนการมีผลลัพธ์ดีขึ้นต่อเนื่อง สามารถควบคุมกระบวนการได้ และสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการหรือคณะ หน่วยงานจะดำเนินการถอดบทเรียนและจัดทำเป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำเสนอเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคัดเลือก ผ่านคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ใช้ผลการดำเนินงานและศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการคัดเลือก จากนั้นจึงถ่ายทอดผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะผ่านกิจกรรม KM Day เช่น ระบบควบคุมและติดตามสต็อกสารเคมี, ระบบติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์แบบ Real Time Dashboard เป็นต้น

4.2ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม เมื่อคณะกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์จากการวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (ภาพ OP-13) ตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในขั้นตอนที่ 3 (ภาพ 2.1-1) คณะจะนำโอกาสดังกล่าวมาวิเคราะห์ต่อยอดเพื่อระบุโอกาสด้านนวัตกรรม โดยบูรณาการข้อมูลความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลผลการดำเนินงาน เทคโนโลยี แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะหลักของคณะ เพื่อให้การสร้างนวัตกรรมสอดคล้องกับทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้จริง ทีมบริหารจะประเมินโอกาสดังกล่าวโดยพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลัก ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม ความเป็นไปได้ด้านทรัพยากร ระดับความเสี่ยง ความคุ้มค่า และศักยภาพในการสร้างคุณค่าใหม่ ก่อน

คัดเลือกเข้าสู่ระบบการพัฒนานวัตกรรมของคณะ (ภาพ 4.2-3) และกำหนดเป็นโครงการสำคัญหรือแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เพื่อผลักดันสู่การดำเนินงานจริง คณะจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมผ่านแผนปฏิบัติการและการจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ครอบคลุมงบประมาณบุคลากร สมรรถนะเฉพาะทาง เทคโนโลยี รวมถึงความร่วมมือจากผู้ส่งมอบ พันธมิตร และเครือข่ายความร่วมมือ โดยถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่านการจัดทำโครงการ กำหนดตัวชี้วัด ผลลัพธ์เป้าหมาย และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมบูรณาการเข้าสู่ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) และกรอบความร่วมมือ (MOU) เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับกระบวนการปฏิบัติงานหลักของคณะ คณะติดตามและทบทวนความก้าวหน้าของโครงการนวัตกรรมผ่านระบบติดตามข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) รวมทั้งการติดตามผ่านคณะกรรมการบริหารและการประชุมคณะกรรมการเฉพาะโครงการนั้น ๆ ตามรอบเวลา เพื่อประเมินประสิทธิผล ความคุ้มค่า และความสอดคล้องกับบริบทเชิงกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลง หากพบว่าโครงการไม่สามารถสร้างคุณค่าตามเป้าหมาย หรือไม่สอดคล้องกับทิศทางของคณะ จะพิจารณาปรับรูปแบบ ชะลอ หรือยุติการดำเนินการตามความเหมาะสม

ภาพ 4.2-3 ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดจากโอกาสเชิงกลยุทธ์			
โอกาสเชิงกลยุทธ์/ นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรม	ความพร้อมด้าน ทรัพยากร	การนำโอกาสสู่การปฏิบัติ
1. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างรวดเร็ว	- คู่มือครู - ธงแดงแจ้งฝุ่น PM 2.5	- งบประมาณจากแหล่งทุน - ความเชี่ยวชาญของบุคลากร	- ข้อเสนอโครงการวิจัย/บริการวิชาการ - ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน
2. โครงการเร่งรัดและขยายผลการจัดการหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง CWIE (ปัจจุบันหลักสูตรอยู่ระหว่างการเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัย และมีกำหนดเปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2570)	ปรับปรุงหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2570 โดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียนร่วมกับแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) ซึ่งกำหนดให้นักศึกษาเข้าปฏิบัติ งานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นระยะเวลา 6-12 เดือน ภายใต้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน	- ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน เพื่อเป็นแหล่งฝึกงาน - กระทรวงอุดมศึกษา - งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยสนับสนุน	- ทำ MOU แหล่งฝึกงาน - ประชาสัมพันธ์ผ่านหลักสูตรและ กิจกรรม CWIE
3. หลักสูตรเชิงบูรณาการข้ามศาสตร์ เช่น จัดทำหลักสูตรการจัดการองค์ความรู้ที่ยั่งยืน (Sustainable	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์ความรู้ที่ยั่งยืน (หลักสูตรสหวิทยาการ) (หลักสูตรภาคพิเศษ) มีการจัดการ	- งบประมาณจากเงินรายได้ - จำนวนบุคลากรเพียงพอ กับหลักสูตร	ประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน

ภาพ 4.2-3 ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกิดจากโอกาสเชิงกลยุทธ์			
โอกาสเชิงกลยุทธ์/ นวัตกรรม	ตัวอย่างนวัตกรรม	ความพร้อมด้าน ทรัพยากร	การนำโอกาสสู่การปฏิบัติ
Enterprise Management: (SEM)	เรียนรู้ที่เน้นการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ศาสตร์ความรู้ที่ หลากหลาย โดยพันธมิตรทาง การศึกษา เช่น วิทยาลัยนานาชาติ		
4. ศูนย์ฝึกอบรมได้รับการ รับรองจากองค์การบริหาร จัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) หลักสูตรการประเมิน คาร์บอนฟุตพริ้นขององค์กร เชิงลึก	ได้รับการรับรองจาก อบก. เพื่อทำ หน้าที่เป็น “หน่วยฝึกอบรม ภายนอก (External Training Unit)” ภายใต้กลไกขององค์การ บริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)	- งบประมาณจากเงิน รายได้ - บุคลากรได้รับการขึ้น ทะเบียนจากองค์การ บริหารจัดการก๊าซเรือน กระจก (อบก.)	ประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่าน หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน
5. โครงการ Policy Lab	ถังขยะอัจฉริยะทิ้งผ้าอนามัยแล้ว	- งบประมาณจากเงิน รายได้มหาวิทยาลัย	ทดลองนำไปใช้หน่วยงานภายใน ม.มหิดล และการขออนุสิทธิบัตร

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

5.1ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง คณะบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความผูกพัน และสามารถขับเคลื่อนคณะสู่ความยั่งยืน โดยออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบครบวงจร ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การวางแผนและสรรหาบุคลากร การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการสร้างความรู้ความผูกพันและการรักษาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (ภาพ OP-5) คณะประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร โดยวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่าง 1) ความต้องการกำลังคนและสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) สถานะอัตรากำลัง โครงสร้างตำแหน่ง และสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน และ 3) ช่องว่างด้านจำนวนและขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อบริหาร Workforce Gap และใช้เป็นฐานในการวางแผนกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยบุคลากรสายวิชาการ คณะใช้ข้อมูล FTES และเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาในการคำนวณอัตรากำลังที่พึงมี และวิเคราะห์ความสมดุลของภาระงานด้านการสอน วิจัย และบริการวิชาการ จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ จากค่า FTES พบว่าจำนวนบุคลากรสายวิชาการของคณะมีจำนวนเพียงพอและสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก คณะจึงได้มีการวางแผนเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการสอน การวิจัย และ การบริการวิชาการ และมีการเปิดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งมีการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง อาจารย์ เป็น นักวิจัย เพื่อ

รองรับภาระงานทางด้านการวิจัยเพิ่มขึ้นในอนาคต และบุคลากรสายสนับสนุน คณะจะใช้การวิเคราะห์ภาระงานตามหลักเกณฑ์ ก.พ. เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนในแต่ละหน่วยงาน โดยคำนวณอัตรากำลังที่พึงมีและช่องว่างอัตรากำลังจากปริมาณงานจริง ผลการวิเคราะห์พบว่าบางหน่วยงาน โดยเฉพาะด้านวิจัยและบริการวิชาการ มีภาระงานสูงกว่ากำลังคนที่มีอยู่ คณะจึงกำหนดแนวทางบริหารจัดการผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญในการสรรหา

ผลการประเมินดังกล่าวถูกนำไปใช้กำหนดแนวทางบริหารกำลังคน ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา (Upskill/Reskill) การวางแผนทดแทนตำแหน่ง และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้มั่นใจว่าคณะมีบุคลากรที่เหมาะสมทั้งด้านจำนวนและขีดความสามารถรองรับการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต

คณะติดตามและทบทวนความต้องการกำลังคนอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดด้านบุคลากร เพื่อปรับปรุงแนวทางการวางแผนอัตรากำลังทดแทน 5 ปี

5.1ก(2) บุคลากรใหม่ คณะสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการดูแลบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังและกลยุทธ์การพัฒนาคณะ โดยดำเนินการผ่านหน่วยทรัพยากรบุคคล ภายใต้ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างเคร่งครัด และเชื่อมโยงกับขีดความสามารถที่กำหนดไว้ในหมวด 5.1ก(1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดำเนินการโดยคณะกรรมการสอบคัดเลือก ซึ่งคณะบดีแต่งตั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร ผู้บังคับบัญชาสายตรง หัวหน้างาน และผู้แทนหน่วยทรัพยากรบุคคล เพื่อร่วมกันกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สมรรถนะตามสายอาชีพ รวมถึงความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติทั่วไปที่สอดคล้องกับภารกิจของคณะและบริบทด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะดำเนินการสรรหาอย่างเปิดกว้าง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยประกาศรับสมัครทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผ่านช่องทางออนไลน์และเว็บไซต์คณะและมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหลากหลายสาขา แนวคิด และประสบการณ์ เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะ อันสะท้อนความหลากหลายของชุมชนบุคลากรและกลุ่มผู้รับบริการของคณะ การคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปโดยใช้ข้อสอบกลางของมหาวิทยาลัย การทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีการประเมินด้านจิตใจและอารมณ์ และการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมทั้งในด้านสมรรถนะ ความคิดเชิงระบบ จริยธรรม และทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร หลังจากประกาศผลและบรรจุแต่งตั้ง คณะดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดทำสัญญาจ้าง การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน มีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน บุคลากรแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นภาระงานหลักตามตำแหน่ง และสมรรถนะหลักตาม Core Value มีการประชุมตกลงตัวชี้วัดกับผู้บังคับบัญชา และมีการดำเนินการติดตามการประเมินผล

การทดลองการปฏิบัติงาน ทุก 3 เดือน ภายหลังการบรรจุแต่งตั้ง คณะดำเนินการดูแลบุคลากรใหม่ (Onboarding) เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้ โดยจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation) เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์ของคณะ วัฒนธรรมองค์กร และแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งมอบหมายผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ระบบงาน และการปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ คณะยังส่งเสริมการสร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรม Young Researcher Meeting สำหรับสายวิชาการ และกิจกรรม “คุยสบาย ๆ กับ อ้ายคนบดี” สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุงานไม่เกิน 7 ปี เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่าย และการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรภายใต้บรรยากาศที่เปิดกว้างและเคารพความหลากหลาย คณะมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและการปรับตัวของบุคลากรใหม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทุก 3 เดือน การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยผู้บังคับบัญชา และการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังและแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ทั้งนี้ คณะติดตามประสิทธิผลของกระบวนการสรรหา และการดูแลบุคลากรใหม่ผ่านอัตราการคงอยู่ของบุคลากรภายหลังการปฏิบัติงานครบ 1 ปี (ภาพ 7.3-21)

5.1ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร คณะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยมุ่งสร้าง Workforce Agility เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของพันธกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ผ่านการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถบูรณาการบทบาทด้านการสอน วิจัย และบริการวิชาการ รวมถึงการเสริมทักษะด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานข้ามสายงาน (Cross-functional) และสนับสนุนงานเชิงโครงการ เช่น งานวิจัยและบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คณะมีความคล่องตัวในการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง คณะวิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังระยะยาว (10 ปี) ครอบคลุมโครงสร้างอายุบุคลากร การเกษียณอายุ ความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และความต้องการสมรรถนะใหม่ เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนอัตรากำลังเชิงคาดการณ์ รวมถึงการเตรียมบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญ คณะบริหารกำลังคนแบบผสมผสาน ทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใน การสรรหาบุคลากรใหม่ในสาขาที่ขาดแคลน การรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการใช้ทรัพยากรจากภายนอก เช่น Adjunct Professor เพื่อเสริมขีดความสามารถด้านวิชาการและการวิจัย ในกรณีที่เกิดความไม่สมดุลของอัตรากำลัง คณะบริหารจัดการผ่านการปรับการจัดสรรภาระงาน การปรับหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของบุคลากร และการใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เพื่อให้มีความต่อเนื่องและคล่องตัว และเตรียมความพร้อมรองรับก่อนการเกษียณอายุราชการ ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรอาวุโสสู่บุคลากรรุ่นใหม่ผ่านระบบพี่เลี้ยง การจัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวและ Training Roadmap ครอบคลุมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยจำแนกตามช่วงอายุงาน แบ่งตามช่วงอายุงาน พร้อมพัฒนา

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะด้านการบริหารสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยหน่วยทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่วิเคราะห์สมรรถนะและประสานการเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะกำหนดตัวชี้วัดเพื่อบริหารอัตรากำลัง เช่น อัตราส่วนภาระงานต่อบุคลากร การใช้ศักยภาพบุคลากร และการคงอยู่ของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงาน การพัฒนาบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม โดยผลการติดตามถูกนำเข้าสู่การทบทวนระดับผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความต่อเนื่องของพันธกิจในระยะยาว เช่น เช่น การเพิ่มผลผลิตด้านวิจัย การขยายงานบริการวิชาการ และการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ขณะที่กรณีขาดแคลนบุคลากร จะใช้แนวทางผสมผสาน ได้แก่ การปรับกระบวนการทำงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดลำดับความสำคัญของงาน

5.1ก(4) ความสำเร็จในงาน คณะออกแบบโครงสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) สายวิชาการ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการสร้างผลกระทบต่อสังคม โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งตั้งแต่อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ถึงศาสตราจารย์ รวมถึงสายนักวิจัยระดับ 1-4 และ 2) สายสนับสนุน ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนระบบบริหารจัดการ การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากร กระบวนการ และระบบงานต่าง ๆ เพื่อให้พันธกิจหลักของคณะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป ซึ่งมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งตั้งแต่ผู้ชำนาญการถึงผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดโครงสร้างดังกล่าวช่วยให้คณะสามารถบริหารและพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับบทบาท ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงานของแต่ละกลุ่ม คณะบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ Performance Management โดยเชื่อมโยงเป้าหมายรายบุคคลกับยุทธศาสตร์คณะ ผ่าน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 3) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของบุคลากรและคณะ ทั้งนี้ เพื่อรองรับทิศทางเชิงกลยุทธ์ คณะได้จัดตั้งหน่วยงานด้านพันธกิจเพื่อสังคม เพื่อขับเคลื่อนงานบริการวิชาการ การพัฒนาชุมชน และการสร้างผลกระทบเชิงสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทำงานร่วมกันในลักษณะข้ามสายงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คณะออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทการทำงานยุคใหม่ ได้แก่ Hybrid Working, Flexible Time, Work from Home และการประชุมหรือการเรียนการสอนแบบ Hybrid เพื่อสนับสนุนสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากร และเสริมความสามารถในการปรับตัวของคณะ

5.1ข. บรรยายภาพการทำงานของบุคลากร

5.1ข(1) **สภาพแวดล้อมการทำงาน** คณะนำหลักการบริหารจัดการด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม การกำหนดมาตรการควบคุม การตรวจติดตามภายใน การจัดการข้อร้องเรียนและอุบัติการณ์ การทบทวนผลการดำเนินงาน ควบคู่กับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ESPReL, ISO/IEC 17025:2017, MU Safety Standard และ Green Office เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีคุณภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยหน่วยงานภาพและบริการพื้นฐานรับผิดชอบดูแลสถานที่ทำงานและสาธารณูปโภค เช่น ระบบป้องกันอัคคีภัย กล้องวงจรปิด พื้นที่สีเขียว และการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับผู้ให้บริการภายนอกเป็นประจำทุกเดือน คณะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของบุคลากรในพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะห้องปฏิบัติการ ซึ่งมีการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ให้เหมาะสมกับความเสี่ยงของงาน เช่น เสื้อกาวร์ ถุงมือ หน้ากากป้องกันสารเคมี และอุปกรณ์ป้องกันดวงตา พร้อมกำหนดแนวทางการใช้งานและตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ

คณะออกแบบและปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกกลุ่ม ครอบคลุมการจัดเส้นทางสัญจรที่ปลอดภัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน การพัฒนาพื้นที่ทำงานแบบใช้ร่วมกัน และการสนับสนุนการเข้าถึงระบบงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อลดข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลา นอกจากนี้ คณะดำเนินงานตามแนวทาง Green Office และโครงการ Low Carbon Faculty เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้คณะได้รับรางวัลสถานศึกษาปลอดภัย และผลการประเมินระดับดีเด่นตามเกณฑ์ MU Safety Standard ประจำปี 2568 คณะกำหนดตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อใช้ติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ จำนวนอุบัติการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ภาพ 7.1-29) ระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานของบุคลากร (ภาพ 7.3-11) และผลการตรวจประเมินมาตรฐานความปลอดภัย เช่น MU Safety Standard (ภาพ 7.3-12) ,มาตรฐาน ESPReL และ ISO/IEC 17025:2017 (ภาพ 7.4-13) โดยใช้ข้อมูลดังกล่าวในการติดตามแนวโน้มความเสี่ยง ลดอุบัติการณ์ และรักษาระดับมาตรฐานความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ คณะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพะบุคลากรเชิงป้องกันผ่านโครงการ Happy Workplace โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจสุขภาพเฉพาะด้านสำหรับบุคลากรในพื้นที่เสี่ยง และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น Happy Health การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพจิต และการส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านกิจกรรม Safety Talk และการสื่อสารด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมในการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน คณะติดตามประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการทำงานผ่านการสำรวจความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน และนำผลไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพะให้

สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เช่น การปรับปรุงแสงสว่าง ระบบน้ำดื่ม และรูปแบบกิจกรรมสุขภาพ การดำเนินงานดังกล่าวช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และความผูกพันของบุคลากร (ภาพ OP-4)

5.1ข(2) ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร คณะใช้แนวทางการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกรอบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเป็นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในมาตรฐานเดียวกัน และคณะแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติมคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เพื่อทบทวน ออกแบบ และปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการของมหาวิทยาลัยและคำนึงถึงลักษณะงานและระดับความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน โดยคณะให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (ภาพ 5.1-1) การให้เงินพิเศษแก่บุคลากรสนับสนุน (ลูกจ้างเงินรายได้) การส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของบุคลากรผ่านการปรับเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้างจากร้อยละ 3 เป็นร้อยละ 4 ของเงินเดือนสมาชิก และการสนับสนุนรูปแบบการทำงานยืดหยุ่นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน คณะดำเนินโครงการ Happy Workplace ภายใต้แนวคิด “ไว้หนึ่ สุขกาย สุขใจ” ครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ Happy Wealth, Happy Health และ Happy Heart โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวม เช่น โครงการ ENVI Healthy 120 Days, การให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน, การส่งเสริมการออกกำลังกายและโภชนาการ การสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ อุปกรณ์กีฬาและดนตรี กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น งานประเพณีตามเทศกาล

ทั้งนี้ ในปี 2568 คณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติมฯ ได้มีการติดตามประสิทธิผลของการจัดสวัสดิการ ผ่านข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปี โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงสิทธิประโยชน์และกิจกรรมให้ตอบสนองต่อบุคลากรทุกกลุ่ม และการพัฒนารูปแบบสวัสดิการให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น พิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับลักษณะความเสี่ยงของงานเฉพาะด้าน เช่น บุคลากรในงานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล ซึ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับห้องปฏิบัติการที่มีความเสี่ยง จะได้รับการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมเฉพาะด้านตามความเหมาะสม เพื่อเฝ้าระวังและดูแลสุขภาพของบุคลากรตามลักษณะงาน ได้แก่ การปรับปรุงสวัสดิการด้านทุนการศึกษานูตร ซึ่งพบว่าเป็นสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมบุคลากรเพียงบางกลุ่ม คณะกรรมการสวัสดิการเพิ่มเติมฯ จึงมีแนวทางปรับเปลี่ยนเป็นสวัสดิการด้านการออมและความมั่นคงทางการเงินที่บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น โดยออกประกาศคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ม.มหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินส่งเสริมการลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) สำหรับบุคลากรคณะ พ.ศ.2569 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่หลากหลายยิ่งขึ้น

ภาพ 5.1-1 การจัดสวัสดิการที่คณะจัดให้เพิ่มเติมสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน		
โครงการ Happy Workplace	การจัดสวัสดิการคณะเบื้องต้น	กิจกรรมส่งเสริมโครงการ Happy Workplace
Happy Wealth รู้จักเก็บ รู้จักใช้	การจ่ายเงินสวัสดิการสงเคราะห์ ได้แก่ การเสียชีวิต (บุคลากร/ญาติสายตรง), ด้านการเจ็บป่วย และเกษียณอายุราชการ	- โรงอาหารราคาประหยัดสำหรับบุคลากรและนักศึกษา

ภาพ 5.1-1 การจัดสวัสดิการที่คณะจัดให้เพิ่มเติมสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน		
โครงการ Happy Workplace	การจัดสวัสดิการคณะเบื้องต้น	กิจกรรมส่งเสริมโครงการ Happy Workplace
Happy Health ร่างกายแข็งแรง ปลอดภัยไร้โรค	การให้กู้ยืมเงิน ได้แก่ เงินกู้ยืมเพื่อใช้ในการดำรงชีพ, เงินกู้ยืมเพื่อสนับสนุนการศึกษานูตร การจัดกรรับ-ส่ง การจัดกรรับส่ง (งานมงคลและงานอวมงคล) ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ได้แก่ จัดเลี้ยงอาหารกลางวัน เดือนละ 1 ครั้ง, การจัดมุมกาแฟสำหรับบุคลากร และตรวจสุขภาพประจำปี (รวมถึงการสนับสนุนการเบิกค่าตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลของรัฐ รวมถึงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการที่มีความเสี่ยงจากสารเคมีสูง)	- ตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการส่งเสริม Envi Healthy 120 Days - การจัดบรรยายในหัวข้อ “การออกกำลังกายและการโภชนาการที่เหมาะสมเพื่อสุขภาพที่ดี” - Safety Talk ก่อนการประชุม คณะกรรมการปฏิบัติการ
Happy Heart สุขภาพจิตดี มีความสุข มีน้ำใจต่อกัน	ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมนันทนาการ, ห้องปฐมพยาบาล, สนับสนุนกีฬาบุคลากรและอุปกรณ์กีฬา, สนับสนุนอุปกรณ์ดนตรี	- โครงการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร EN Core Values - สัมมนาบุคลากรประจำปี

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

5.2ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

5.2ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน คณะกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12) ของ The Gallup Organization เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ในปี 2568 ได้วิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันที่เชื่อมโยงระหว่างความผูกพัน ความพึงพอใจ และ Well – Being Factor พบว่าบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน 2) ความเติบโตและความก้าวหน้า แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันลำดับที่ 3 มีความแตกต่างกันตามลักษณะบทบาทหน้าที่ โดยบุคลากรสายวิชาการให้ความสำคัญกับ “ความเชื่อมั่นและความเชื่อมโยงต่อคุณค่าและเป้าหมายองค์กร” แสดงถึงความต้องการมีส่วนร่วมและเห็นความหมายของงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของคณะ ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับ “สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมการทำงาน” ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความสะดวกในการปฏิบัติงาน (ภาพ OP-4) โดยคณะได้มีการนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันให้เหมาะสมสอดคล้องกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม นอกจากผลการสำรวจความผูกพันบุคลากร คณะยังใช้ข้อมูลจากหลายช่องทางประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลการลาออก รวมถึงข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อยืนยันและทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างรอบด้าน คณะติดตามแนวโน้มผลการวิเคราะห์ในแต่ละปีและเปรียบเทียบกับข้อมูลระดับมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปทบทวนและปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มเติมให้เหมาะสมและเท่าเทียมกันของ

บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน คณะติดตามแนวโน้มผลการวิเคราะห์เป็นประจำทุกปีและเปรียบเทียบกับข้อมูลระดับมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปกำหนดแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร เช่น การพัฒนาศักยภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และการพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผลการดำเนินงานถูกนำเข้าสู่การทบทวนระดับผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ

5.2ก(2) การประเมินความผูกพัน คณะกำหนดให้มีการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรแบบออนไลน์ อย่างเป็นทางการปีละ 1 ครั้ง และในปี 2567 มหาวิทยาลัย ได้มีการทบทวนแบบสำรวจให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย People Well-being & Engagement เพื่อวัดระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลความเป็นอยู่และสุขภาพ โดยเพิ่มประเด็นในการวัดจาก 3 เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรประกอบด้วย 3 มิติหลัก คือ 1.1) ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน (Say) 1.2) การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Stay) และ 1.3) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Strive) 2) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งและช่วงอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถกำหนดรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม 3) การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพิ่มประเด็นที่ 4) การวัดระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลความเป็นอยู่และสุขภาพจากมหาวิทยาลัย (ภาพ 7.3-15 – ภาพ 7.3-17)

5.2ข. วัฒนธรรมองค์กร คณะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนผลการดำเนินงานที่ดี การสื่อสารแบบเปิดกว้าง และความผูกพันของบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภายใต้กรอบ CTR² (Communication, Training, Routine, Recognition) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวทางของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมของคณะ (ภาพ 5.1-2)

ภาพ 5.1-2 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร		
CTR ²	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบหลัก
Communication	การสื่อสารแบบ 2 ทางโดยคณบดีและทีมบริหาร เช่น Orientation (บุคลากรใหม่), Young Researcher (บุคลากรสายวิชาการที่อายุงานไม่เกิน 10 ปี), โครงการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร EN Core Values เช่น ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลการดำเนินงาน และก้าวต่อไปของคณะ	- ทีมบริหาร - หน่วยทรัพยากรบุคคล - งานสื่อสารองค์กรฯ
Training	ปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรม โดยใช้ EN Core Values (ENMU)	- หน่วยทรัพยากรบุคคล - งานสื่อสารองค์กรฯ
Routine Work	การขับเคลื่อนค่านิยม ENMU ในแต่ละพันธกิจ	- ทีมบริหาร
Recognition	บุคลากรได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ, บุคลากรดีเด่น	- คณะกรรมการพิจารณารางวัล - หน่วยทรัพยากรบุคคล

คณะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเปิดกว้างในด้านการสื่อสาร คณบดีและทีมบริหารถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนและผลการดำเนินงานในอนาคตเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย เป็นประจำทุกปี โดยใช้กิจกรรม EN

Core Values และมอบหมายงานสื่อสารองค์กรและวิเทศสัมพันธ์ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 กระบวนการ ได้แก่ 1) สร้างการรับรู้ โดยการสื่อสาร Core Values พันธกิจ วิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และสามารถนำไปปฏิบัติได้ 2) เสริมแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อ พฤติกรรม และแนวปฏิบัติร่วม และ 3) แนวปฏิบัติของคณะ เพื่อให้เกิดบรรทัดฐานที่ดี โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการปลูกฝังค่านิยมดังกล่าว ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ การจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมให้กับบุคลากร การบูรณาการ EN Core Values เข้าสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครงาน, การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม และการขับเคลื่อนค่านิยมในพันธกิจด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ นอกจากนี้ คณะใช้ระบบการยกย่อง ชมเชยและมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น เพื่อเสริมพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร สร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพัน คณะติดตามประสิทธิผลของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรผ่านข้อมูลความผูกพันบุคลากร ผลการประเมินสมรรถนะ และผลสะท้อนจากกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม ทำให้วัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์และการดำเนินพันธกิจของคณะอย่างยั่งยืน

5.2ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

5.2ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน คณะกำหนดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์คณะและมหาวิทยาลัย โดยถ่ายทอดข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) จากระดับคณะสู่ระดับหน่วยงานและรายบุคคล พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจหลัก ทั้งนี้ คณะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินปีละ 1 ครั้ง และข้าราชการหรือลูกจ้างประเมินปีละ 2 ครั้ง ผ่านกระบวนการติดตามความก้าวหน้า ทบทวนผลการดำเนินงาน และปรับปรุงข้อตกลงการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทหรือเป้าหมายการดำเนินงาน คณะมีการทบทวนหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน การพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (IDP) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนพัฒนากำลังคนของคณะ (ภาพ 5.2-1) ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของคณะสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล การติดตามความก้าวหน้า และการทบทวนผลการดำเนินงานระหว่างรอบประเมิน เพื่อให้สามารถปรับแนวทางการทำงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดคณะกรรมการ 2 ชุด คือ 1) คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลรายบุคคล และ 2) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ในปี 2569 คณะได้กำหนดการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (FC) ซึ่งมีการทดสอบและประเมินตามลักษณะตำแหน่งงาน เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกรไฟฟ้า เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมี

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการประเมินจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะเฉพาะทางรายบุคคลต่อไป

ภาพ 5.2-1 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหาร รองคณบดี/ ผู้ช่วยคณบดี	1) การประเมินผลงาน	1.1 งานบริหารและภาระงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (ร้อยละ 70-80)
		1.2 ภาระงานหลัก งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ (ร้อยละ 5-20)
		1.3 ภาระงานที่รับมอบหมาย หรือภาระงานเพื่อส่วนรวม (ร้อยละ 5-10)
	2) การประเมินสมรรถนะ	2.1 สมรรถนะหลัก (ร้อยละ 20)
		2.2 สมรรถนะทางการบริหาร (เพื่อการพัฒนา)
ประธานหลักสูตร/ เลขานุการหลักสูตร	1) การประเมินผลงาน	1.1 งานบริหารและภาระงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (ร้อยละ 20)
		1.2 ภาระงานหลัก งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ (ร้อยละ 50-60)
		1.3 ภาระงานที่รับมอบหมาย หรือภาระงานเพื่อส่วนรวม (ร้อยละ 20-30)
	2) การประเมินสมรรถนะ	2.1 สมรรถนะหลัก (ร้อยละ 20)
		2.2 สมรรถนะทางการบริหาร (เพื่อการพัฒนา)
สาย วิชาการ	1) การประเมินผลงาน	1.1 ภาระงานหลัก งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ (ร้อยละ 70-80)
	2) การประเมินสมรรถนะ	2.1 สมรรถนะหลัก (ร้อยละ 20)
		2.2 การประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (เพื่อการพัฒนา)
สายสนับสนุน	1) การประเมินผลงาน	1.1 ภาระงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ เช่น EdPEX AUN-QA, หรือมาตรฐานอื่น ๆ (ร้อยละ 45)
		1.2 ภาระงานหลักของตำแหน่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 45)
		1.3 ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และภาระงานเพื่อส่วนรวม (ร้อยละ 10)
	2) การประเมินสมรรถนะ	2.1) สมรรถนะหลัก (ร้อยละ 20)
		2.2) การประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (เพื่อการพัฒนา)

5.2ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน คณะบูรณาการระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) โดยเชื่อมโยงผลการประเมินผลงาน สมรรถนะ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และ Training Roadmap เพื่อสนับสนุนการบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะ พร้อมพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ 70:20:10 (ภาพ 5.2-2) หน่วยทรัพยากรบุคคลงานบริหารทั่วไปวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรจากผลการประเมินผลงาน แผนยุทธศาสตร์ ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และการสำรวจความต้องการพัฒนาประจำปี เพื่อนำไปกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายอาชีพ ทักษะด้านการบริหาร คุณภาพการศึกษา กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะอนาคต เช่น Digital Skills และ AI ทั้งนี้ คณะพัฒนา Digital Personal Book เพื่อใช้บันทึกประวัติการพัฒนา การเรียนรู้ และสมรรถนะรายบุคคลของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยเชื่อมโยงกับแผน IDP และ Training

Roadmap เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้า ประเมินช่องว่างสมรรถนะ และวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

คณะส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การสอนงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาต่อ ทุนพัฒนาบุคลากร และหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ได้แก่ MU-HDP, MU-SUP, MU-EDP และ MU-AMP โดยบูรณาการประเด็นด้านธรรมาภิบาล จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกระดับการพัฒนา ข้อมูลจากผลการพัฒนาและ IDP ถูกนำมาใช้ในการระบุ Talent Pool การวางแผนพัฒนาผู้นำ และการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ขณะที่ผลการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากรถูกนำมาทบทวนร่วมกับผลการประเมินผลงานประจำปี เพื่อประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา ปรับปรุง Training Roadmap และพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ของคณะ

ภาพ 5.2-2 รูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร			
รูปแบบการเรียนรู้	สมรรถนะ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
จากประสบการณ์ตรง 70%	สมรรถนะหลัก/ EN Core Values	การให้ผลสะท้อนการปฏิบัติงาน (Feedback), การประเมินสมรรถนะ (Core competency) และการศึกษาจากข้อร้องเรียน	
	สมรรถนะทางการบริหารจัดการ	การพัฒนางานประจำ, การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหารในการประชุม	
	สมรรถนะตามสายงาน	การมอบหมายงาน/การพัฒนางานประจำ/การพัฒนาความเชี่ยวชาญ	
จากพูดคุยแลกเปลี่ยน 20%	สมรรถนะหลัก/ EN Core Values	โครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ/การสอนงาน	
	สมรรถนะทางการบริหารจัดการ	การพัฒนาผู้บริหารระดับต่าง ๆ (MU-HDP/MU-SUP/MU-EDP/MU-AMP)	
การเรียนรู้จากการศึกษาฝึกอบรม 10%	สมรรถนะหลัก/ EN Core Values	ปฐมนิเทศ	
	สมรรถนะทางการบริหารจัดการ	การเข้าอบรมพัฒนาผู้บริหารระดับต่าง ๆ (MU-HDP/MU-SUP/MU-EDP/MU-AMP) ผ่านการเรียนรู้ในห้องเรียน, การอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร เช่น เกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัย เป็นต้น	
	สมรรถนะตามสายงาน	ทุนการศึกษา, ทุนพัฒนาอาจารย์, MU-PSF	การสอนงาน/พี่เลี้ยง/การให้ผลสะท้อนการปฏิบัติงาน/การประเมินสมรรถนะตามสายอาชีพ

คณะได้ประกาศหลักเกณฑ์การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในประเทศสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน พ.ศ. 2567 โดยสนับสนุนไม่เกิน 20 คนต่อปี คนละไม่เกิน 10,000 บาท รวมวงเงินไม่เกิน 200,000 บาทต่อปีงบประมาณ นอกจากนี้ ยังจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรประจำปีเพิ่มเติม จำนวน 60,000 บาท เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ของคณะ

5.2ค(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง คณะดำเนินการพัฒนาอาชีพการงาน (ภาพ OP-6) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งบุคลากรสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อสร้างความต่อเนื่องของกำลังคนและเตรียมความพร้อมผู้นำในอนาคต โดยเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าใน

สายงาน (Career Path) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะ และ ศักยภาพบุคลากร เพื่อใช้ในการคัดเลือกกลุ่ม (Talent Pool) และเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับทิศทาง เจริญกลยุทธ์ของคณะ นอกจากนี้ คณะได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติหัวข้อ “การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ”, การบรรยายพิเศษ เรื่อง “เตรียมความพร้อมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน”, “การประยุกต์ใช้ Generative AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและรองรับทักษะอนาคต” สำหรับบุคลากรสาย วิชาการ คณะจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการ เพื่อให้คำปรึกษาและ ตรวจสอบคุณภาพผลงานก่อนเสนอมหาวิทยาลัย ช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการได้รับความก้าวหน้าตำแหน่ง ทางวิชาการ (ภาพ 7.3-23) ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีคณะกรรมการกลั่นกรองและประเมินผลงานเพื่อ สนับสนุนการได้รับความก้าวหน้าตำแหน่งสายสนับสนุน (ภาพ 7.3-24) ทั้งนี้ คณะดำเนินการวางแผนสืบทอด ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน โดยพัฒนากุญแจผ่านโครงการพัฒนาผู้นำของคณะ ซึ่งจัดขึ้นครั้งแรกในปี 2567 เพื่อพัฒนาทักษะด้านการบริหารและเตรียมความพร้อมสู่บทบาทหัวหน้างาน ก่อนต่อยอดสู่หลักสูตรพัฒนา ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ได้แก่ MU-HDP, MU-SUP, MU-EDP และ MU-AMP (ภาพ 7.3-25) เพื่อสร้างความ ต่อเนื่องของผู้นำและรองรับความต้องการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในอนาคต ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพด้านการ จัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (MU-PSF) (ภาพ 7.3-5) นอกจากนี้ คณะมีการดำเนิน กิจกรรมเสริมเพื่อสนับสนุนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ได้แก่ การหมุนเวียนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และการส่งต่อ งานจากบุคลากรที่ใกล้เกษียณ เพื่อรักษาความต่อเนื่องขององค์ความรู้และเตรียมความพร้อมผู้นำในอนาคต

5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม คณะดำเนินงานด้านความเสมอภาคตามแนวทางของ มหาวิทยาลัยมหิดลและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะ โดยยึดหลักความเท่าเทียม ความโปร่งใส และการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนสามารถเข้าถึงโอกาสด้านการประเมินผล การพัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเท่าเทียม หลักการดังกล่าวถูกบูรณาการตลอดวงจรการ บริหารบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การมอบหมายงาน การประเมินผล การพัฒนา และการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการ ปฏิบัติงานและแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชา คณะส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้าถึงโอกาสการพัฒนาและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพตามศักยภาพ ทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนระดับตำแหน่งสายสนับสนุน การเข้าร่วม โครงการพัฒนาทุนสนับสนุน และการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั้งคณะ นอกจากนี้ คณะติดตามข้อมูลผลการประเมิน การเข้าถึงโอกาสการพัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อนำมาทบทวน ปรับปรุง และลดความเอนเอียงที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลให้ระบบการบริหาร บุคลากรสนับสนุนความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรม

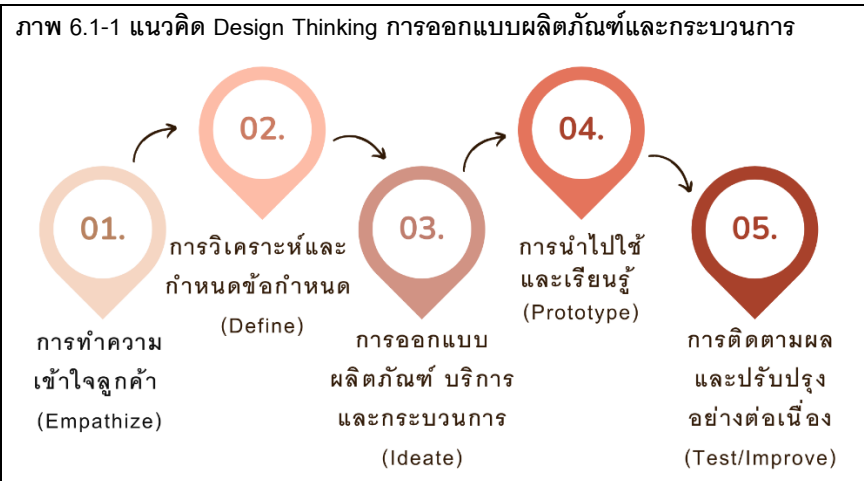
หมวด 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1ก. การออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

6.1ก(1) ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ/6.1ก(2) การออกแบบผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ 6.1ก(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ/6.1ก(4) การออกแบบกระบวนการ

คณะกรรมการกำหนดข้อกำหนดออกแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ โดยใช้แนวคิด Design Thinking ร่วมกับการบริหารจัดการกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานมีลักษณะเชิงระบบ เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด การบริหารความเสี่ยง โดยมุ่งตอบสนอง



ความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์คณะ

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจลูกค้า (Empathize): คณะรวบรวมและวิเคราะห์เสียงของลูกค้า ครอบคลุมทุกฟังก์ชันตาม Customer Cycle โดยบูรณาการข้อมูลจาก Customer Journey การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า และข้อมูลเชิงพฤติกรรม เพื่อระบุ Key Customer Requirements, Customer Insight, Pain Point และช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับประสบการณ์จริง ข้อมูลดังกล่าวถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (ภาพ 2.1-1 ขั้นตอนที่ 3) และการออกแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ

ตัวอย่างการนำ Customer Insight ไปใช้ ได้แก่ ด้านการศึกษา นักศึกษาต้องการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา คณะจึงพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง (OBE) และบูรณาการ CWIE ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ด้านการวิจัย ผู้ให้ทุนวิจัยต้องการนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญและส่งมอบผลงานตามวัตถุประสงค์ คณะจึงคัดเลือกนักวิจัยตามความเชี่ยวชาญและกำหนดระบบติดตามความก้าวหน้าโครงการ และด้านบริการวิชาการ ผู้ใช้บริการต้องการผลวิเคราะห์ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ คณะจึงดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 เพื่อควบคุมคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นต่อผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และกำหนดข้อกำหนด (Define): คณะนำข้อมูลความต้องการของลูกค้า ข้อกำหนดด้านกฎหมาย มาตรฐานวิชาชีพ และบริบทการดำเนินงานมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการสนับสนุน โดยแปลง Key Customer Requirements เป็น Key Product/Service Requirements และ Key Process Requirements พร้อมเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด (ภาพ 6.1-2 และ 6.1-3)

เพื่อให้มั่นใจว่าการออกแบบและการดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ (Ideate): คณะออกแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งคณาจารย์ ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ให้ทุนวิจัย ลูกค้า และพันธมิตร พร้อมบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง ความคล่องตัว และผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองข้อกำหนดและสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า เช่น การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทาง CWIE และ หลักสูตร SEM การออกแบบบริการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย และการพัฒนาบริการตรวจวิเคราะห์ที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผลลัพธ์จากการออกแบบถูกนำไปพัฒนาเป็นกระบวนการหลักของแต่ละพันธกิจ พร้อมกำหนด Key Process Requirements จุดควบคุม และตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถควบคุมคุณภาพและส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้าได้

ขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้และเรียนรู้ (Prototype): คณะนำแนวทางที่ออกแบบไปทดลองใช้ในระดับนำร่อง พร้อมกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ และติดตามผลผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) ร่วมกับข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อกำหนดที่กำหนดไว้ และนำผลการเรียนรู้ไปปรับปรุงก่อนขยายผลสู่การดำเนินงานในระดับคณะ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลและปรับปรุง (Test/Improve): คณะติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับข้อกำหนดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผ่านข้อมูลตัวชี้วัด ผลสะท้อนกลับจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินภายนอก เช่น AUN-QA และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เพื่อนำมาวิเคราะห์และระบุโอกาสในการพัฒนา ทั้งนี้ บทเรียนและผลการประเมินที่ได้รับจะถูกนำไปทบทวนข้อกำหนด ตัวชี้วัด และการออกแบบกระบวนการในรอบถัดไป รวมถึงบูรณาการสู่การดำเนินงานในทุกพันธกิจผ่านกลไกคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนา

คณะกำหนดกระบวนการหลักและสนับสนุนที่สำคัญ (ภาพ 6.1-2 – ภาพ 6.1-3) เพื่อรองรับและเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการหลักตามพันธกิจ ดังนี้

ภาพ 6.1.2 กระบวนการหลักที่สำคัญ						
WorkProcess	ผู้รับผิดชอบ	ข้อกำหนด	Leading KPI	Lagging KPI	Service Requirement	Strategic Partner
กระบวนการพันธกิจด้านการศึกษา / กำกับดูแลโดย: รองคณบดีฝ่ายการศึกษา และวิเทศสัมพันธ์						
1. จัดทำ/ปรับปรุงหลักสูตร	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร	- หลักสูตรผ่านตามเกณฑ์ TQF (สป.อว.)	1. จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุง 2. จำนวนหลักสูตรที่มีนักศึกษาลงทะเบียน	1. จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ 2. อัตราการจบการศึกษาภายในวงรอบของหลักสูตร	1. ปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน 2. ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอน 3. บัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (จบแล้วมีงานทำ)	จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่มาจากโรงเรียนเครือข่าย
2. คัดเลือกนักศึกษา	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร	- รับนักศึกษาได้ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในเล่มหลักสูตร	1. อัตราการรับนักศึกษาเทียบกับแผนในเล่มหลักสูตร	3. อัตราการได้งานทำ/ศึกษาต่อของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี	4. เนื้อหารายวิชาเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จการศึกษา	
3. การเรียนการสอน	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร	- จัดการเรียนการสอนที่เป็นไปตามแผนการเรียนและ รายละเอียดรายวิชา(มม.3) และ รายละเอียดที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (มม.2)	1. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน	4. ความพึงพอใจใช้บัณฑิต 5. ความผูกพันของนักศึกษา	5. ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอน	จำนวนนักศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนทั้ง Inbound / Outbound
4. พัฒนานักศึกษา	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร งานบริการการศึกษา	- กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ตอบสนองคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ - การสร้างความผูกพันของนักศึกษา - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร 3. ความผูกพันของนักศึกษา	6. จำนวนผลงานระดับบัณฑิตศึกษาที่ตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ 7. จำนวนนักศึกษารับเข้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายหลักสูตร	6. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาดี 7. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมเพียงพอ	
5. ปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้	งานบริการการศึกษา/ งานปฏิบัติการฯ/หน่วยสารสนเทศ/หน่วยกายภาพฯ/สโมสรนักศึกษา	- มีปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาที่เพียงพอ และทันสมัยเช่น ห้องคอมพิวเตอร์/ห้องปฏิบัติการสิ่งแวดลอมฯ/ห้องสมุด//สภาพแวดล้อมที่เอื้อการเรียนรู้	1. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร 3. ความผูกพันของนักศึกษา	8. อัตราการพ้นสภาพของนักศึกษา (ตามเกณฑ์การจำแนกสภาพนักศึกษา)	8. บรรยากาศและสภาพ แวดลอมที่ปลอดภัย เหมาะสมต่อการเรียนรู้	
กระบวนการพันธกิจด้านการวิจัย / กำกับดูแลโดย: รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ						
1. การเสาะหาแหล่งทุน/ผู้ให้ทุนวิจัย	งานวิจัยและบริการวิชาการ	- ประชาสัมพันธ์การรับทำวิจัย - สร้างฐานข้อมูลแหล่งทุนและผู้ให้ทุนวิจัย - ข้อมูลความเชี่ยวชาญอาจารย์	1. จำนวน Proposal ที่พัฒนาและยื่นเสนอ	1. ระดับความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดทำ โครงการรับทำวิจัย	1. นักวิจัยมีความสามารถ/เชี่ยวชาญในการดำเนินงาน	งานวิจัยที่มี Impact Research

ภาพ 6.1.2 กระบวนการหลักที่สำคัญ						
WorkProcess	ผู้รับผิดชอบ	ข้อกำหนด	Leading KPI	Lagging KPI	Service Requirement	Strategic Partner
2. การดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	งานวิจัยและบริการวิชาการ	- ระบบติดตามการดำเนินโครงการ - การให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการบริหารการวิจัย - การเก็บรักษา ปกป้อง ลิขสิทธิ์ กรรมสิทธิ์ที่เป็นความลับโครงการ - ดำเนินการตามหลักจริยธรรมวิจัย (IRB)	1. ร้อยละของโครงการที่ดำเนินการได้ตามแผนงานที่แหล่งทุน/ผู้ให้ทุนวิจัยกำหนด	2. ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการ 3. ร้อยละของโครงการที่ส่งรายงานตามกำหนดเวลา 4. จำนวนข้อร้องเรียน 5. จำนวนทรัพย์สินทางปัญญา	2. การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ 3. ส่งรายงานตรงตามกำหนดเวลาและดำเนินการตามที่ตกลงกันไว้/ดำเนินการตามแผนงาน 4. การเก็บรักษา ปกป้อง ลิขสิทธิ์ กรรมสิทธิ์ที่เป็นความลับของโครงการ	งานวิจัยที่มี Impact Research
3. การประเมินประสิทธิภาพ	งานวิจัยและบริการวิชาการ	- วิเคราะห์ผลกระทบ SDG Impact - สอบถามความคิดเห็นและประเมินประสิทธิภาพโครงการ - ปรับปรุงดำเนินงานโครงการวิจัย - การติดตามความพึงพอใจผู้ให้ทุนวิจัย	1. ร้อยละของโครงการที่ดำเนินการได้ตามแผนงานที่แหล่งทุน/ผู้ให้ทุนวิจัยกำหนด	5. ระดับความเชื่อมั่นว่าคณะสามารถเก็บรักษา ปกป้อง ลิขสิทธิ์ กรรมสิทธิ์ที่เป็นความลับ 6. จำนวนโครงการที่มีผลกระทบระดับ B-C		
กระบวนการพันธกิจด้านการบริการวิชาการ / กำกับดูแลโดย: รองคณบดีฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ						
1. การตรวจวัดและวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อมในห้องปฏิบัติการ	งานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล	- ดำเนินการตามมาตรฐานสากลอ้างอิงตาม Standard Methods for the examination of Water and Wastewater 23 RD EDITION และ USEPA - การให้คำปรึกษาและ One Stop Service - อัตราค่าบริการมีความเหมาะสม	1. ความถูกต้องของเครื่องมือที่ทำการสอบเทียบตรงเวลา 2. คุณภาพและวิธีทดสอบมีการตรวจสอบค่าความเที่ยง ตรง และความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ 3. เข้าร่วมการทดสอบเปรียบ เทียบผลระหว่างห้องปฏิบัติการตามแผน	1. ร้อยละของผลการวิเคราะห์ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน 2. ระดับความพึงพอใจของลูกค้า 3. จำนวนลูกค้าที่กลับมาใช้บริการซ้ำ	1. ผลการวิเคราะห์ถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐาน 2. อัตราค่าบริการมีความเหมาะสม ชัดเจน 3. การบริการแบบ One Stop Service 4. ระบบการติดตามความพึงพอใจหลังการให้บริการ	
2. ระบบการติดตามความพึงพอใจหลังการให้บริการ	งานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล	- การติดตามผลความพึงพอใจหลังเข้ารับบริการตามระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO/IEC 17025:2017 - การจัดการข้อร้องเรียน	1. จำนวนข้อร้องเรียนด้านผลการตรวจวิเคราะห์			

ภาพ 6.1-3 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ		
กระบวนการ	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
หน่วยทรัพยากรบุคคล งานบริหารทั่วไป		
การวางแผน อัตรากำลัง	- อัตรากำลังเพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน - การจัดสรรบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง	- ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรในแต่ละพันธกิจ (ภาพ 7.3-1 - 7.3-3)
การสรรหา คัดเลือก และ บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร	- บุคลากรมีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามตำแหน่งงานและภาระงาน - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของคณะ	- กรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร (ภาพ 7.3-4)
การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมาย พันธกิจ และตัวชี้วัด	- ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ภาพ 7.3-6)
การพัฒนา บุคลากร	วางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็น สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- บุคลากรสายวิชาการได้รับความก้าวหน้า (ภาพ 7.3-23) - บุคลากรสายสนับสนุนได้รับความก้าวหน้า (ภาพ 7.3-24) - ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย (ภาพ 7.3-25)
การจัดสวัสดิ การและสิทธิ ประโยชน์ของ บุคลากร	การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ (ภาพ 7.3-7) - การที่ใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่นฯ (ภาพ 7.3-9) - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ภาพ 7.3-10)
หน่วยกายภาพและบริการพื้นฐาน งานบริหารทั่วไป		
ระบบการ จัดการ สิ่งแวดล้อม และความ ปลอดภัย	สิ่งแวดล้อม/สถานศึกษา สถานที่ทำงาน ปลอดภัย	- การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สถานศึกษาปลอดภัย, MU Safety Standard) (ภาพ 7.3-12) - การเตรียมพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน (ภาพ 7.1-28) - สรุปการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำมัน และกระดาษ (ภาพ 7.4-16) - สรุปปริมาณไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (ภาพ 7.4-17) - ร้อยละคะแนนตามเกณฑ์ประเมิน MU-Green Ranking (ภาพ 7.4-18)
	การจัดการระบบสาธารณูปโภคมีประสิทธิภาพ	- ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของนักศึกษา (ภาพ 7.2-9) - ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบุคลากร (ภาพ 7.3-11)
หน่วยสารสนเทศ งานบริหารทั่วไป		
การบริหาร จัดการระบบ เครือข่าย คอมพิวเตอร์/	- มีสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้อง - มีระบบติดตามและควบคุมตามมาตรฐานและ - กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- สถิติระบบเครือข่ายสื่อสารคอมพิวเตอร์ (ภาพ 7.1-26) - การดำเนินการรักษาความปลอดภัยสารสนเทศ (ภาพ 7.1-32) - ความต่อเนื่องของระบบสารสนเทศ (ภาพ 7.1-33) - ความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบสารสนเทศของนักศึกษา (7.2-8)

ภาพ 6.1-3 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ		
กระบวนการ	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ระบบเครื่องแม่ข่าย/ การจัดการฐานข้อมูล		- ความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศ ENMIS (7.3-14)
งานคลังและพัสดุ		
การบริหารจัดการด้านการเงิน	บริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	- ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเงิน ได้แก่ ผลการดำเนินงาน/อัตราส่วนทางการเงิน/สภาพคล่อง/ประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ (ภาพ 7.5-1 - ภาพ 7.5-2 และ ภาพ 7.5-9)
การสนับสนุนการจัดหารายได้และการควบคุมต้นทุน	หน่วยจัดหารายได้สามารถจัดหารายได้ควบคู่กับการควบคุมต้นทุน เพื่อให้มีรายได้รวม และอัตรารายได้สุทธิเป็นไปตามที่คาดหวัง	
การจัดหาพัสดุ	บริหารจัดการผู้ส่งมอบให้มีประสิทธิภาพ (ถูกต้อง ตรงเวลา)	- Supply-Chain Management (ภาพ 7.1-34) (อัตราสัญญาสิ่งก่อสร้าง การจัดซื้อ ที่ดำเนินการถูกต้อง และเป็นไปตามเงื่อนไขเวลา/อัตราการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข ต้องถูกดำเนินการตามระเบียบ/ อัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา)
งานนโยบายและแผน		
กระบวนการด้านแผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณด้านพัฒนาคุณภาพ และการจัดการความรู้	บริหารจัดการงบประมาณ และการเงินที่มีประสิทธิภาพทันเวลา	- ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (ภาพ 7.5-4) - ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์คณะ/มหาวิทยาลัย (ภาพ 7.5-11 และ 7.5-12)
	การติดตามข้อมูลตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ / โครงการ Flagship และ แผนปฏิบัติการ	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) (ภาพ 7.5-13)
	การดำเนินงานด้าน EdPEX	- การประเมิน EdPEX (ภาพ 7.4-13)
	มีคุณธรรมและความโปร่งใส	- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ภาพ 7.4-15)
	การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	- การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (ภาพ 7.1-27)
	การจัดการความรู้ให้กับบุคลากร เกิดการเรียนรู้	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมงานมหกรรมคุณภาพ (ภาพ 7.4 -5) - จำนวนผลงานการเข้าร่วมงานมหกรรมคุณภาพ (ภาพ 7.4 - 6) - ร้อยละการเข้าใช้ระบบ Digital KM Masterclass (ภาพ 7.4 -7) - ความพึงพอใจต่อระบบ Digital KM MasterClass (ภาพ 7.4 -8) - จำนวนสื่อการเผยแพร่ด้านองค์ความรู้คณะ/จำนวน Best Practice
งานสื่อสารองค์กรและวิเทศสัมพันธ์		
กระบวนการด้านสื่อสาร	- การพัฒนาระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากร และลูกค้าครอบคลุมทุกพันธกิจ	- จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยน Inbound/Outbound (ภาพ 7.1-16) - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) (ภาพ 7.1-22) - การรับรู้วิสัยทัศน์ของคณะ (ภาพ 7.4-1)

ภาพ 6.1-3 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ		
กระบวนการ	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
องค์กรและวิเทศสัมพันธ์	- ขยายและขับเคลื่อนความร่วมมือระดับนานาชาติ	- การรับรู้ของบุคลากร/นักศึกษาต่อการนำองค์กรของผู้ในระดับสูงของคณะ (ภาพ 7.4-2 และ 7.4-3) - จำนวนผู้เข้าชม Social Media (ภาพ 7.4-22)
งานพันธกิจเพื่อสังคม		
สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับ ชุมชน/หน่วย งานภายนอก	- โครงการหรือกิจกรรมต้องตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย - การมีส่วนร่วมของชุมชน - ความต่อเนื่องและสามารถขยายผลสู่ชุมชนอื่น	- จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน (ภาพ 7.1-23) - จำนวนการแก้ปัญหาให้กับชุมชน (ภาพ 7.1-24) - จำนวนการอบรมให้ความรู้กับชุมชน (ภาพ 7.1-25) - ระดับความพึงพอใจของพื้นที่ชุมชน (ชุมชน) (ภาพ 7.2-14)

6.1ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

6.1ข(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ คณะมอบหมายรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างานในแต่ละพันธกิจเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการ ทำหน้าที่กำกับ ควบคุม และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ โดยถ่ายทอดสู่การปฏิบัติผ่านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง พร้อมติดตามผลการดำเนินงานตามรอบเวลา ได้แก่ รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส และรายปี ผ่านการประชุมหน่วยงานและคณะกรรมการปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ คณะใช้ตัวชี้วัด 2 ระดับในการควบคุมและติดตามกระบวนการ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดในกระบวนการ เช่น ระยะเวลาให้บริการ ความถูกต้องของงาน ความสอดคล้องตามมาตรฐาน และปริมาณงาน เพื่อใช้ควบคุมการดำเนินงาน และเป็นสัญญาณเตือนล่วงหน้า และ 2) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ ข้อร้องเรียน และประสิทธิภาพด้านต้นทุน เพื่อประเมินผลลัพธ์ปลายทางของกระบวนการ โดยตัวชี้วัดทั้งสองระดับมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผล และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ในหมวด 7 เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือข้อกำหนดที่กำหนด เจ้าของกระบวนการจะดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุ กำหนดมาตรการแก้ไขและป้องกัน ติดตามผลการดำเนินการ และรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการทบทวนข้อกำหนดและการออกแบบกระบวนการตามข้อ 6.1ก

6.1ข(2) การปรับปรุงกระบวนการ คณะปรับปรุงกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดกระบวนการและผลลัพธ์ เสียงลูกค้า ข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน และข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามและการตัดสินใจ (ภาพ 4.1-1) เพื่อระบุโอกาสในการพัฒนา ทั้งในกรณีที่ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย และโอกาสในการยกระดับประสิทธิภาพ คุณภาพ หรือคุณค่าที่ส่งมอบแก่ลูกค้า เมื่อพบประเด็นที่ต้องปรับปรุง หน่วยงานเจ้าของกระบวนการดำเนินการวิเคราะห์สาเหตุเชิงลึก โดยบูรณาการข้อมูลจากลูกค้า ผู้ปฏิบัติงาน และ Customer Insight เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงภายใต้

หลัก PDCA, Lean และ R2R รวมทั้งใช้กรอบมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพ เช่น EdPEX, AUN-QA, ISO/IEC 17025:2017 และมาตรฐาน ESPReL เป็นแนวทางในการยกระดับกระบวนการของแต่ละพันธกิจ

ผลการเรียนรู้จากการปรับปรุงถูกนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการทั้งเชิงแก้ไขและเชิงรุก เช่น การปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษาจากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความผูกพันของนักศึกษา การพัฒนารูปแบบการให้บริการวิจัยและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย และการพัฒนาระบบสารเคมีคงคลังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความปลอดภัย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการปรับปรุงและบทเรียนที่ได้รับถูกนำไปใช้ในการทบทวนตัวชี้วัดข้อกำหนด และการออกแบบกระบวนการตามข้อ 6.1ก เช่น การปรับข้อกำหนดด้านระยะเวลาให้บริการ การปรับขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาระบบสนับสนุนใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับระบบและสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

6.2ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ คณะนำระบบมาตรฐานมาใช้สนับสนุนการควบคุมและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ ISO/IEC 17025:2017, ESPReL และ MU Safety Standard รวมทั้งเคยได้รับการรับรอง ISO 14001:2015 และ ISO 45001:2018 ด้านสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แม้คณะจะได้ไม่ได้อยู่ภายใต้การรับรองเนื่องจากการบริหารต้นทุนและความคุ้มค่าของการตรวจประเมินภายนอก แต่ยังคงดำเนินงานตามหลักการและข้อกำหนดสำคัญของมาตรฐานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานประจำ การบริหารความเสี่ยง และการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาคุณภาพ ความปลอดภัย และประสิทธิผลของการดำเนินงาน โดยคณะออกแบบระบบการดำเนินงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่การปรับกระบวนการ การใช้ทรัพยากร การใช้เทคโนโลยี และการติดตามผลผ่านตัวชี้วัด ดังนี้

1. การปรับกระบวนการ คณะปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้การวิเคราะห์ Workflow และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work Instruction) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และสร้างความคล่องตัวในการดำเนินงาน ครอบคลุมด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ AUN-QA และ ISO/IEC 17025:2017 เป็นกรอบควบคุมคุณภาพ พร้อมนำระบบแจ้งเตือนล่วงหน้าและมาตรการเชิงป้องกันมาใช้เพื่อลดความเสี่ยงจากความล่าช้าและการไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คณะบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยมุ่งลดความสูญเปล่าและเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน ครอบคลุมด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เช่น การติดตามความก้าวหน้านักศึกษาผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การบริหารสัญญาโครงการวิจัยเพื่อลดความเสี่ยงและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรห้องปฏิบัติการผ่านการจัดการสารเคมี วัสดุ และของเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ นอกจากนี้ คณะยังใช้การวิเคราะห์ต้นทุนและการออกแบบ Business Model เพื่อประเมินความคุ้มค่าก่อนดำเนินการ รวมทั้งกำหนดกลไกการ

จัดสรรงบประมาณที่สมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการ เช่น การจัดสรรรายได้จากการจัดการศึกษาในสัดส่วน 60:40 ระหว่างหลักสูตรและส่วนกลาง และการจัดสรรรายได้จากโครงการบริการวิชาการตามประเภทโครงการ เพื่อสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินและความยั่งยืนของคณะ

3. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติการ คณะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงาน และลดความผิดพลาดของกระบวนการ โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ การติดตามผล และการตัดสินใจ เช่น ระบบ ERP สำหรับบริหารและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ระบบ One Stop Service เพื่อเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วในการให้บริการ และระบบกึ่งอัตโนมัติในการปฏิบัติงานห้องปฏิบัติการเพื่อลดระยะเวลาการดำเนินงานและเพิ่มผลิตภาพ

4. การติดตามและควบคุมผ่านตัวชี้วัด คณะกำหนดตัวชี้วัดด้านต้นทุน ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความต้องการของลูกค้า โดยใช้ทั้ง Leading Indicators และ Lagging Indicators เพื่อควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผ่านการทบทวนโดยคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ ลดความแปรปรวน เพิ่มผลิตภาพ และยกระดับผลลัพธ์คณะอย่างต่อเนื่อง

6.2ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน คณะบริหารจัดการเครือข่ายอุปทานตามแนวคิด Supply Chain Management (SCM) แบบ End-to-End ครอบคลุมผู้ส่งมอบ กระบวนการภายใน และลูกค้า

ในส่วนของผู้ส่งมอบและพันธมิตร คณะบริหารจัดการเครือข่ายอุปทานโดยอ้างอิงกลุ่มผู้ส่งมอบสำคัญ (ภาพ OP-11) และพันธมิตร (ภาพ OP-12) ซึ่งมีบทบาทสนับสนุนการดำเนินงานในทุกพันธกิจ คณะคัดเลือกและบริหารผู้ส่งมอบและพันธมิตรจากคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถในการตอบสนองข้อกำหนด และศักยภาพในการสนับสนุนพันธกิจของคณะ เพื่อกำหนดแนวทางกำกับดูแลที่เหมาะสม มีการประเมินผลครอบคลุมด้านคุณภาพ ความตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามข้อกำหนด และการบริหารความเสี่ยง พร้อมติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้ส่งมอบ การบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกัน และเสริมสร้างความมั่นคงและความยืดหยุ่นของเครือข่ายอุปทาน

ในส่วนของกระบวนการภายใน คณะทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการบูรณาการความต้องการของลูกค้าไปสู่การออกแบบและควบคุมกระบวนการสำคัญของคณะ โดยเชื่อมโยงไปสู่การออกแบบหลักสูตร CWIE ร่วมกับสถานประกอบการ และการกำหนดขอบเขตโครงการวิจัย (TOR) ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้ทุนวิจัย พร้อมทั้งบริหารความสัมพันธ์และการประสานงานกับผู้ส่งมอบและพันธมิตรเพื่อให้สามารถส่งมอบงานได้ตามข้อกำหนดด้านคุณภาพ เวลา และต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกแบบหลักสูตร CWIE ร่วมกับสถานประกอบการ การดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนนักศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ และการดำเนินโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะยังบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับการจัดการเครือข่ายอุปทานในทุกระดับ โดยครอบคลุมมิติด้านการปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อม และสังคม ผ่านการกระจายแหล่ง

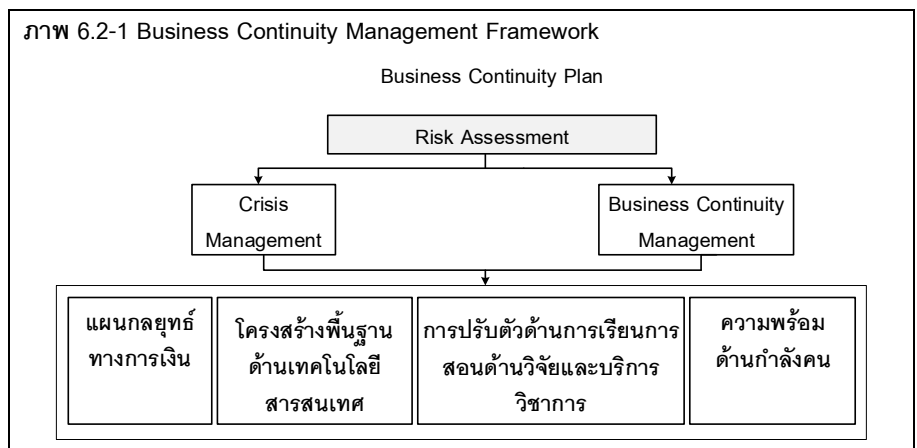
ผู้ส่งมอบ การเตรียมแหล่งสำรอง และการออกแบบกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น เช่น การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ online onsite และ hybrid รวมถึงการประยุกต์ใช้หลัก Just-in-Time และ First-In First-Out ในระบบพัสดุ และระบบสารเคมีในห้องปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และลดความเสี่ยง ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับระบบบริหารความเสี่ยงและแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจของคณะ

ในส่วนของผู้ลูกค้า คณะเน้นการส่งมอบคุณค่าในทุกพันธกิจ โดยสื่อสารข้อกำหนดและความคาดหวังไปยังผู้ส่งมอบและพันธมิตร กำกับติดตามผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ ความตรงต่อเวลาในการส่งมอบ คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ และความพึงพอใจของผู้ลูกค้า โดยผลการดำเนินงานถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงทั้งกระบวนการภายในและการบริหารเครือข่ายอุปทาน

6.2ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

6.2ค(1) ความปลอดภัย คณะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการณ์ที่มั่นคงและปลอดภัย ควบคู่กับการเตรียม

ความพร้อมด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM และ BCP) (ภาพ 6.2-1) เพื่อรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินและลดผลกระทบต่อการดำเนินงานของคณะ โดยกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย ภายใต้การกำกับของรอง



คณบดี/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร และมีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการบริหารจัดการอาคารสถานที่และบริหารสินทรัพย์ เพื่อกำกับและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในระดับปฏิบัติการ (Process Owner) เช่น ผู้รับผิดชอบห้องปฏิบัติการ ผู้ประสานงานอาคารสถานที่ และผู้ดูแลระบบสารสนเทศ ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และรายงานเหตุการณ์ความเสี่ยง รวมถึงดำเนินการตามมาตรการด้านความปลอดภัยให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของคณะ เพื่อให้สามารถควบคุมความเสี่ยงและตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในการนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติ เพื่อลดความเสี่ยงต่อชีวิตทรัพย์สิน และความต่อเนื่องของการปฏิบัติการ โดยมีระบบรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง, การติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่สำคัญ, การจัดทำและสื่อสารแผนเผชิญเหตุอัคคีภัย การซักซ้อมแผนอพยพหนีไฟ และการอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่บุคลากร รวมถึงมีการตรวจสอบอาคารทางกายภาพเป็นประจำทุกปี ซึ่งจากการตรวจสอบพบรอยแตกร้าวในบางบริเวณของอาคาร 1 และ 2 คณะจึงดำเนินการซ่อมแซมตามหลักวิศวกรรม และ

ประธานผู้เชี่ยวชาญเข้าตรวจสอบโครงสร้างอาคารเพื่อยืนยันความมั่นคงแข็งแรงและความปลอดภัยในการใช้งาน ทั้งนี้ อาคารดังกล่าวมีอายุการใช้งานยาวนานกว่า 40 ปี คณะจึงได้จัดทำแผนเสนอของบประมาณปรับปรุงอาคารเพื่อรองรับการใช้งานในระยะยาวอย่างมั่นคงและปลอดภัย สำหรับการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสิ่งแวดล้อม คณะมีคณะทำงานด้านความปลอดภัยห้องปฏิบัติการกำกับดูแลตามมาตรฐาน ESPReL และจัดอบรมด้านความปลอดภัยและการจัดการของเสียให้แก่บุคลากรและนักศึกษาเป็นประจำทุกปี พร้อมกำหนดระบบการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการผ่าน EN LAB PASS โดยนักศึกษาหลักสูตร ES ต้องผ่านการทดสอบความรู้ด้านความปลอดภัยผ่านระบบออนไลน์ EN Moodle ก่อนเข้าปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ ส่วนนักศึกษาหลักสูตร NM ได้รับการเตรียมความพร้อมและฝึกปฏิบัติด้านความปลอดภัยผ่านการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใช้งานห้องปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง ลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศด้านความปลอดภัยสำหรับนักศึกษาใหม่, การสื่อสารแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในพื้นที่, การจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัย และช่องทางแจ้งเหตุฉุกเฉิน เพื่อให้ผู้รับบริการและผู้มาติดต่อสามารถเข้าถึงพื้นที่ได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ จากการทบทวนความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน พบว่า บุคลากรและผู้มาติดต่อคณะมีอัตราการเข้ายานพาหนะไฟฟ้า (EV) เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงด้านอัคคีภัยในพื้นที่จอดรถใต้อาคาร 4 จึงกำหนดมาตรการเฝ้าระวัง การสื่อสารแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย และการบริหารจัดการพื้นที่จอดรถให้เหมาะสม เพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ คณะดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานของมหาวิทยาลัย โดยมีการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล การบันทึกการใช้งานระบบ และการติดตามเหตุการณ์ผิดปกติ พร้อมทั้งพัฒนาความรู้และความตระหนักด้านดิจิทัลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดของผู้ใช้งาน และสนับสนุนคุณภาพข้อมูลตามหมวด 4.2ก เมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติ คณะมีขั้นตอนการรายงาน ตรวจสอบ และวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกันเชิงระบบ และถูกนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร เพื่อทบทวนและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน คณะดำเนินงานใน 2 พื้นที่ ได้แก่ ศาลาและลำปาง โดยกำหนดบทบาทแต่ละพื้นที่อย่างชัดเจน และเตรียมแนวทางรองรับการดำเนินงานระหว่างพื้นที่ภายใต้แผน BCP เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน โดยคณะได้กำหนดแนวทางการทำงานสำรอง เช่น การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์, การเข้าถึงระบบสารสนเทศจากระยะไกล และการกระจายภาระงานระหว่างพื้นที่ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานและลดระยะเวลาการหยุดชะงักของบริการที่สำคัญ

6.2ค(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว คณะมีระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM) (ภาพ 6.2-1) แผนได้ตอบฉุกเฉิน ควบคู่กับแผนบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้เกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด โดยเน้นการป้องกันล่วงหน้า การรับมือและบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน และการฟื้นฟูการดำเนินงานให้กลับสู่สภาวะปกติโดยเร็ว ซึ่งมีแนวทางการจัดการภาวะฉุกเฉิน

ด้านอาคารสถานที่ และแนวปฏิบัติและแผนการรับมือ คณะดำเนินการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (BIA) เพื่อระบุกระบวนการสำคัญในทุกพันธกิจ ประเมินระดับผลกระทบจากการหยุดชะงัก และกำหนดระยะเวลาเป้าหมายในการฟื้นคืนสภาพ (RTO) สำหรับแต่ละกระบวนการ เพื่อให้สามารถกลับมาดำเนินงานได้ภายในระยะเวลาที่ยอมรับได้ คณะกำหนดมาตรการป้องกันและเตรียมความพร้อมทั้งด้านกายภาพ บุคลากร และระบบสารสนเทศ โดยจัดตั้งคณะทำงานบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP Team) กำหนดบทบาทหน้าที่ ระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน (Call Tree) และแนวทางการสื่อสารในภาวะวิกฤตอย่างชัดเจน พร้อมดำเนินการฝึกซ้อมและทดสอบแผนเป็นประจำ เช่น การซ้อมอพยพหนีไฟ และการทบทวนผลการฝึกซ้อม เพื่อนำบทเรียนที่ได้รับมาปรับปรุงแผนและมาตรการรองรับให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ด้านอาคารสถานที่ คณะกำหนดแนวทางบริหารความต่อเนื่องและการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน โดยรองคณบดีฝ่ายบริหารมีอำนาจตัดสินใจเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุ และรายงานต่อคณบดีและคณะกรรมการบริหารเพื่อกำหนดมาตรการแก้ไข ป้องกันการเกิดซ้ำ และสื่อสารแนวปฏิบัติให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง คณะกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน พร้อมจัดทำระบบรายงานเหตุการณ์และการวิเคราะห์สาเหตุ เพื่อนำไปสู่การป้องกันอย่างถาวร คณะดำเนินการเตรียมความพร้อมตามระเบียบปฏิบัติด้านการตอบสนองเหตุฉุกเฉิน ครอบคลุมการติดตั้งและตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย การเฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยง การติดตั้งทีมฉุกเฉิน ระบบแจ้งเหตุฉุกเฉิน (Hotline) และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งจัดอบรมและฝึกซ้อมแผนระงับเหตุฉุกเฉินและอพยพหนีไฟอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ภายหลังการฝึกซ้อมหรือเมื่อเกิดเหตุการณ์จริง คณะดำเนินการสรุปบทเรียน วิเคราะห์สาเหตุ จัดทำแผนปรับปรุง และติดตามผลการดำเนินการ โดยหน่วยงานเจ้าของพื้นที่หรือกระบวนการเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อยกระดับมาตรการป้องกัน ลดความเสี่ยงต่อบุคลากร ทรัพย์สิน และการดำเนินงานของคณะ และ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะบริหารจัดการระบบไอทีภายใต้มาตรฐานมหาวิทยาลัย โดยเน้นความเสถียรและความปลอดภัยของข้อมูล ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

ภาพ 6.2-2 การจัดการความต่อเนื่องด้านระบบสารสนเทศ (IT Disaster Recovery)		
การจัดการ	มาตรการดำเนินงาน (Deployment)	ผลลัพธ์ (RTO)
1. การป้องกัน	ใช้สถาปัตยกรรม Xen Server (Virtualization) เพื่อความยืดหยุ่นในการโยกย้ายทรัพยากร	ระบบเสถียร 99.9%
2. การสำรองข้อมูล	ทำ Full Backup รายเดือน และ Snapshot ทุก 3 วัน เก็บไว้ 3 แหล่ง (Local, ENcloud, Google Drive) และ External Hard disk	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน (RPO ต่ำ)
3. ความปลอดภัย	เสริมการป้องกัน Cyber Security ผ่านการอบรมบุคลากร และเฝ้าระวัง Malware/Phishing	ลดความเสี่ยงจากผู้ใช้งาน
4. ความต่อเนื่อง	ติดตั้ง UPS (10KVA) 2 ตัว สำรองไฟได้สูงสุด 5-11 ชม. พร้อมการกู้คืนเครื่องแม่ข่าย และระบบฐานข้อมูลหากเกิดปัญหาข้อมูลเสียหาย	ทำงานต่อได้แม้ไฟดับ
5. การฟื้นฟู	ทดสอบกู้คืนระบบ (DRP Drill) ทุก 6 เดือน (พ.ค. และ ต.ค.)	คืนสภาพ 15-120 นาที

คณะมีการบริหารจัดการระบบเพื่อรองรับการดำเนินงาน 1) การใช้เทคโนโลยี Virtualization (Xen Server) ทดแทนระบบเครื่องแม่ข่ายเดิมในรองรับการสลับระบบทำงานเมื่อเกิดการหยุดชะงักของระบบสารสนเทศ

2) การสำรองข้อมูลทั้งแบบ Full Backup และ Snapshot Backup คณะสามารถกู้คืนระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด 3) มาตรการด้านไซเบอร์ฯ ในป้องกันภัยคุกคาม 4) ใช้มาตรการตรวจสอบวิเคราะห์สาเหตุ และอุดช่องโหว่เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ และนำผลการดำเนินงานเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน มาใช้ประเมิณผลและทบทวนแผน BCM ด้านไอที 5) การทดสอบการกู้คืนข้อมูลบน Sand Box ในเดือนพฤษภาคมและตุลาคมของทุกปี นอกจากนี้ มีการจำแนกประเภทงานตามระดับความสำคัญและความเร่งด่วน และกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมภายใต้โครงสร้างพื้นฐานที่มี เพื่อนำมากำหนดค่า RTO ของระบบสารสนเทศที่สำคัญ 4 ระบบ ดังตารางเปรียบเทียบเป้าหมายการกู้ระบบ (RTO)

ภาพ 6.2-3 เปรียบเทียบเป้าหมายในการกู้คืนระบบระหว่างปี 2567 และ 2568			
ระบบสารสนเทศสำคัญ	RTO ปี 2567 (เน้นเทคนิค)	RTO ปี 2568 (เน้นความต่อเนื่องฯ)	การพัฒนาที่สำคัญ (Strength & Learning)
1. ระบบเว็บไซต์คณะ	ไม่เกิน 15 นาที	< 15 นาที	ปรับจากการกู้คืนแบบ Manual เป็นการใช Snapshot Backup ล่าสุด ทำให้บริการกลับมาได้ทันที
2. ระบบสารสนเทศ ENMIS (ฐานข้อมูลหลัก)	1 - 2 ชั่วโมง	< 1 ชั่วโมง	ใช้เทคโนโลยี MariaDB Replication แยกฐานข้อมูล Read/Write ช่วยให้ผู้คืนได้เฉพาะจุดและรวดเร็วขึ้น
3. โครงสร้างพื้นฐาน (Virtualization/Network)	15 - 30 นาที	< 15 นาที	พัฒนาจากระบบเครื่องเดียวเป็น Virtual Farm (Xen Server) ที่สามารถโยกย้าย Workload ได้ทันที
4. การกู้คืนข้อมูลกรณีวิกฤต (DR)	ไม่เกิน 2 ชั่วโมง	< 1 ชั่วโมง	บูรณาการสำรองข้อมูล 3 ชั้น (Local / EN-Cloud / Google Drive) ผ่าน Automated Script

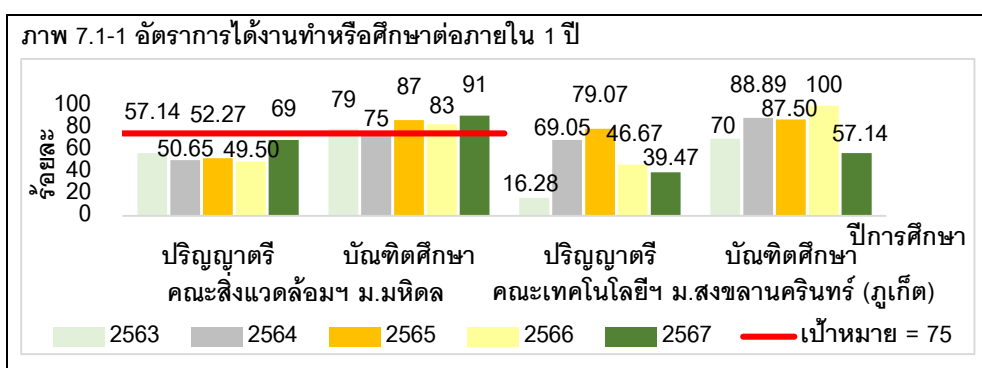
6.2ค(3) การบริหารความเสี่ยง คณะบริหารความเสี่ยงตามกรอบของมหาวิทยาลัยมหิดล ครอบคลุมกระบวนการหลักและสนับสนุน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การระบุความเสี่ยง, การประเมินระดับความเสี่ยงจากโอกาสเกิดและผลกระทบ, การกำหนดมาตรการควบคุมและแผนตอบสนอง, การติดตามผ่านตัวชี้วัดและการรายงานตามรอบเวลา และการทบทวนเพื่อนำไปปรับปรุงในรอบถัดไป โดยกำหนดผู้รับผิดชอบความเสี่ยงอย่างชัดเจน คณะจัดกลุ่มความเสี่ยงตามกรอบของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ การปฏิบัติการ ภาวะเปิยบและข้อบ้งคับ การเงิน และการทุจริต พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยมีการติดตามและทบทวนเพื่อลดความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ คณะใช้ข้อมูลความเสี่ยงจาก 4 แหล่ง ได้แก่ 1) เหตุการณ์ความเสี่ยงระดับมหาวิทยาลัย 2) ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา 3) ความเสี่ยงระดับสูงและสูงมาก และ 4) ข้อเสนอแนะจากศูนย์บริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ในการกำหนดมาตรการควบคุมและแผนรองรับ จากการทบทวนที่ผ่านมา คณะพบช่องว่างในการครอบคลุมความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีและเครือข่ายอุปทาน ข้อมูลความเสี่ยงถูกใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการกำหนดและปรับปรุงกระบวนการ รวมถึงการจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM) เพื่อรองรับความไม่แน่นอนอย่างเป็นระบบ ผลการบริหารความเสี่ยงถูกติดตามและทบทวนผ่านคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำส่วนงานตามรอบเวลา 6 และ 12 เดือน

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

7.1ก. ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า พันธกิจด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2563–2567

อัตราการได้งานทำหรือศึกษาต่อภายใน 1 ปี โดยระดับบัณฑิตศึกษา มีการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย เนื่องจาก นักศึกษาส่วนใหญ่ ศึกษาภาคพิเศษและมี



งานทำอยู่แล้ว (ภาพ 7.1-1) และสูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ส่วนระดับบัณฑิตศึกษามีผลการดำเนินงานใกล้เคียงคู่เทียบ ทั้งนี้ ในปีการศึกษา 2567 มีผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าร่วม CWIE จำนวน 5 คน พบว่า ได้งานทำ 4 คน และศึกษาต่อจากการได้รับทุนการศึกษา 1 คน และปีการศึกษา 2568 มีจำนวน 1 คนที่สำเร็จการศึกษาและได้งานทำ การเข้าศึกษาและการสำเร็จการศึกษาของคณะในปีการศึกษา 2563–2567 (ภาพ 7.1-2) เมื่อเทียบกับคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) (ภาพ 7.1-3) พบว่า ระดับปริญญาตรีมีผลการดำเนินงานใกล้เคียงคู่เทียบ แต่ระดับบัณฑิตศึกษายังต่ำกว่า ทั้งนี้ ระดับบัณฑิตศึกษายังต่ำกว่าคณะการจัดการสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (หาดใหญ่) ทั้งนี้ คณะได้นำผลมาปรับปรุงระบบดูแลนักศึกษา โดยระดับปริญญาตรีสร้างเครือข่ายและกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (PA) ของประธานและเลขานุการหลักสูตร เพื่อเร่งรัดการสำเร็จการศึกษาตามแผน

ภาพ 7.1-2 การเข้าศึกษา การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา					
ปีการศึกษาที่รับเข้า	2563	2564	2565	2566	2567
ระดับปริญญาตรี					
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลา 4 ปี	72	82	ปีการศึกษา 2568	ปีการศึกษา 2569	ปีการศึกษา 2570
จำนวนนักศึกษาที่ลาออกในปี 1	19	25	20	18	24
จำนวนนักศึกษาที่ลาออกตั้งแต่ปี 2	1	2	-	13	-
จำนวนนักศึกษาที่พ้นสภาพในปี 1	-	-	-	-	-
จำนวนนักศึกษาที่พ้นสภาพตั้งแต่ปี 2	-	-	-	-	-
จำนวนนักศึกษาที่ใช้ระยะเวลาศึกษาเกิน 4 ปี	-	2	1	-	-
จำนวนผู้เข้าศึกษาจริง	92	111	86	85	103
ร้อยละ	78.26	73.87	-	-	-
หมายเหตุ ร้อยละ หมายถึง ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เข้าศึกษาจริงในชั้นปีที่ 1					
ระดับปริญญาโท					
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลา 2 ปี	2	4	7	0	0
จำนวนนักศึกษาที่ใช้ระยะเวลาศึกษาเกิน 2 ปี	15	12	16	19	25
จำนวนผู้เข้าศึกษาจริง	17	16	23	19	25
ร้อยละ	11.76	25.00	30.43	0	0

ภาพ 7.1-2 การเข้าศึกษา การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา					
ปีการศึกษาที่รับเข้า	2563	2564	2565	2566	2567
ระดับปริญญาเอก					
ปีการศึกษาที่รับเข้า	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษากายในระยะเวลา 3 ปี	0	0	0	0	0
จำนวนนักศึกษาที่ใช้ระยะเวลาศึกษาเกิน 3 ปี	2	4	1	5	7
จำนวนผู้เข้าศึกษาจริง	2	4	1	5	7
ร้อยละ	0	0	0	0	0

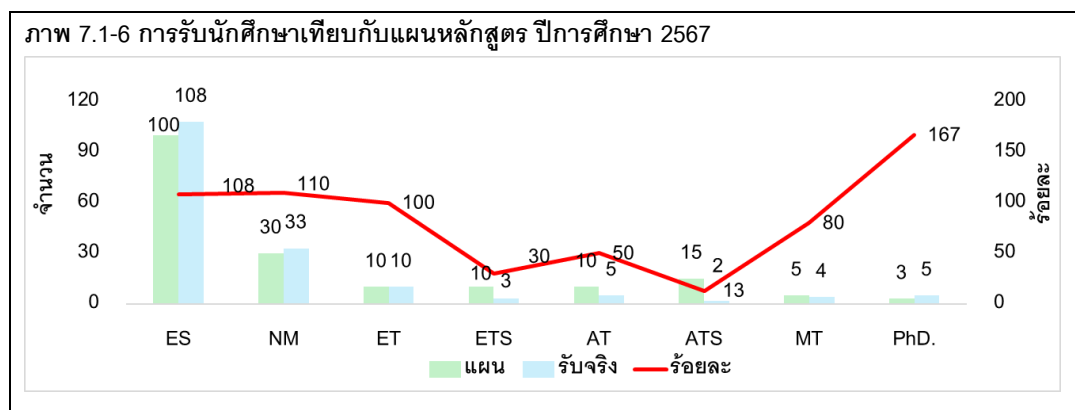
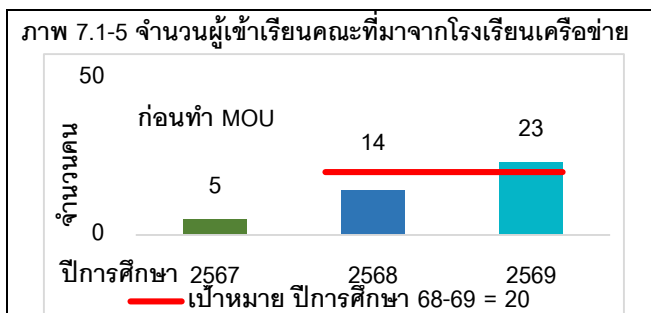
ภาพ 7.1-3 การเข้าศึกษา การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา หน่วยงานคู่เทียบ										
รายละเอียด	คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)					คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (หาดใหญ่)				
ปีการศึกษาที่รับเข้า	2563	2564	2565	2566	2567	2563	2564	2565	2566	2567
ระดับปริญญาตรี										
ผู้สำเร็จการศึกษากายในระยะเวลา 4 ปี	22	32	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
จำนวนนักศึกษาที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเกิน 4 ปี	1	1	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
จำนวนผู้เข้าศึกษาจริง	24	47	35	68	65	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ร้อยละ	91.67	68.09	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ระดับปริญญาโท										
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษากายในระยะเวลา 2 ปี	0	1	0	0	1	0	6	1	2	1
จำนวนนักศึกษาที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเกิน 2 ปี	7	6	6	2	2	7	5	4	1	0
จำนวนผู้เข้าศึกษาจริง	7	7	6	2	6	14	41	25	12	28
ร้อยละ	0	14.28	0	0	33.33	0	54.54	20	66.66	100
ระดับปริญญาเอก										
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษากายในระยะเวลา 3 ปี	0	0	0	0	0	4	4	5	4	0
จำนวนนักศึกษาที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาเกิน 3 ปี	3	0	0	0	0	10	6	3	0	0
จำนวนผู้เข้าศึกษาจริง	3	1	3	1	13	66	122	87	13	18
ร้อยละ	0	0	0	0	0	28.57	40	62.50	100	0
หมายเหตุ: ระดับปริญญาเอก คณะเทคโนโลยีฯ ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ปีการศึกษา 2564, 2565 และ 2566 นักศึกษาที่เข้ามาได้ลาออก จึงทำให้ไม่มีข้อมูล ส่วนปี 2567 ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาการศึกษา จึงยังไม่สามารถระบุจำนวนได้										

ปี 2563–2568 การเผยแพร่ผลงานนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ภาพ 7.1-4) ส่วนใหญ่เผยแพร่ในรูปแบบ proceeding ระดับชาติและนานาชาติ ขณะที่การตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ ยังมีจำนวนไม่สูง เมื่อเทียบกับคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) พบว่า มีสัดส่วนการตีพิมพ์ในวารสารต่อผู้สำเร็จ

การศึกษาสูงกว่า และมีผลงานตีพิมพ์วารสารนานาชาติมากกว่า คณะจึงพัฒนาระบบสนับสนุนและการให้คำปรึกษา เพื่อส่งเสริมการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น

ภาพ 7.1-4 จำนวนการเผยแพร่ผลงานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา												
คณะ	คณะสิ่งแวดล้อมฯ ม.มหิดล						คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)					
ปี พ.ศ.	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2563	2564	2565	2566	2567	2568
จำนวนผลงานตีพิมพ์ เผยแพร่สืบเนื่องจากการ ประชุมวิชาการระดับชาติ	21	7	9	14	13	9	4	0	4	3	0	0
จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่สืบเนื่องจากการ ประชุมวิชาการนานาชาติ	1	2	4	0	8	1	3	0	0	2	1	0
จำนวนผลงานตีพิมพ์วารสารระดับชาติ	1	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1
จำนวนผลงานตีพิมพ์วารสารระดับนานาชาติ	2	7	6	4	6	2	13	12	5	3	2	4
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	29	20	23	29	28	7	15	11	8	7	3	3
ร้อยละตีพิมพ์ในวารสารต่อผู้สำเร็จการศึกษา	10.3	40.0	26.1	13.8	28.6	28.6	86.7	118.2	75.0	42.9	66.7	166.7

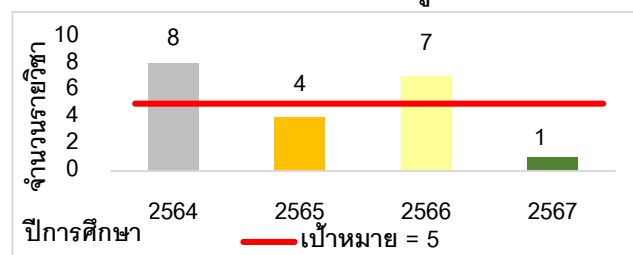
การดำเนินงานความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่าย ปีการศึกษา 2568 มีนักเรียนเข้าศึกษาต่อคณะจำนวน 14 คน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2567 (ภาพ 7.1-5) แสดงถึงการดำเนินงานเชิงรุกด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้ การรับนักศึกษาเทียบกับแผนปีการศึกษา 2567 (ภาพ 7.1-6) คณะนำผลการรับนักศึกษามาวิเคราะห์เพื่อปรับกลยุทธ์ประชาสัมพันธ์ พัฒนา หลักสูตร และขยายเครือข่ายความร่วมมือ



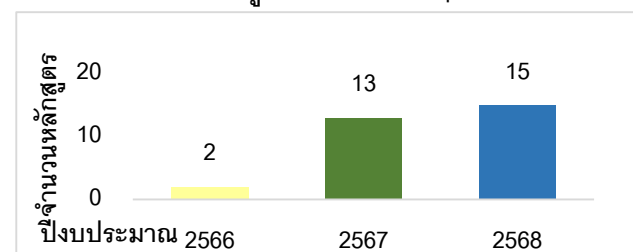
ปีการศึกษา 2564–2567 จำนวนรายวิชา MAP-C หลักสูตรบัณฑิตศึกษาลดลงในปีการศึกษา 2567 (ภาพ 7.1-7) คณะได้ปรับรูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไป โดยพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้าน Upskill และ Reskill เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองผู้เรียนวัยทำงานที่ต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที ส่งผลให้ผู้เรียนบางส่วนเปลี่ยนความสนใจจากหลักสูตร MAP-C ไปสู่หลักสูตรระยะสั้น (ภาพ 7.1-8)

พันธกิจด้านการวิจัย จำนวนนักวิจัยที่มี H index มากกว่าหรือเท่ากับ 5 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และสูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) (ภาพ 7.1-9) และคณะมีผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารกลุ่ม Q1 ระดับสูง (ภาพ 7.1-10) คิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 70 ของผลงานทั้งหมด

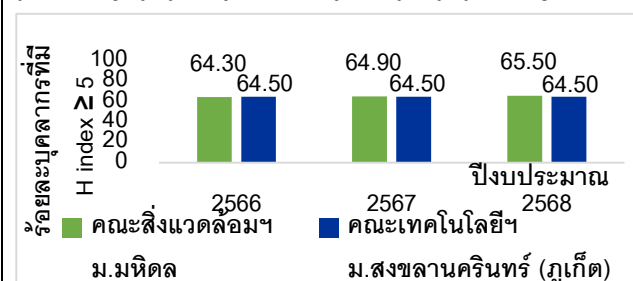
ภาพ 7.1-7 จำนวนรายวิชา MAP-C หลักสูตรบัณฑิตศึกษา



ภาพ 7.1-8 จำนวนหลักสูตรระยะสั้นด้าน Upskill/Reskill



ภาพ 7.1-9 นักวิจัยที่มี H index มากกว่าหรือเท่ากับ 5

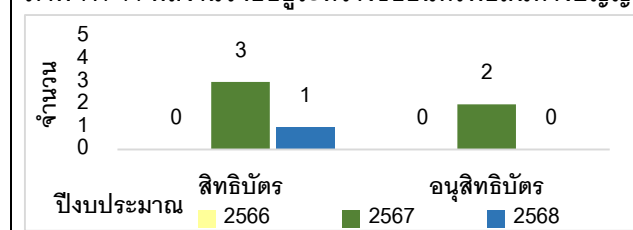


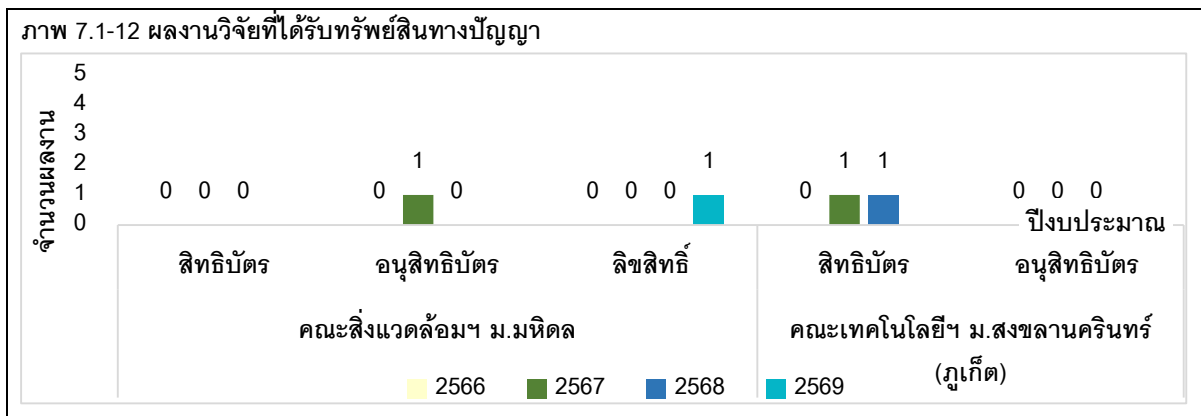
ภาพ 7.1-10 จำนวนผลงานตีพิมพ์บุคลากรสายวิชาการ (หมายเหตุ: ข้อมูล ปี 2025 ณ วันที่ 18 มิถุนายน 2569)

ปี ค.ศ.	Rank (SJIR)								บุคลากรสายวิชาการ	จำนวนตีพิมพ์ต่อบุคลากร
	TOP 1	TOP 10	Q1 รวม TOP	Q2	Q3	Q4	No Ranking	รวม		
2023	1	16	41	13	9	3	1	67	56	1.20
2024	0	16	49	10	10	1	2	73	56	1.27
2025	5	19	56	13	7	3	0	79	59	1.34

ปี 2567 คณะมีผลงานวิจัยยื่นขอสิทธิบัตร และอนุสิทธิบัตร รวม 6 เรื่อง ขณะที่คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ยังไม่มีผลงานที่อยู่ระหว่างขอขึ้น (ภาพ 7.1-11) และคณะมีผลงานได้รับอนุสิทธิบัตรจำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ ปุ๋ยอัดเม็ดชีวภาพที่มีส่วนผสมของของเสียเหลือทิ้ง และปี 2569 มีผลงานที่ได้รับลิขสิทธิ์ จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ คู่มือความรู้ความเป็นกลางทางคาร์บอน ระดับชั้นมัธยมศึกษา (ภาพ 7.1-12)

ภาพ 7.1-11 ผลงานวิจัยอยู่ระหว่างขอขึ้นทรัพย์สินทางปัญญา





7.1ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

7.1ข. (1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

พันธกิจด้านการศึกษา คณะได้รับการรับรอง AUN-QA Version 4.0 จำนวน 1 หลักสูตร เทียบกับคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ยังไม่มีหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง (ภาพ 7.1-13) และคณะมีจำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย (ภาพ 7.1-14) นอกจากนี้ คณะปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรีตามแนวทาง CWIE ได้จำนวน 1 จาก 2 หลักสูตร และเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2570 ขณะที่คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ยังไม่มีการดำเนินงาน (ภาพ 7.1-15)

ภาพ 7.1-13 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน AUN-QA	
คณะ	จำนวน
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ม.มหิดล (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์)	1
คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)	0

ภาพ 7.1-14 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน AUN-QA ระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย					
ระดับ	ปีการศึกษา 2563	ปีการศึกษา 2564	ปีการศึกษา 2565	ปีการศึกษา 2566	ปีการศึกษา 2567
ส่วนงาน	5 (Ph.D, MT/MTS, ET/ETS, AT/ATS, LE/LES)	5 (Ph.D, MT/MTS, ET/ETS, AT/ATS, LE/LES)	6 (Ph.D, MT/MTS, ET/ETS, AT/ATS, LE/LES, ES)	6 (Ph.D, MT/MTS, ET/ETS, AT/ATS, LE/LES, ES)	3 (MT/MTS, AT/ATS, LE/LES)
มหาวิทยาลัย	3 (ET/ETS, AT/ATS, LE/LES)	1 ES	0	0	3 (Ph.D, ET/ETS, ES)

ภาพ 7.1-15 จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุงตาม สป.อว.	
คณะ	จำนวน
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ม.มหิดล (หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	1
คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) (ไม่มีการดำเนินงานตามแนวทาง CWIE)	0

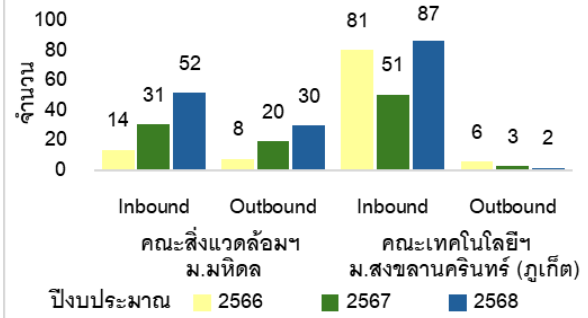
ทั้งนี้ ผลการสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อสำเร็จการศึกษาในปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 100 แสดงถึงประสิทธิผลของระบบพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการสนับสนุนผู้เรียน

จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยน (ภาพ 7.1-16) ดี แม้จำนวน Inbound ยังต่ำกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) แต่จำนวน Outbound สูงกว่าในทุกปี

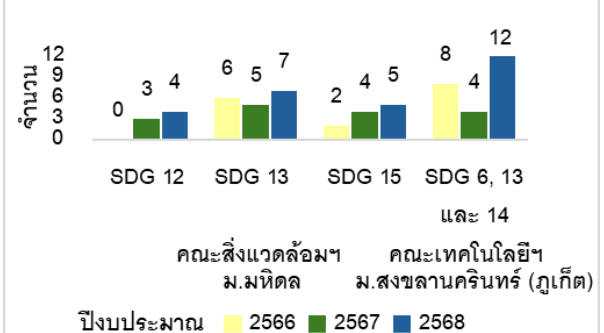
ด้านผลงานวิจัยที่สนับสนุน SDGs (ภาพ 7.1-17) ผลงานใน SDG 12, 15 เพิ่มขึ้น และ SDG 13 มีจำนวนผลงานสูงทุกปี เมื่อเทียบกับคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)

คณะมีจำนวน Proposal ที่พัฒนาและยื่นเสนอโครงการเพิ่มขึ้น ในปี 2568 (ภาพ 7.1-18) สูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) และความเชื่อมั่นในคุณภาพของผู้ให้ทุนวิจัย (ภาพ 7.1-19) และระดับความเชื่อมั่นในการเก็บรักษาฯ (ภาพ 7.1-20) และการดำเนินการตามแผนงาน ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง 3 ปี (ภาพ 7.1-21) สูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)

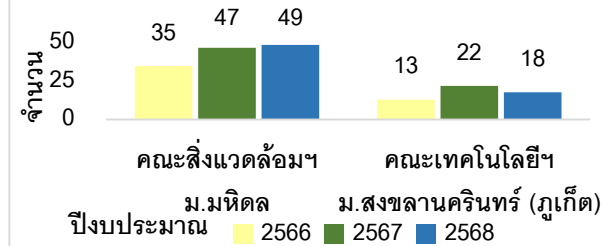
ภาพ 7.1-16 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยน Inbound/Outbound



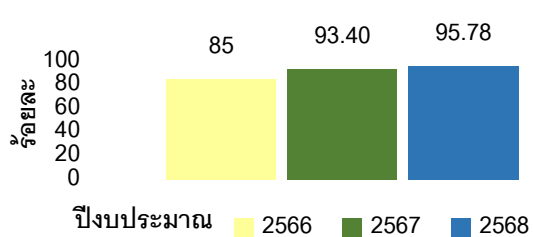
ภาพ 7.1-17 จำนวนผลงานวิจัยที่มีผลกระทบต่อ SDGs



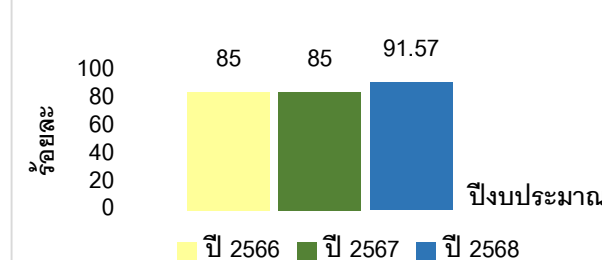
ภาพ 7.1-18 จำนวน Proposal ที่พัฒนาและยื่นเสนอโครงการ



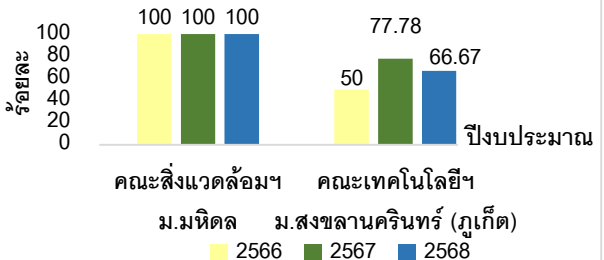
ภาพ 7.1-19 ระดับความเชื่อมั่นคุณภาพการทำโครงการวิจัย



ภาพ 7.1-20 ระดับความเชื่อมั่นว่าคณะสามารถเก็บรักษาปกป้อง ลิขสิทธิ์ กรรมสิทธิ์ที่เป็นความลับของโครงการ

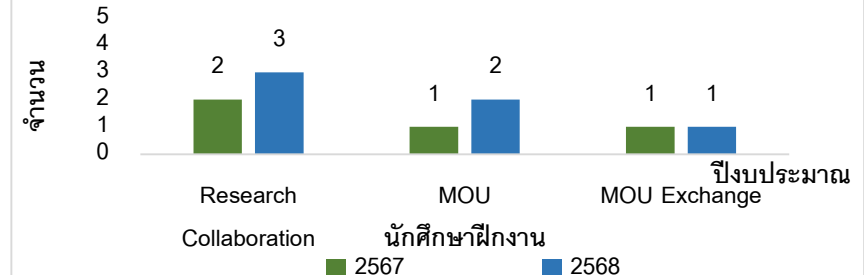


ภาพ 7.1-21 ร้อยละของโครงการที่ดำเนินการได้ตามแผนงานที่แหล่งทุนกำหนด

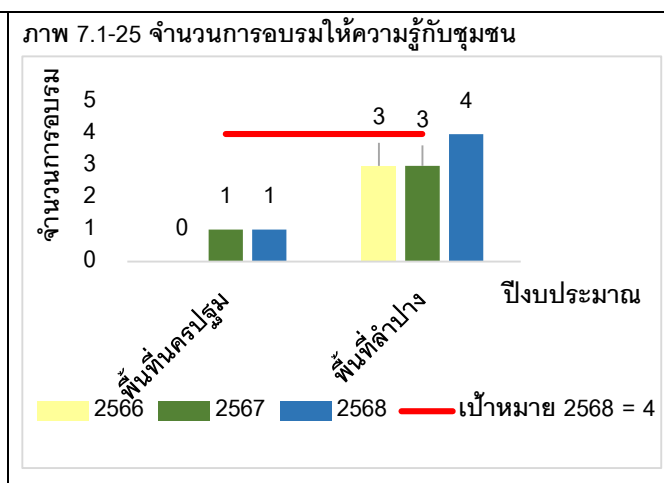
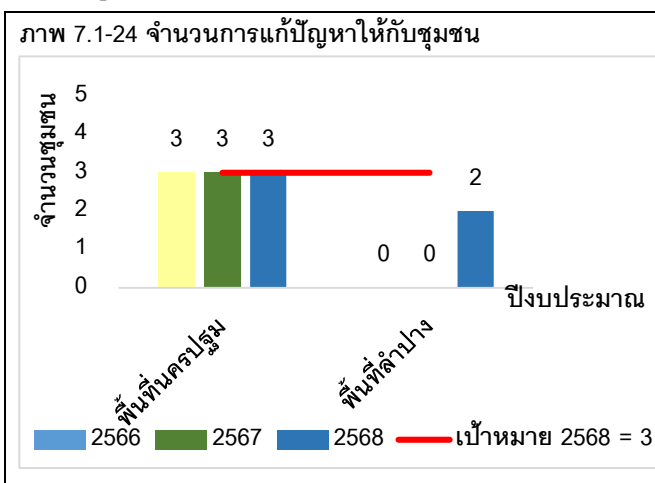
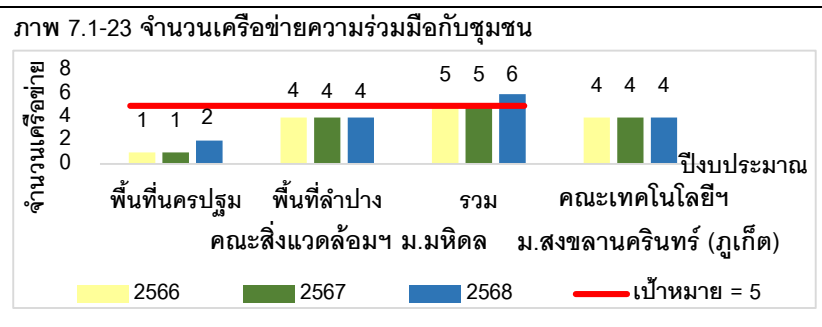


คณะดำเนินงานด้านความร่วมมือทางวิชาการโดยคณะขยายเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (ภาพ 7.1-22) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนสูงกว่า

ภาพ 7.1-22 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (MOU)



คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม. สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) (ภาพ 7.1-23) จำนวนการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่เพิ่ม (ภาพ 7.1-24) ครอบคลุมด้านคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ระบบเฝ้าระวังฝุ่น รวมถึงการจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ (ภาพ 7.1-25)



ปี 2568 ด้านระบบเครือข่ายสื่อสารคอมพิวเตอร์ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี (ภาพ 7.1-26) โดยหลังการปรับปรุงระบบสำรองไฟและติดตั้ง UPS เพิ่มเติม ทำให้ Downtime ลดลงเหลือ 1 ชั่วโมง และในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง คณะสามารถควบคุมความเสี่ยงได้ ร้อยละ 100 (ภาพ 7.1-27)

ภาพ 7.1-26 สถิติระบบเครือข่ายสื่อสารคอมพิวเตอร์		ผลการกู้คืนระบบ		
รายละเอียด	เป้าหมาย	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
Network Unplanned Downtime	< 5 ชั่วโมง	0	2	1

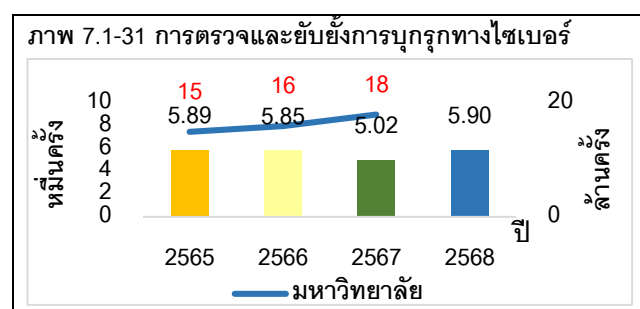
ภาพ 7.1-27 ผลการดำเนินงานการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับคณะ			
การดำเนินงาน	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. ร้อยละของเหตุการณ์ความเสี่ยงที่มีผลการดำเนินงานในระดับที่สามารถควบคุมความเสี่ยงได้ตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยง	100	100	100
2. ร้อยละของแผนบริหารความเสี่ยงที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	100	100	100

7.1ข. (2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินทุกพื้นที่ที่มีการซ้อมแผนและจัดทำแผนเตรียมตอบสนองภาวะฉุกเฉิน (BCP) ครบถ้วน ร้อยละ 100 ทุกปี (ภาพ 7.1-28) และไม่พบรายงานอุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงาน (ภาพ 7.1-29) รวมทั้งมีการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟและฝึกปฐมพยาบาลทุกปี (ภาพ 7.1-30)

ภาพ 7.1-28 การเตรียมพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน				ภาพ 7.1-29 สถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน			
รายละเอียด (เป้าหมาย 100)	2566	2567	2568	รายการ (เป้าหมาย 0 ครั้ง)	2566	2567	2568
1) ร้อยละของพื้นที่ที่มีการซ้อมแผน	100	100	100	จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ	0	0	0
2) ร้อยละของพื้นที่ที่มีแผนงานเตรียม ตอบสนองภาวะฉุกเฉิน (BCP)	100	100	100	ร้ายแรง			

ภาพ 7.1-30 การจัดกิจกรรมซ้อมอพยพหนีไฟ และฝึกปฐมพยาบาลเบื้องต้น				
รายการ	เป้าหมาย	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1) จำนวนการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	ปีละ 1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
2) ผลการประเมินการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	ค่าเฉลี่ย 4	3.60	4.69	4.59
3) จำนวนการฝึกปฐมพยาบาลเบื้องต้น	ปีละ 1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
4) ผลการประเมินการฝึกปฐมพยาบาลเบื้องต้น	ค่าเฉลี่ย 4	4.90	4.83	4.84

การตรวจและยับยั้งการบุกรุกทางไซเบอร์ (ภาพ 7.1-31) โดยสามารถตรวจและป้องกันเหตุการณ์ได้ 50,186–58,975 ครั้งต่อปี เมื่อเทียบกับระบบความปลอดภัยสารสนเทศระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถตรวจจับและป้องกันการโจมตีได้ในระดับ 15–18 ล้านครั้งต่อปี พบว่าผลการดำเนินงาน



ของคณะมีความสอดคล้องกับระบบป้องกันของมหาวิทยาลัย โดยเมื่อมหาวิทยาลัยสามารถตรวจจับการโจมตีได้มากขึ้น ส่งผลให้อัตราการโจมตีที่เกิดขึ้นกับคณะมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องของระบบสารสนเทศ (ภาพ 7.1-32 – ภาพ 7.1-33) สามารถป้องกันภัยคุกคามทางอีเมลและการโจมตีผ่านระบบเครือข่ายได้ ร้อยละ 100 โดยหลายระบบสามารถลดระยะเวลาหยุดชะงักลงตามเป้าหมาย

ภาพ 7.1-32 การดำเนินการตามมาตรการรักษาความปลอดภัยระบบสารสนเทศ					
รายการ	เป้าหมาย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1) ภัยคุกคามก่อความ ทาง E-mail	<5 ข้อความ	0	0	0	0
2) ตรวจพบและป้องกันการโจมตีผ่านระบบ เครือข่าย	<1 ข้อความ	0	0	0	0

ภาพ 7.1-33 ความต่อเนื่องของระบบสารสนเทศ					
รายการ	เป้าหมาย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
Infrastructure and Network	< 5 ชั่วโมง	0	0	2	1
Web Hosting	< 3 ชั่วโมง	8	0	0	0
Web IoTs	< 30 นาที	8	0	0	0
Win 2k8 + Filemaker (ยกเลิกใช้งาน ปี 68)	< 1 ชั่วโมง	0	0	0	-
ระบบสารสนเทศ ENMIS	< 3 ชั่วโมง	0	1	2	0
Database Backup Restore	< 4 ชั่วโมง	1	2	1	0.5

7.1ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน การดำเนินงานด้านเครือข่ายอุปทานอยู่ในระดับดีและบรรลุเป้าหมาย โดย IT Service Availability และระบบซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์สามารถดำเนินงานได้ร้อยละ

ละ 100 ขณะที่ร้อยละของ Band width คงเหลือในช่วง Peak Period เพิ่มขึ้นเป็น 84.6% ในปี 2568 นอกจากนี้การจัดซื้อจัดจ้างและการส่งมอบพัสดุเป็นไปตามเงื่อนไขสูงกว่าเป้าหมาย (ภาพ 7.1-34)

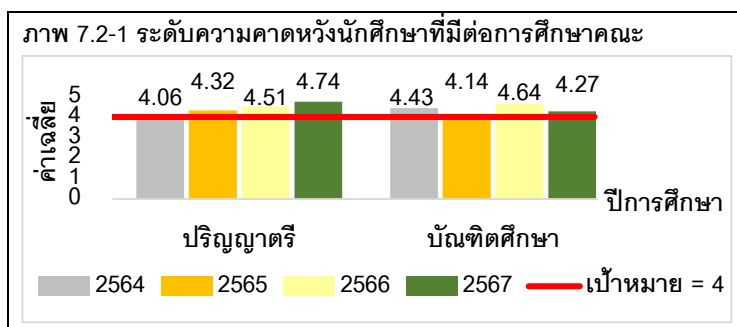
ภาพ 7.1-34 Supply Chain Management	เป้าหมาย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1) ร้อยละของขนาด Bandwidth คงเหลือในช่วง Peak Period	> 33%	69.4%	65.4%	61.5%	84.6%
2) IT Service Availability	> 99%	100%	100%	100%	100%
3) ระบบซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ (T=มี) (การสอบเทียบเครื่องมือ, ค่าความเที่ยงตรงและความถูกต้องของผล, ทดสอบเปรียบเทียบผลระหว่างห้องปฏิบัติการ)	มี	มี	มี	มี	มี
4) อัตราสัญญาสิ่งก่อสร้าง การจัดซื้อที่ดำเนินการถูกต้อง เป็นไปตามเงื่อนไข (จำนวนสัญญาในระบบ MUERP หักงานที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข)	ร้อยละ 80	-	87.50	100	93.75
5) อัตราการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขต้องถูกดำเนินการตามระเบียบ (เช่น การเสียค่าปรับการยกเลิกสัญญาการขึ้น blacklist) (ข้อมูลรายการที่มีค่าปรับจากระบบ ERP)	<5	-	12.50	0.00	5.56
6) อัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา	ร้อยละ 80	-	87.50	100	94.44

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

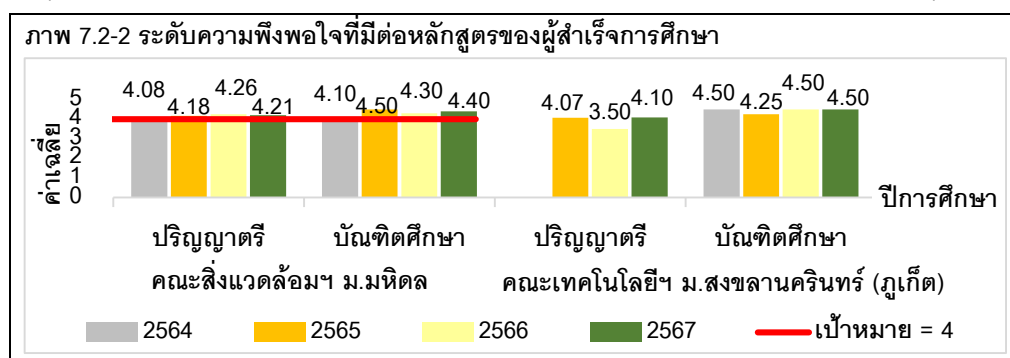
7.2ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

7.2ก.(1) ความพึงพอใจของลูกค้า

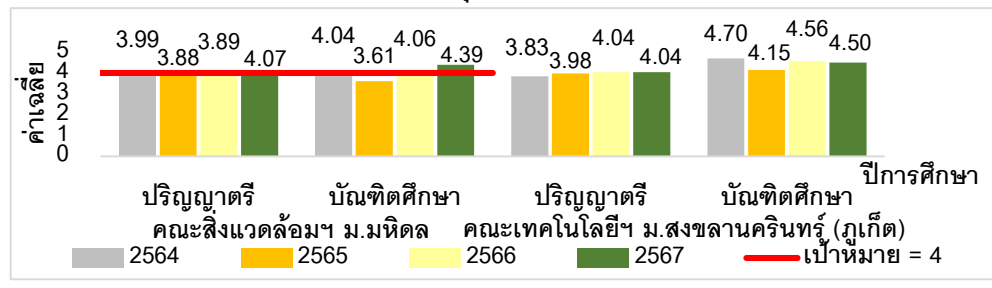
พันธกิจด้านการศึกษา การประเมินความคาดหวังของนักศึกษา และความพึงพอใจต่อหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (ภาพ 7.2-1 และ 7.2-2) มีผลการดำเนินงานใกล้เคียงคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ขณะที่



ความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษายังต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (ภาพ 7.2-3) ซึ่งคณะได้นำผลไปปรับปรุงระบบติดตามการสำเร็จการศึกษา ผ่านตัวชี้วัดใน PA ของประธานและเลขาธิการหลักสูตร

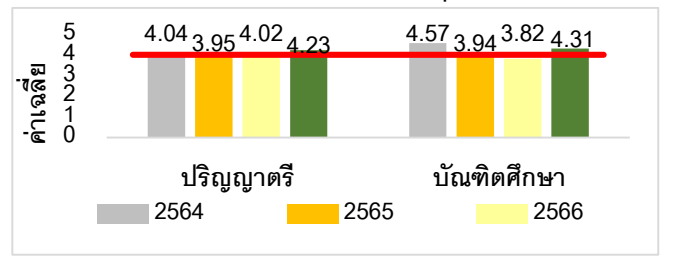


ภาพ 7.2-3 ระดับความพึงพอใจปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน

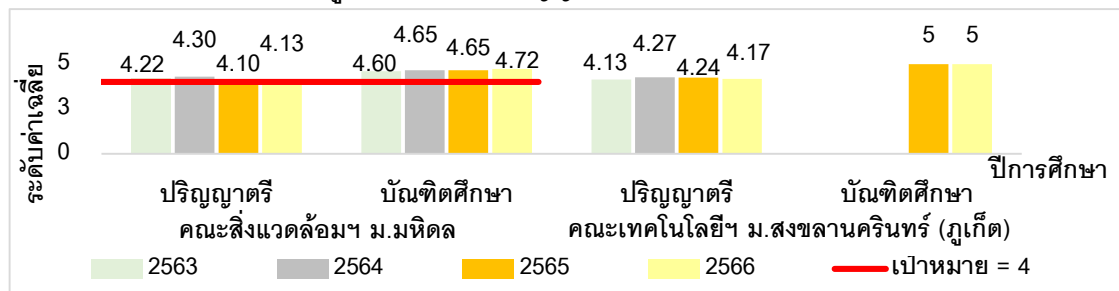


การประเมินความสุขในการเรียนฯ (ภาพ 7.2-4) ทั้งนี้ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตสูงกว่าเป้าหมายทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (ภาพ 7.2-5) ขณะที่ระดับปริญญาตรีใกล้เคียง คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ส่วนระดับบัณฑิตศึกษายังต่ำกว่าคู่เทียบ

ภาพ 7.2-4 ระดับความพึงพอใจด้านความสุขในการเรียนการสอน



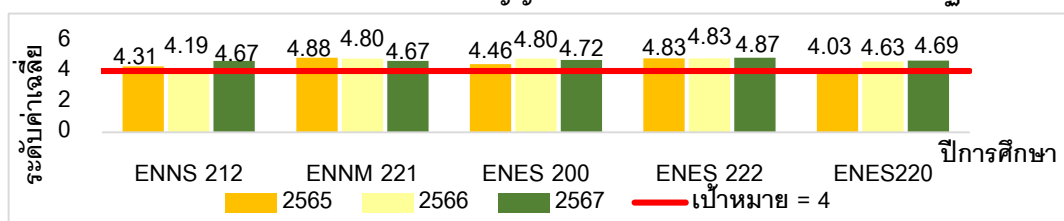
ภาพ 7.2-5 ระดับความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา



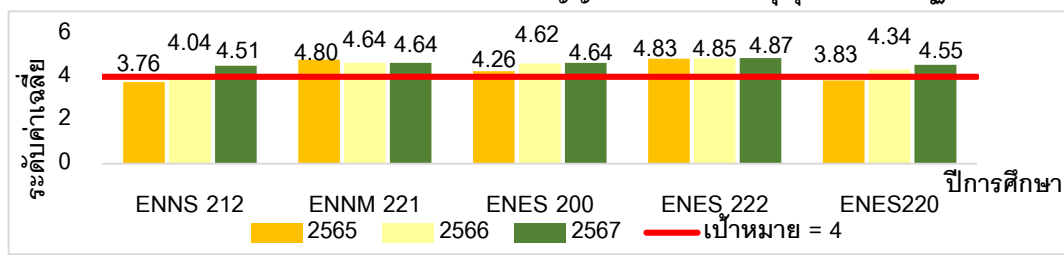
หมายเหตุ: คณะเทคโนโลยีฯ ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) มีข้อมูลเฉพาะระดับปริญญาเอก และไม่มีรายงานผลปี 2563-2564

ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่และการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ห้องปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมสูงกว่าเป้าหมาย และหลายรายวิชามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ภาพ 7.2-6 และ 7.2-7)

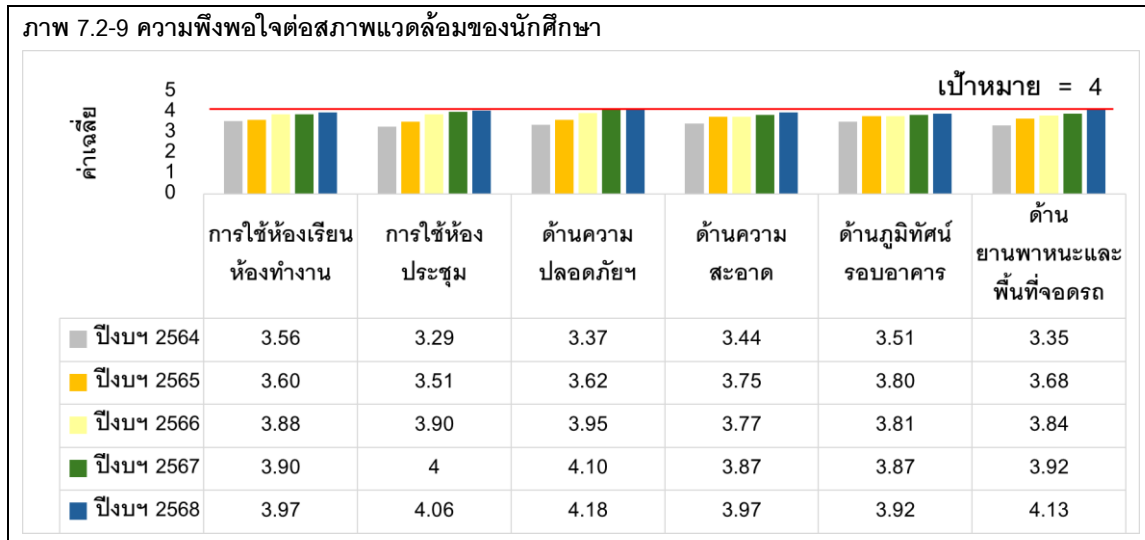
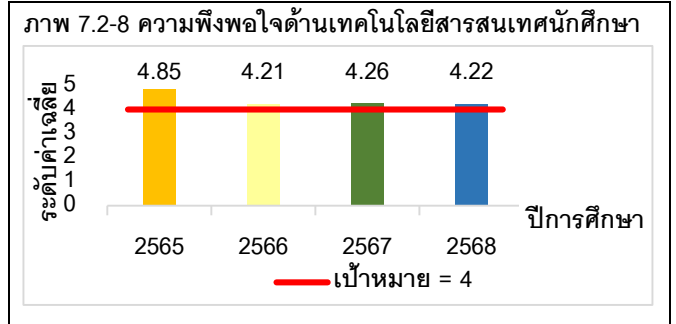
ภาพ 7.2-6 ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการฯ



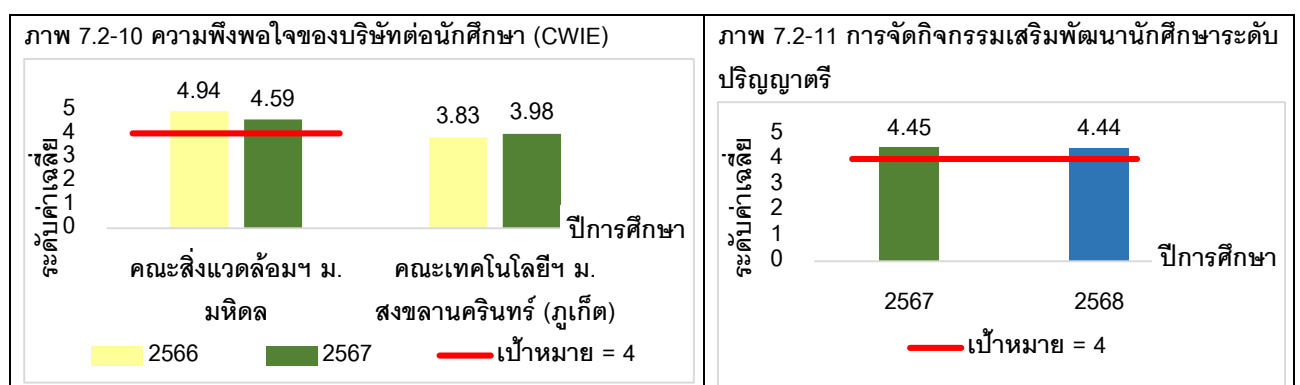
ภาพ 7.2-7 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการจัดวัสดุ อุปกรณ์ห้องปฏิบัติการฯ



ความพึงพอใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ภาพ 7.2-8) ทั้งนี้ คณะได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการให้บริการ เช่น การเพิ่มจุดกระจายสัญญาณ Wi-Fi และจัดหาโปรแกรมด้านภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และมีระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของนักศึกษา (ภาพ 7.2-9)



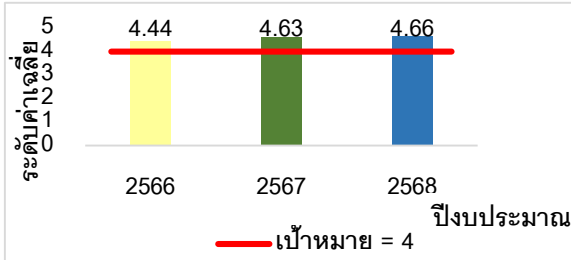
ความพึงพอใจของบริษัทที่มีต่อนักศึกษา (CWIE) ของคณะ (ภาพ 7.2-10) สูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) โดยคณะได้นำผลการประเมินจากนักศึกษารุ่นแรกจำนวน 5 คน ไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของนักศึกษารุ่นถัดไปเพื่อรักษาและยกระดับคุณภาพบัณฑิต และการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพนักศึกษาระดับปริญญาตรี (ภาพ 7.2-11)



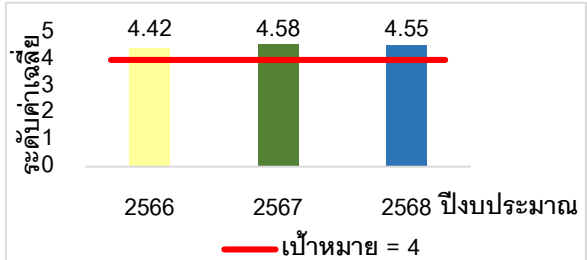
พันธกิจด้านการวิจัย ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย (ภาพ 7.2-12) และ**พันธกิจด้านการบริการวิชาการ** ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการตรวจวัดและวิเคราะห์ (ภาพ 7.2-13) แสดงถึงการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า นอกจากนี้ ระดับความพึงพอใจพื้นที่ชุมชนสูงกว่าเป้าหมาย (ภาพ 7.2-14) แสดงถึงการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของชุมชน และผู้รับบริการ แม้ผลการดำเนินงานยังต่ำกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) แต่คณะได้นำข้อมูลจาก

การรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงการสื่อสาร การสนับสนุนชุมชน และการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่มากขึ้น

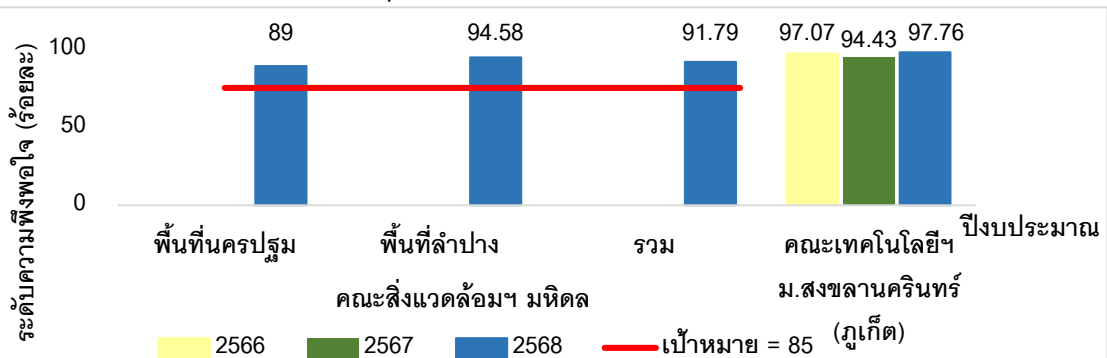
ภาพ 7.2-12 ระดับความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย



ภาพ 7.2-13 ระดับความพึงพอใจผู้ให้บริการตรวจวัดฯ



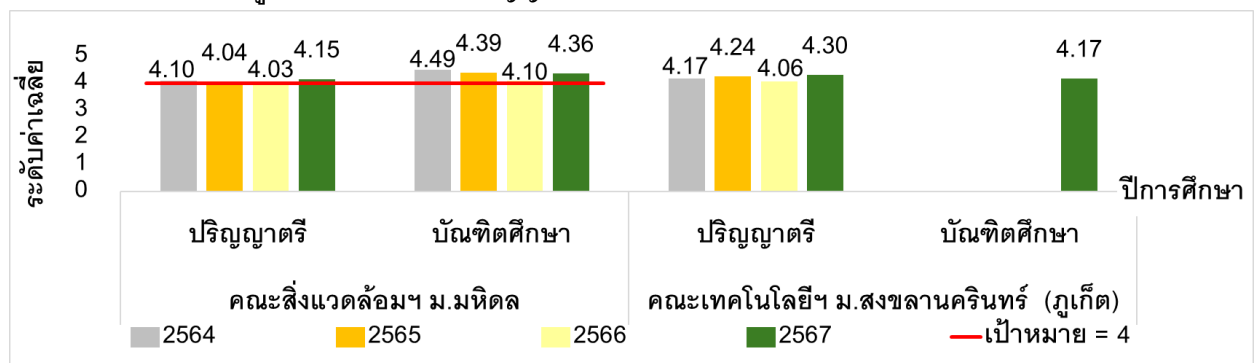
ภาพ 7.2-14 ระดับความพึงพอใจพื้นที่ชุมชน



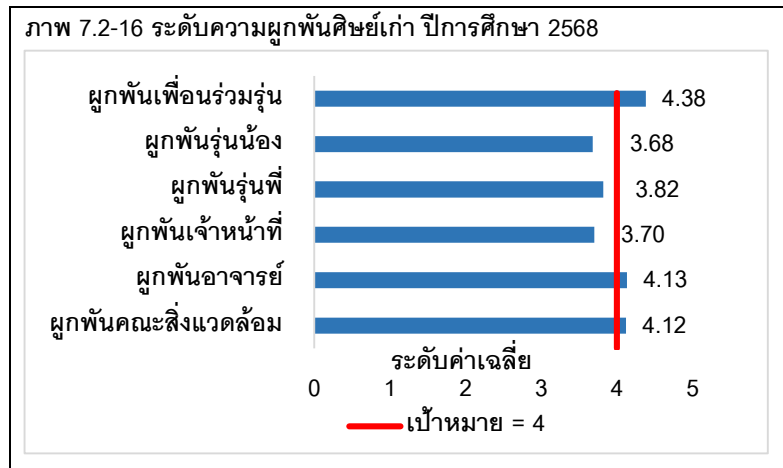
ทั้งนี้ ในช่วงปีที่รายงาน คณะไม่พบข้อร้องเรียนด้านการดำเนินงานในทุกพันธกิจ โดยคณะใช้ข้อมูลจากความพึงพอใจและข้อเสนอแนะเป็นโอกาสในการพัฒนา เช่น บางรายวิชาที่มีการฝึกภาคสนามได้รับข้อเสนอแนะจากนักศึกษาเกี่ยวกับการออกภาคสนาม คณะจึงนำมาปรับปรุง โดยทบทวนประกาศ และการประเมินความเสี่ยงในรายวิชาที่มีการออกฝึกภาคสนาม เพื่อความปลอดภัยและสร้างความมั่นใจให้กับนักศึกษา

7.2ก.(2) ความผูกพันของลูกค้า พันธกิจด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2564-2567 ระดับความผูกพันของนักศึกษามีผลการดำเนินงานใกล้เคียงกับคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) (ภาพ 7.2-15) และมีระดับความผูกพันศิษย์เก่า ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องที่คณะนำไปใช้ในการพัฒนากิจกรรม (ภาพ 7.2-16)

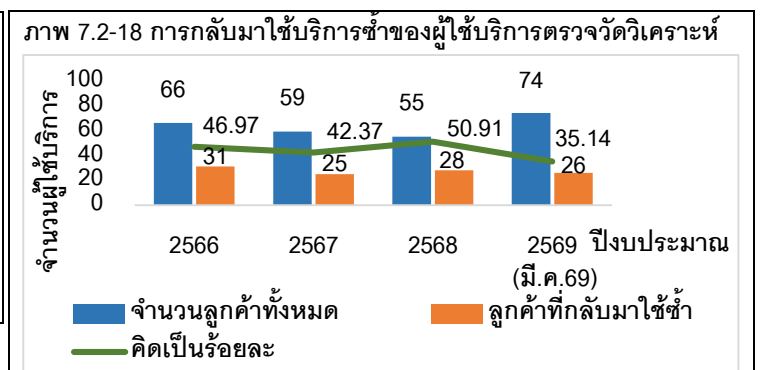
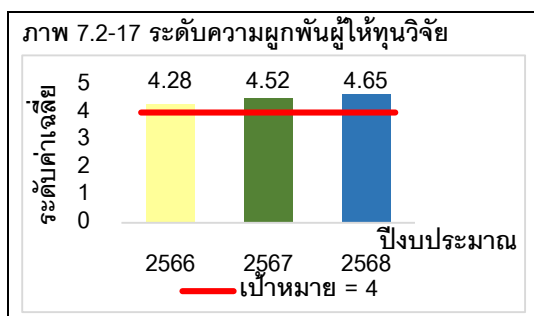
ภาพ 7.2-15 ระดับความผูกพันนักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา



หมายเหตุ: ปีการศึกษา 2568 คณะเทคโนโลยีฯ ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) มีเฉพาะข้อมูลระดับบัณฑิตศึกษา



พันธกิจด้านการวิจัย ปี 2566–2568 ระดับความผูกพันผู้ให้ทุนวิจัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และสูงกว่าเป้าหมาย แสดงถึงความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ที่ดี (ภาพ 7.2-17) พันธกิจด้านการบริการวิชาการ จำนวนลูกค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จาก 55 ราย ในปี 2568 เป็น 74 รายในปี 2569 (มี.ค.69) เพิ่มขึ้นร้อยละ 34.55 เมื่อพิจารณาจำนวนลูกค้าที่กลับมาใช้บริการจริง พบว่ายังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงเดิม แสดงให้เห็นว่าคณะยังคงสามารถรักษาสฐานลูกค้าเดิมได้ ขณะเดียวกันมีลูกค้าใหม่เข้ามาใช้บริการเพิ่มขึ้น คณะได้นำผลการดำเนินงานดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (CRM) การติดตามความพึงพอใจหลังการให้บริการ และการสร้างความร่วมมือระยะยาวกับลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการกลับมาใช้บริการซ้ำ



7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

7.3ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

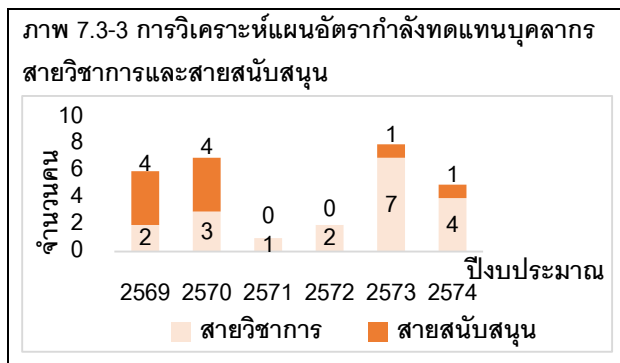
7.3ก. (1) **ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร** ผลวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ พบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน = 52 อัตรา อัตรากำลังที่พึงมี = 23.42 อัตรา อัตรากำลังที่สูงกว่าเกณฑ์ = 28.58 อัตรา (ภาพ 7.3-1) ผลการวิเคราะห์ถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดสรรภาระงานให้เกิดความสมดุลระหว่างการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ การเปิดและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอาจารย์ เป็น นักวิจัย เพื่อรองรับภาระงานทางด้านงานวิจัยเพิ่มขึ้นในอนาคต

ภาพ 7.3-1 การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ					
หลักสูตร	ค่า (FTES)	อัตรากำลังปัจจุบัน	เกณฑ์อัตราส่วน อาจารย์: นักศึกษา(เกณฑ์ สกอ.)	อัตรากำลังที่พึงมี	อัตรากำลังที่สูงกว่าเกณฑ์
ระดับปริญญาตรี	189.03	52	1:15	12.60	
ระดับบัณฑิต	81.15		1:7.5	10.82	
รวม		52		23.42	28.58

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังสายสนับสนุน (ภาพ 7.3-2) พบว่าคณะมีบุคลากร 82 อัตรา ขณะที่อัตรากำลังที่พึงมีตามภาระงานเท่ากับ 89.48 อัตรา ส่งผลให้มีช่องว่างอัตรากำลังขาด 7.48 อัตรา หรือร้อยละ 9.12 ทั้งนี้ คณะนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การพัฒนา Upskill/Reskill และปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและรองรับการเติบโตในอนาคต

ภาพ 7.3-2 การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน				
สังกัด	หน่วยงาน	ตำแหน่งที่มีอยู่	ตำแหน่งที่พึงมี	อัตรากำลังที่เพิ่ม
1) งานบริหารทั่วไป	รวม	28	30	2
	หน่วยทรัพยากรบุคคล	6	6.77	0.77
	หน่วยกายภาพฯ	13	12.98	-0.02
	หน่วยสารสนเทศ	6	6.88	0.88
	หน่วยสารบรรณ	3	3.37	0.37
2) งานบริการการศึกษา	รวม	9	11.16	2.16
	หน่วยการศึกษาและหลักสูตร	4	4.03	0.03
	หน่วยพัฒนามาตรฐานการศึกษา	2	2.59	0.59
	หน่วยกิจการนักศึกษา	3	4.54	1.54
3) งานนโยบายและแผน	รวม	4	4.18	0.18
	หน่วยแผนและพัฒนาคุณภาพ	4	4.18	0.18
4) งานคลังและพัสดุ	รวม	9	9	0
	หน่วยพัสดุ	3	3	0
	หน่วยการเงินและบัญชี	6	6	0
5) งานสื่อสารองค์กรและวิเทศสัมพันธ์	รวม	6	6.81	0.81
	หน่วยวิเทศสัมพันธ์	2	2.59	0.59
	หน่วยสื่อสารองค์กร	4	4.22	0.22
6) งานวิจัยและบริการวิชาการ	รวม	9	10.07	1.07
	หน่วยบริหารงานวิจัย	4	4.56	0.56
	หน่วยบริการวิชาการ	5	5.51	0.51
7) งานพันธกิจเพื่อสังคม	รวม	7	7	0
	-	7	7	0
8) งานปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานสากล	รวม	10	11.26	1.26
	หน่วยสนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย	6	6.8	0.8
	หน่วยตรวจวัดและวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม	4	4.46	0.46
รวม		82	89.48	7.48

ปี 2569–2574 คณะวิเคราะห์แผนอัตรากำลังทดแทน (ภาพ 7.3-3) พบว่า สายวิชาการมีความเสี่ยงสูงสุดในปี 2573 และช่วงปี 2569–2570 สำหรับสายสนับสนุน ทั้งนี้ คณะได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจาก 2 อัตราในปี 2567 เป็น 7 อัตราในปี 2569 (ภาพ 7.3-4)



ปี 2565–2568 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ MUPSF และ UKPSF มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการรับรองระดับ MUPSF2 และ UKPSF3 และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) (ภาพ 7.3-5)

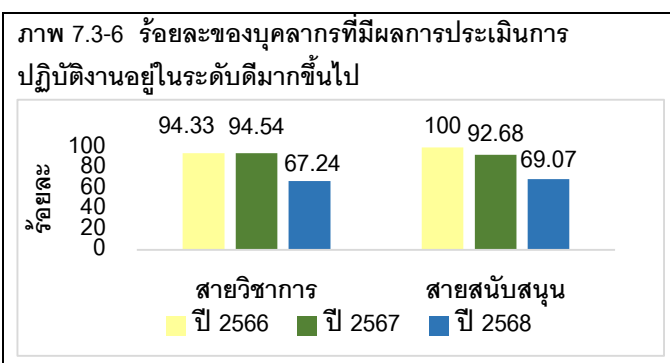
ภาพ 7.3-4 กรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร

ประเภทอัตรากำลัง	ปีงบประมาณ		
	2567	2568	2569
สายวิชาการ	2	1	4
สายสนับสนุน	-	3	3
รวม	2	4	7

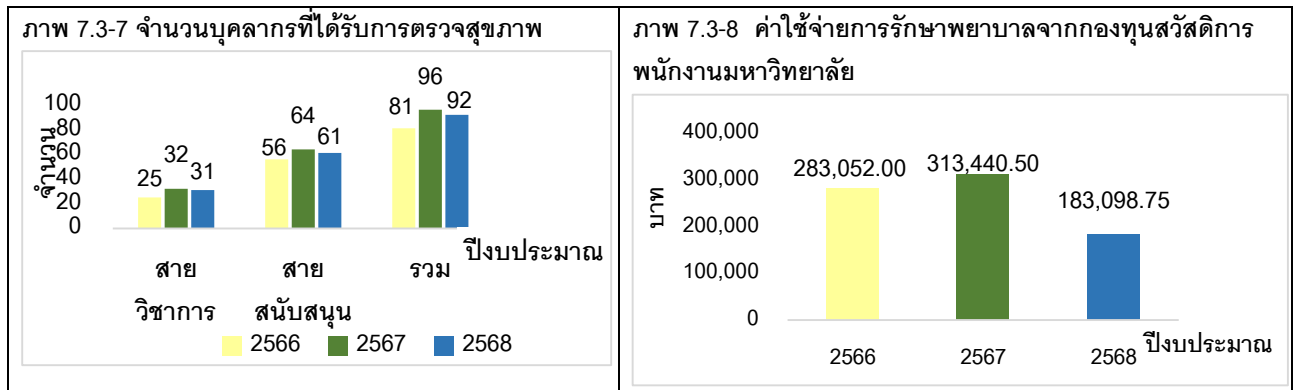
ภาพ 7.3-5 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ PSF และ UKPSF

คณะ	คณะสิ่งแวดล้อมฯ ม.มหิดล				คณะเทคโนโลยีฯ ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)			
	มาตรฐานคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (PSF)							
ปีงบประมาณ	MUPSF 1	MUPSF 2	MUPSF 3	MUPSF 4	TPSF 1	TPSF 2	TPSF 3	TPSF 4
2565	-	5	-	-	-	-	-	-
2566	-	6	-	-	-	-	-	-
2567	-	2	-	-	-	2	-	-
2568	-	2	-	-	-	-	-	-
	มาตรฐานคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (UKPSF)							
2565	-	-	-	-	-	-	-	-
2566	-	-	2	-	1	-	-	-
2567	-	-	2	-	-	-	1	-
2568	-	-	4	-	-	-	-	-

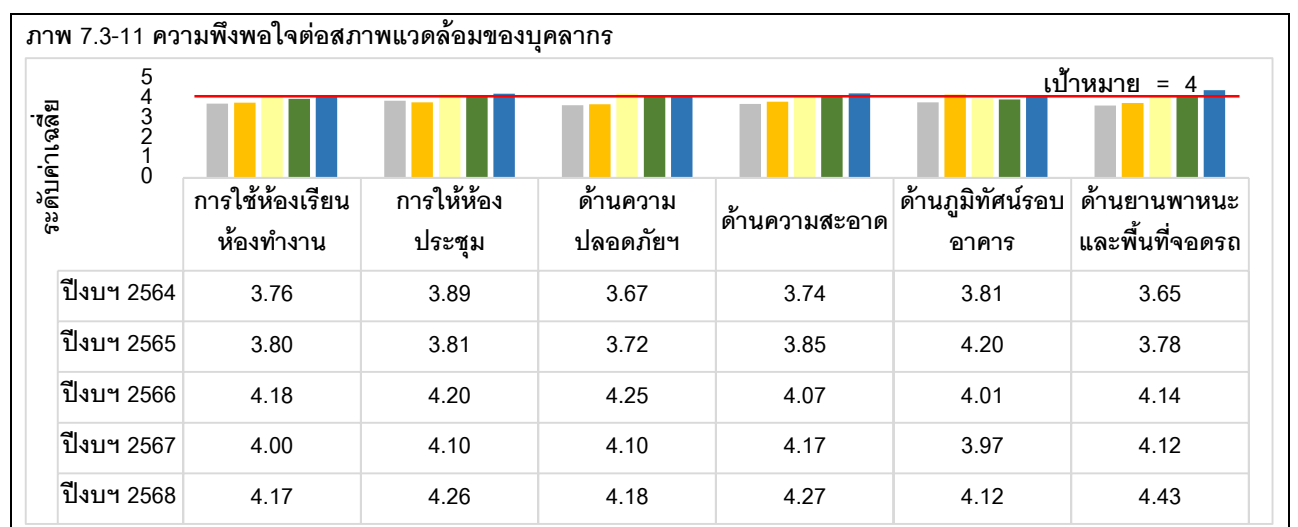
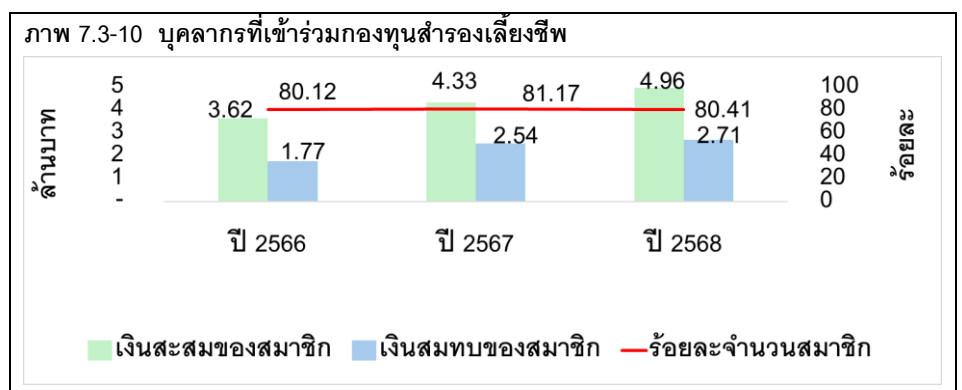
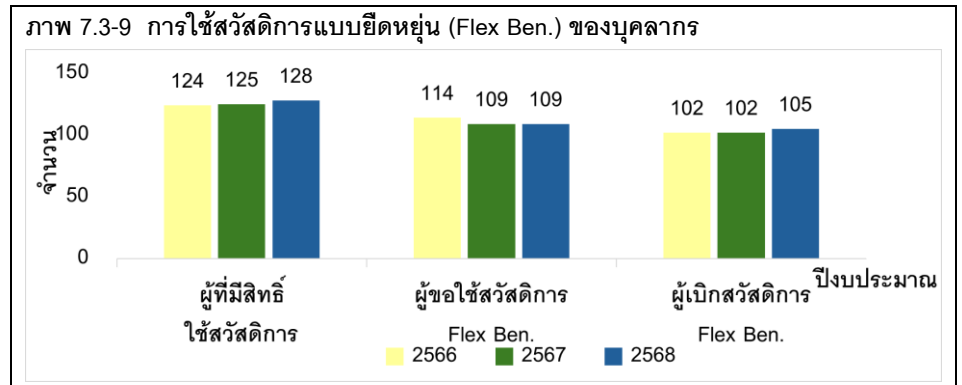
การประเมินบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป โดยปี 2566 ที่มีผลการดำเนินงานสูงสุดร้อยละ 94.33–100 (ภาพ 7.3-6) สำหรับปี 2568 ผลลัพธ์ที่ลดลงส่วนหนึ่งเกิดจากคณะมีการวางระบบและปรับรูปแบบการประเมินให้มีความเข้มข้นและสะท้อนสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น



7.3ก. (2) บรรยาภาสการทำงาน การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ภาพ 7.3-7) โดยสายสนับสนุนมีสัดส่วนการเข้ารับการตรวจสูงกว่าสายวิชาการ ซึ่งเชื่อมโยงกับการดำเนินงานด้าน Happy Workplace และการส่งเสริมสุขภาพของคณะ ขณะเดียวกัน ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลลดลงในปี 2568 (ภาพ 7.3-8)

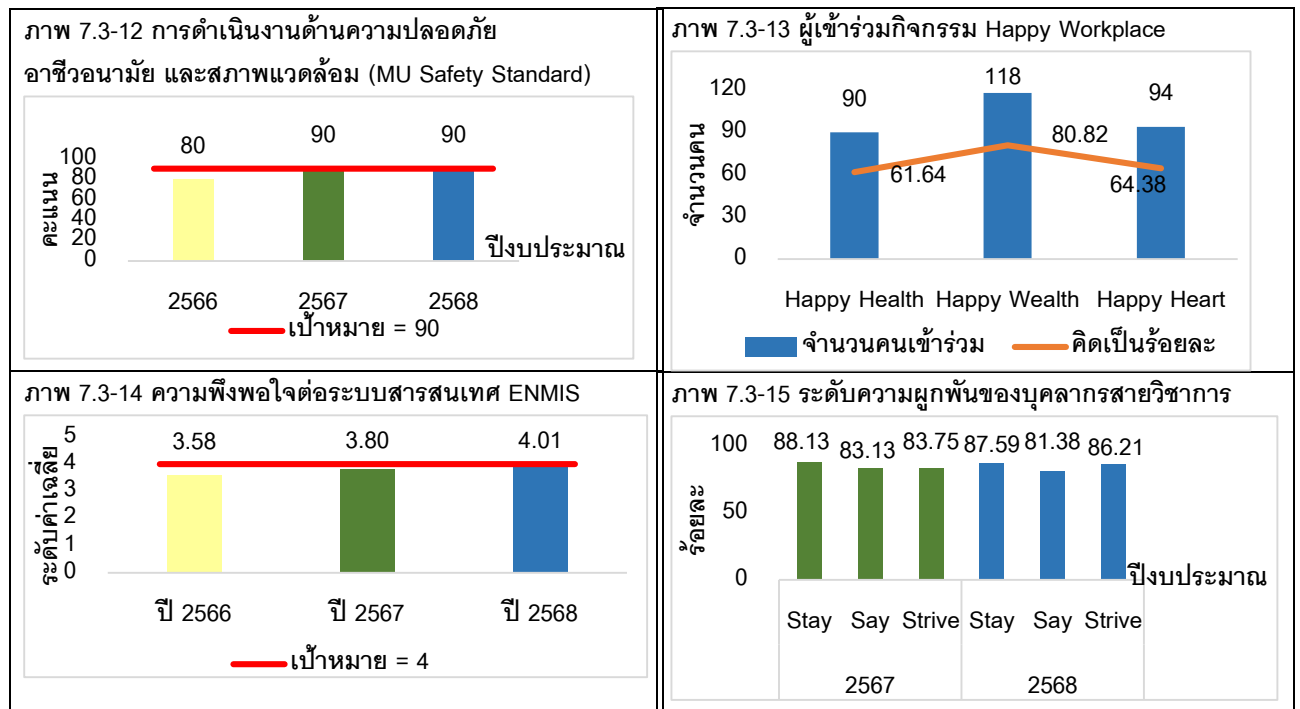


การใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) (ภาพ 7.3-9) สอดคล้องกับการส่งเสริม Well-being และคุณภาพชีวิตการทำงานของคน และในด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สมาชิกมีแนวโน้มเติบโตในช่วงปี 2566–2568 (ภาพ 7.3-10) ขณะที่สัดส่วนสมาชิกอยู่ในระดับสูงกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบุคลากร (ภาพ 7.3-11)

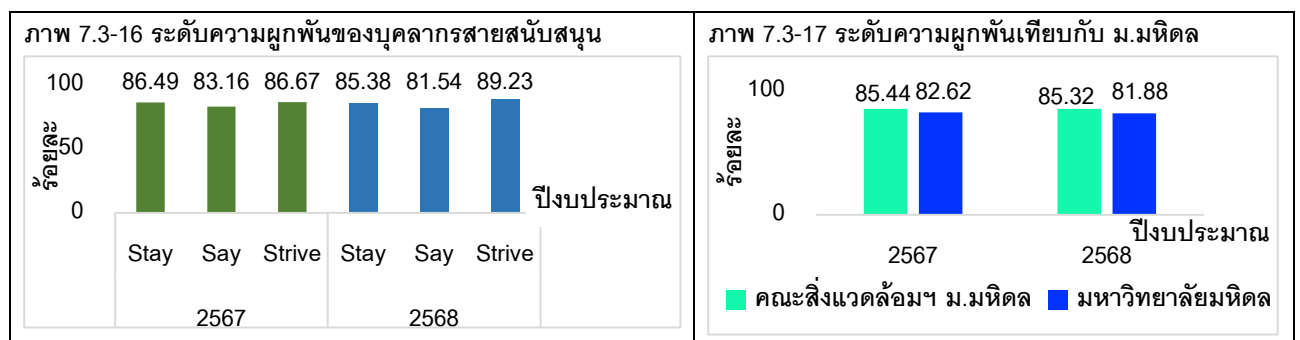


การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมตามเกณฑ์ MU Safety Standard มีแนวโน้มดีขึ้นจากร้อยละ 80 ในปี 2566 เป็นร้อยละ 90 (ระดับดีเด่น) (ภาพ 7.3-12) โดยเชื่อมโยงกับแนวทาง

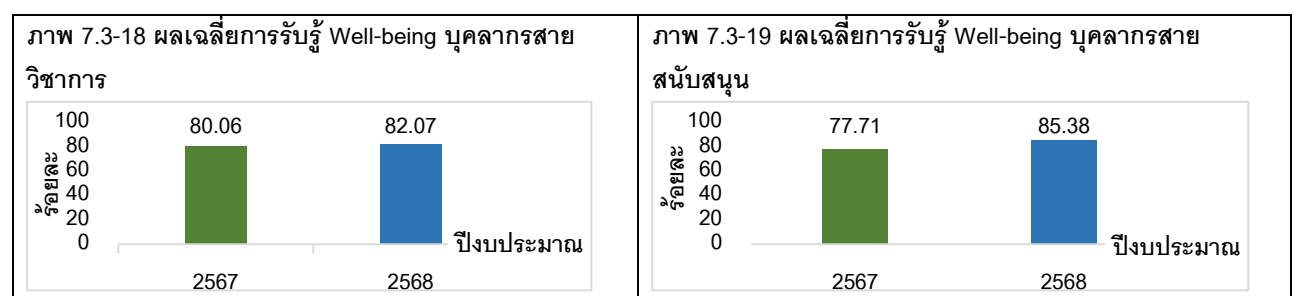
Green Office ของคณะ และการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรม Happy Workplace (ภาพ 7.3-13) แสดงถึงการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านการเงิน สุขภาพ และคุณภาพชีวิต ระดับความพึงพอใจต่อระบบสารสนเทศ ENMIS มีแนวโน้มดีขึ้น (ภาพ 7.3-14)



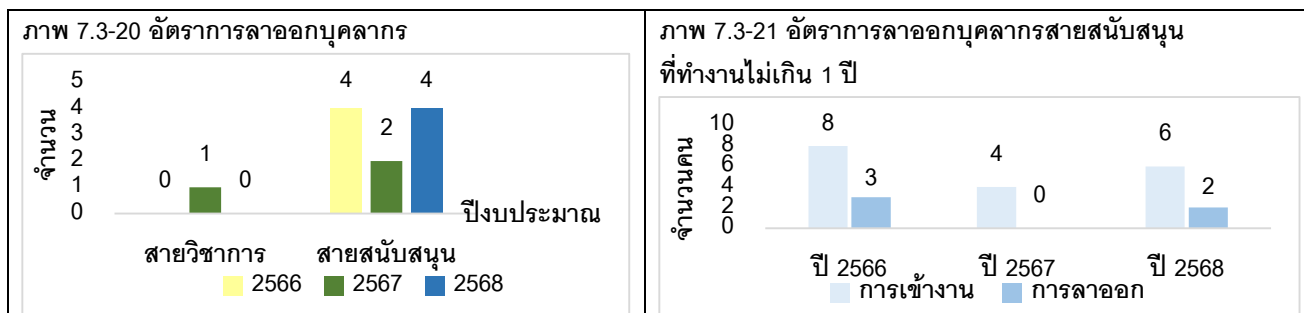
7.3ก.(3) ความผูกพันของบุคลากรและการรักษาบุคลากรไว้ ระดับความผูกพันของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน (ภาพ 7.3-15 – 7.3-16) ในปี 2567–2568 ผลการประเมินด้าน Stay, Say และ Strive อยู่ในช่วงร้อยละ 81.38–89.23 สูงกว่าค่าเฉลี่ยมหาวิทยาลัยมหิดล (ภาพ 7.1-17) และสูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ที่มีผลการประเมินในปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 60.19 และยังไม่มีผลในปี 2568



ด้าน Well-being บุคลากร (ภาพ 7.3-18 ถึง 7.3-19) โดยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีผลการประเมินในทิศทางเดียวกัน ขณะที่มิติ Financial Well-being ยังมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น



ในช่วงปี 2566–2568 อัตราการลาออกของบุคลากร (ภาพ 7.3-20) พบว่าสายสนับสนุนมีอัตราการลาออกสูงกว่าสายวิชาการ และการลาออกของสายสนับสนุนที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี (ภาพ 7.3-21) ซึ่งเป็นประเด็นที่คณะกรรมการฯ ให้ความสำคัญ จึงนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารภาระงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

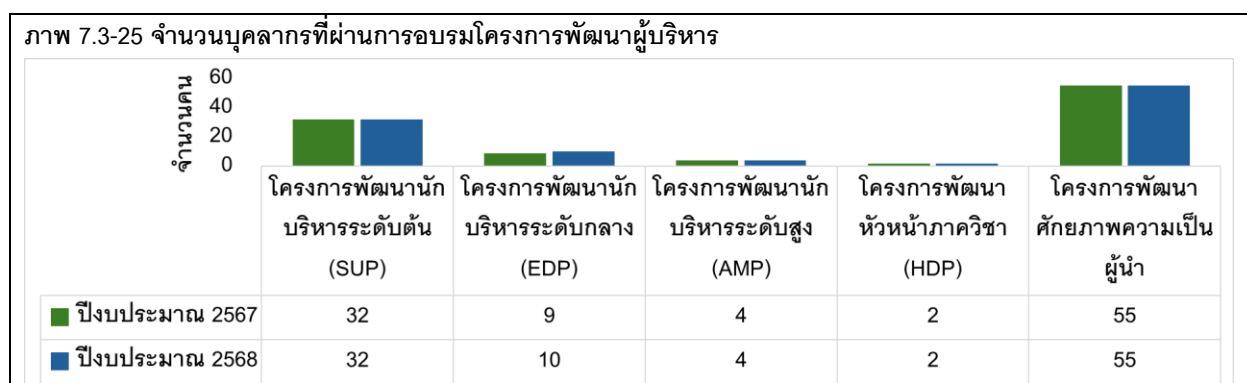


7.3ก.(4) การพัฒนาบุคลากร คณะส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สัมมนา การพัฒนาภาวะผู้นำ ทักษะดิจิทัล หลักสูตรผู้บริหาร และการเข้าร่วมโครงการพัฒนา Global Talent ของมหาวิทยาลัย (ภาพ 7.3-22)

ภาพ 7.3-22 ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของ Global Talent (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย				ผลการดำเนินการ			
	2565	2566	2567	2568	2565	2566	2567	2568
บุคลากรสายสนับสนุน	45.83	47.62	100	100	47.63	45.00	100	100

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ภาพ 7.3-23 – ภาพ 7.3-24) โดยสายสนับสนุนได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษสะสม 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.12 ของสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีผลสูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ซึ่งยังไม่มีบุคลากรตำแหน่งดังกล่าว คณะส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารระดับมหาวิทยาลัย และคณะจัดโครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ (ภาพ 7.3-25)

ภาพ 7.3-23 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น (ปีงบประมาณ)					ภาพ 7.3-24 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น (ปีงบประมาณ)						
ตำแหน่งวิชาการ	2565	2566	2567	2568	ตำแหน่งสนับสนุน	2552-2564	2565	2566	2567	2568	รวม
ศาสตราจารย์	1	1	1	4	ผู้ชำนาญการ	19	2	1	-	2	24
รองศาสตราจารย์	14	14	19	18	การพิเศษ						
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	21	24	19	19	หมายเหตุ: คณะเทคโนโลยีฯ ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ไม่มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ						
อาจารย์	19	15	15	15							

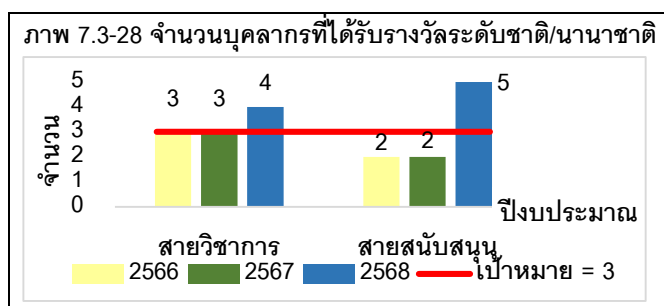


การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ภาพ 7.3-26 ถึง 7.3-27) ทั้งนี้ สายวิชาการมุ่งพัฒนาด้านการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน ขณะที่สายสนับสนุนเน้นทักษะ Digital Literacy ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการจำนวน 32 คน เข้ารับการอบรมหลักสูตรคณาจารย์นิเทศ CWIE เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และรองรับการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

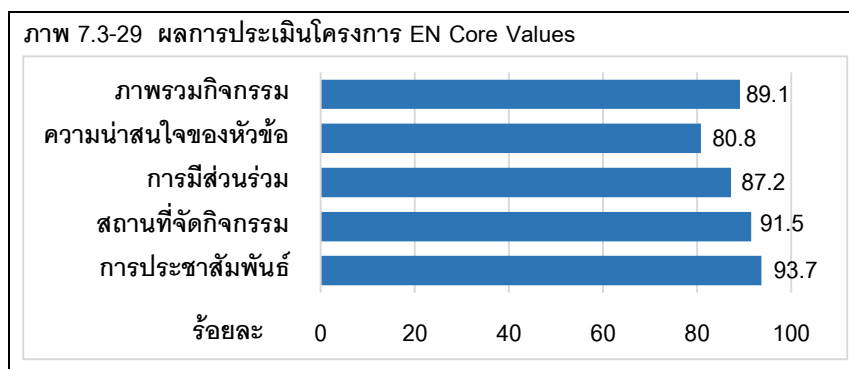
ภาพ 7.3-26 สรุปผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปี 2568			
รายการ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ราย)	56	82	138
ผลการพัฒนาเป็นไปตามที่คาดหวัง (ราย)	48	82	130
คิดเป็นร้อยละ	85.71	100	94.20
ผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ราย)	8	0	8
งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา (บาท)	194,000	5,800	199,800
งบประมาณเฉลี่ยต่อคน (บาท/คน)	3,464	70.73	1,448

ภาพ 7.3-27 สมรรถนะ/ทักษะพัฒนาที่บุคลากรเลือก 5 อันดับแรก					
บุคลากรสายวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	บุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ทักษะการวิจัย	16	28.57%	1) ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	15	18.29%
2) ทักษะการจัดการเรียนการสอน	10	17.86%	2) Core Competency: Originality	9	10.98%
3) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	7	12.50%	3) ทักษะการใช้งานด้านสารสนเทศ/Digital Literacy	8	9.76%
4) Core Competency: Altruism	5	8.93%	4) Core Competency: Altruism	5	6.10%
5) ทักษะการให้คำปรึกษา/คำแนะนำ	5	8.93%	5) ทักษะการประสานงาน/การสื่อสาร/การจัดการข้อมูลการศึกษา	4 ต่อรายการ	4.88% ต่อรายการ
รายการทักษะอื่น ๆ (ลำดับที่ 6-20)	15	รวม 20 รายการ	รายการทักษะอื่น ๆ (ลำดับที่ 6-30)	รวม 30 รายการ	
หมายเหตุ: สายวิชาการมีสมรรถนะ/ทักษะที่พัฒนารวม 20 รายการ โดยบุคลากรบางรายเลือกพัฒนามากกว่า 1 รายการ					

จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ (ภาพ 7.3-28) โดยในปี 2568 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีผลการดำเนินการสูงกว่าเป้าหมาย แสดงถึงศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก



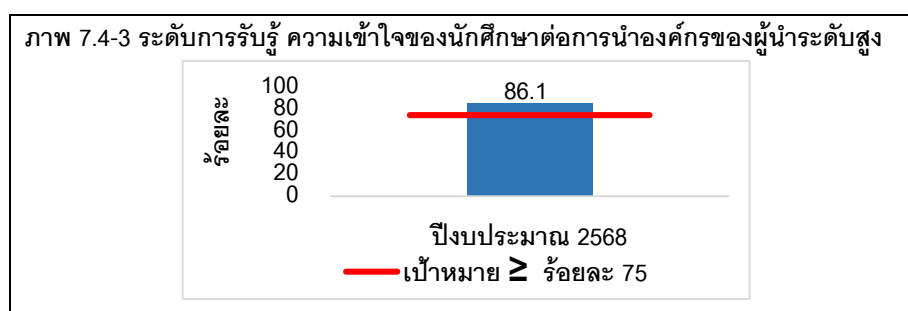
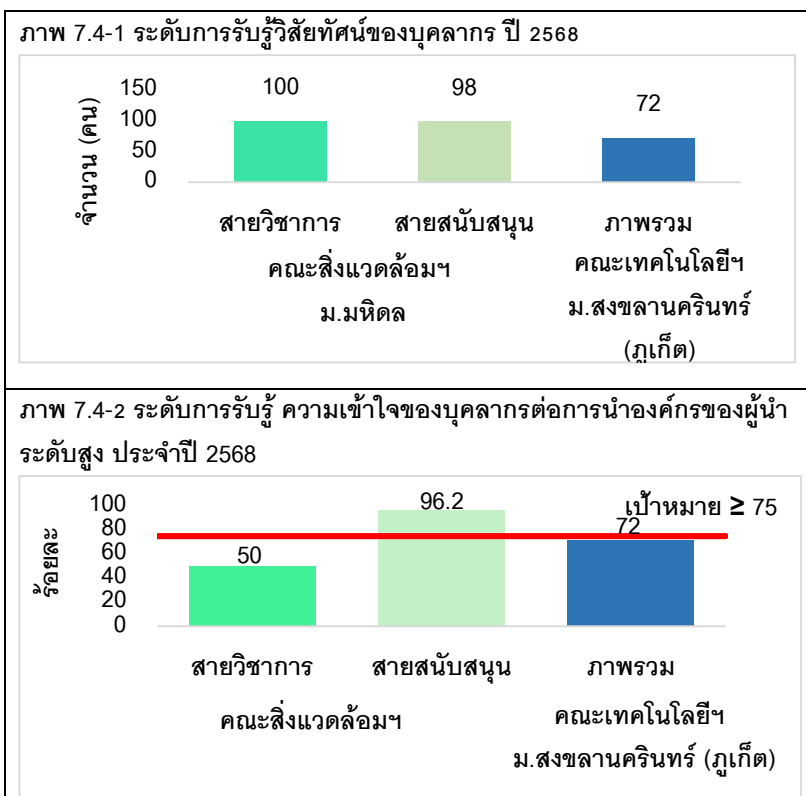
ปี 2568 คณะจัดโครงการ EN Core Values จำนวน 12 ครั้ง (ภาพ 7.3-29) โดยผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง แสดงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนคณะ ทั้งนี้ คณะนำข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมมาปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร



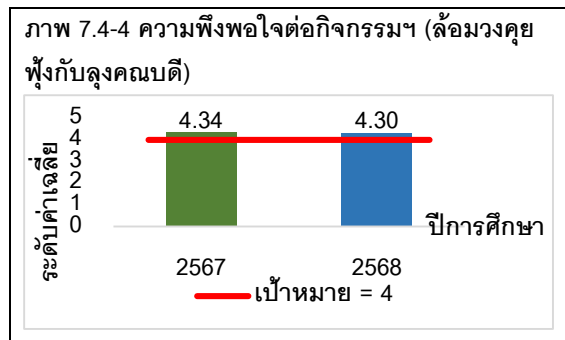
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

7.4ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

7.4ก. (1) การนำองค์กร ปี 2568 การรับรู้วิสัยทัศน์ของบุคลากรอยู่ในระดับสูง (ภาพ 7.4-1) โดยสายวิชาการรับรู้ร้อยละ 100 และสายสนับสนุนร้อยละ 98 แสดงถึงประสิทธิผลการสื่อสารและการถ่ายทอดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของคณะ ด้านการรับรู้ต่อการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง บุคลากรสายสนับสนุนมีผลการประเมินร้อยละ 96.2 สูงกว่าคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) ที่มีผลการประเมินภาพรวม ร้อยละ 72 (ภาพ 7.4-2) นอกจากนี้ นักศึกษามีระดับการรับรู้ต่อการนำองค์กรของผู้นำระดับสูงมากกว่าร้อยละ 80 (ภาพ 7.4-3)

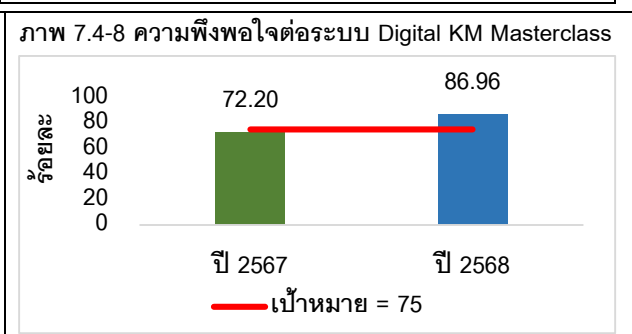
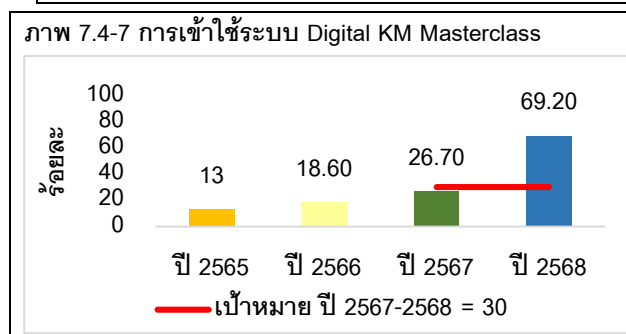
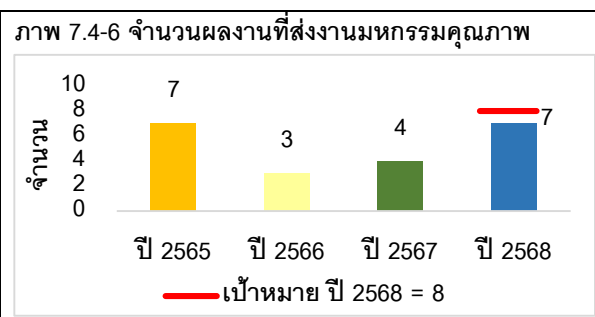
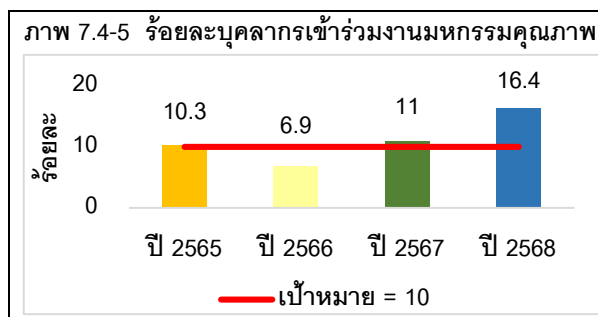


ความพึงพอใจต่อกิจกรรม “ล้อมวงคุยฟังกับลุงคนบดี” สูงกว่าเป้าหมายในปีการศึกษา 2567–2568 (ภาพ 7.4-4)



ในปี 2568 คณะส่งผลงานเข้าร่วมงานมหกรรมคุณภาพ 9 ผลงาน และได้รับคัดเลือกนำเสนอ 7 ผลงาน (ภาพ 7.4-5 ถึง 7.4-6) ขณะเดียวกัน ระบบ Digital KM Master

class ช่วยเพิ่มการเข้าถึงและการเรียนรู้ของบุคลากร (ภาพ 7.4-7 ถึง 7.4-8) โดยคณะใช้กลไก KM Point ในระบบ Digital KM Masterclass และสื่อหลากหลายช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วม สะท้อนจากระดับความพึงพอใจต่อองค์ความรู้ในหมวด KM Faculty ที่สูงถึงร้อยละ 86.96 โดยปี 2566-2568 มีข้อมูลความรู้ที่อยู่ในระบบจำนวน 74 บทเรียน แบ่งเป็นกลุ่มกระบวนการหลัก 7 บทเรียน, กระบวนการสนับสนุน จำนวน 19 บทเรียน และกลุ่มความรู้ตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ จำนวน 48 บทเรียน



คณะส่งเสริมการพัฒนาและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยในปี 2568 มีผลงานเข้าร่วมจำนวน 7 ผลงาน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (≥ 2 ผลงาน) และได้รับคัดเลือกเป็นผลงานดีเด่น 1 ผลงาน เพื่อเผยแพร่และขยายผลการเรียนรู้ภายในคณะผ่านกิจกรรม KM Day

7.4ก. (2) การกำกับดูแลองค์กร คณะมุ่งเน้นการสร้างระบบการกำกับดูแลที่ตรวจสอบได้และมีมาตรฐานสากล โดยในปีงบประมาณ 2569 ได้รับการตรวจสอบระบบการควบคุมภายใน (บริษัท อีวาย คอร์ปอเรท เซอร์วิสเชส จำกัด) ระหว่างวันที่ 2–27 มีนาคม 2569 ใน 5 กระบวนการหลัก ผลการตรวจสอบที่สำคัญมี ดังนี้

ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล: ผลการตรวจสอบ ไม่พบประเด็นการทุจริต ที่เป็นการเจตนากระทำการเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพรรคพวก และ **ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง:** คณะมีอัตราการยอมรับและจัดทำแผนแก้ไขต่อประเด็นข้อตรวจพบร้อยละ 100 ของ 51 ประเด็น (ภาพ 7.4-9) ทั้งนี้ คณะนำผลมาพัฒนาระบบงาน

และจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ในกระบวนการสำคัญ เช่น สารสนเทศ และทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับการควบคุมภายใน ลดความผิดพลาด และลดการพึ่งพาตัวบุคคล

ภาพ 7.4-9 สรุปผลการตรวจสอบแยกตามกระบวนการ						
กระบวนการที่ตรวจสอบ	จำนวนประเด็น	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	สถานะแผนงาน (Action Plan)	กำหนดเสร็จ (Target)
1. เทคโนโลยีสารสนเทศ	14	8	4	2	เห็นชอบ 100%	ก.ค. – ต.ค. 2569
2. บริหารทรัพยากรบุคคล	15	3	11	1	เห็นชอบ 100%	พ.ค. – ธ.ค. 2569
3. การบริหารการเงิน	6	0	5	1	เห็นชอบ 100%	พฤษภาคม 2569
4. การบริหารสินทรัพย์	7	0	4	3	เห็นชอบ 100%	พ.ค. – ก.ย. 2569
5. การพัสดุ	9	0	2	7	เห็นชอบ 100%	มิ.ย. – ก.ย. 2569
รวมทั้งสิ้น	51	11	26	14	เห็นชอบ 100%	เริ่มดำเนินการ พ.ค.69

การประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำส่วนงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอยู่ในระดับมากทุกข้อ (ภาพ 7.4-10) แสดงพัฒนาการด้านประสิทธิผลการกำกับดูแลและการดำเนินงาน โดยเฉพาะความชัดเจนของการประชุม ระบบการติดตามผล และประสิทธิภาพกระบวนการประชุมที่ดีขึ้น

ภาพ 7.4-10 การประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำส่วนงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน (เป้าหมาย ≥ 2.70 คะแนนเต็ม 3) (ปีงบประมาณ)				
คำถาม	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	2567	2568	2567	2568
1. มีการนำเสนอมุมมองและข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ต่อหัวหน้าส่วนงาน	2.67	2.80	2.89	2.83
2. มีบทบาทในการวางนโยบายและแผนงานของส่วนงานที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	2.67	2.60	2.56	2.83
3. มีระบบและกลไกสนับสนุนการดำเนินงานทั้งพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุน	2.67	2.70	2.56	2.83
4. มีระบบและกลไกในการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	2.62	2.70	2.56	2.92
5. มีการติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ พร้อมให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานของคณะ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	2.67	2.70	3.00	2.83
6. กำหนดการนำส่งวาระล่วงหน้าก่อนการประชุม มีความเหมาะสม	2.89	2.90	3.00	2.83
7. เอกสาร ข้อมูล ประกอบวาระการพิจารณามีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการตัดสินใจ	2.89	2.90	3.00	2.83
8. ระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมมีความเหมาะสม มติที่ประชุมมีความชัดเจน ตรงประเด็น	2.89	3.00	3.00	2.83
9. การจัดทำรายงานการประชุมมีความชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง ครอบคลุม	2.67	2.90	3.00	2.92
10. การเผยแพร่รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงานมีความเหมาะสม	2.67	2.80	3.00	2.83
ผลวิเคราะห์ภาพรวม	2.73	2.80	2.86	2.88

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำส่วนงาน อยู่ในระดับมาก (ภาพ 7.4-11) โดยประเด็นที่มีการพัฒนาชัดเจน ได้แก่ การสื่อสารนโยบายที่ทั่วถึง, การเป็นสื่อกลางในการนำข้อเสนอแนะเข้าสู่ที่ประชุม

ภาพ 7.4-11 การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำส่วนงานโดยบุคลากรคณะ สายวิชาการและสายสนับสนุน (เป้าหมาย≥2.70 คะแนนเต็ม 3) (ปีงบประมาณ)				
คำถาม	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	2567	2568	2567	2568
1. คณะกรรมการประจำส่วนงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนตามบทบาทที่กำหนด	2.88	2.50	2.66	2.66
2. บุคลากรได้รับทราบนโยบายและแผนการดำเนินงานจากการประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน	2.28	2.59	2.78	2.62
3. คณะกรรมการประจำส่วนงาน สามารถเป็นสื่อกลางในการนำปัญหาหรือข้อเสนอนะ เสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	2.22	2.50	2.56	2.70
4. คณะกรรมการประจำส่วนงานมีการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	2.82	2.68	2.76	2.75
5. การดำเนินงานโดยภาพรวมของคณะกรรมการประจำส่วนงานมีส่วนช่วยพัฒนาคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.76	2.68	2.68	2.78
ผลวิเคราะห์ภาพรวม	2.58	2.59	2.69	2.70

ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ (ภาพ 7.4-12) โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวมเพิ่มขึ้น สะท้อนพัฒนาการเชิงบวก โดยเฉพาะด้านการจัดสรรงบประมาณและการวางแผนการเงินที่เป็นระบบ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ และการเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรที่ดีขึ้น รวมถึงความชัดเจนในการกำกับดูแลและโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับภารกิจ

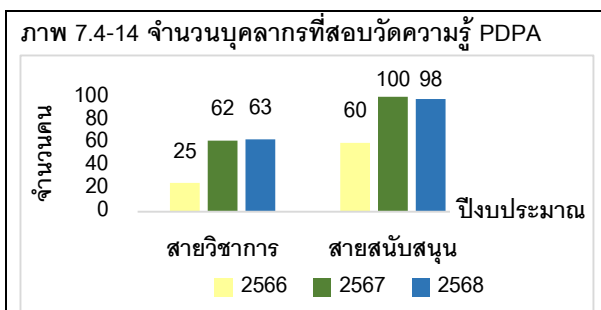
ภาพ 7.4-12 การประเมินผู้บริหารต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ สายวิชาการและสายสนับสนุน (เป้าหมาย≥2.70 คะแนนเต็ม 3) (ปีงบประมาณ)				
คำถาม	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
	2567	2568	2567	2568
1. ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	3.00	2.83	2.85	2.85
2. มีความชัดเจนในการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของคณะ	2.67	2.83	2.72	2.82
3. มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง	2.60	2.73	2.94	2.75
4. มีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายสามารถนำไปปฏิบัติได้	2.63	2.80	2.87	2.85
5. มีการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก	2.33	2.67	2.71	2.69
6. มีการวางแผนการเงินอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	2.40	2.67	2.74	2.70
7. มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน บุคลากรรับทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหาร	2.75	2.73	2.65	2.72
8. มีความสามารถในการตัดสินใจ กล้ายอมรับ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง	2.50	2.67	2.71	2.72
9. มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนมาตรการและแนวทางเพื่อพัฒนาคณะทุกด้านในปี 2567-2570	2.80	2.80	2.82	2.84
10. มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน	2.31	2.67	2.50	2.67
ผลวิเคราะห์ภาพรวม	2.60	2.74	2.75	2.76

7.4ก. (3) กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ คณะมีผลการดำเนินงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานความปลอดภัย (ภาพ 7.4-13)

ภาพ 7.4-13 การปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับ	เป้าหมาย	2566	2567	2568
1. การประเมินคุณภาพภายในคณะ		EdPEx	EdPEx	EdPEx
3. ร้อยละของคดีที่ถูกฟ้องร้อง และได้รับการตัดสินว่าผิด	0	0	0	0
4. จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานเกณฑ์ ESPReL	ร้อยละ 100 (23 ห้อง)	ร้อยละ 100 (23 ห้อง)	ร้อยละ 100 (23 ห้อง)	ร้อยละ 100 (23 ห้อง)
5. จำนวนห้องปฏิบัติการที่ใช้สารเคมีได้รับใบรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการปลอดภัย ในรูปแบบ Peer Evaluation	ปีละ 3 ห้อง (23 ห้อง)	5 ห้อง	5 ห้อง	8 ห้อง
6. การได้รับการรับรองมาตรฐานระดับชาติ และระดับนานาชาติ	ISO	ISO17025	ISO17025	ISO17025
7. จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยอาชีวอนามัยที่ผ่านการอบรม	ร้อยละ 100	100	100	100
8. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เข้าใช้งานระบบ EN Lab Pass	ร้อยละ 100	100	100	100
9. การรายงานข้อมูลในระบบ CHE QA Online	ร้อยละ 100	100	100	100

จำนวนบุคลากรที่สอบวัดความรู้ด้าน PDPA (ภาพ 7.4-14) เพื่อการสร้างความตระหนักและการพัฒนาความรู้ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคณะ

7.4ก. (4) จริยธรรม การประเมิน ITA ของคณะได้ตามเป้าหมาย (ภาพ 7.4-15)



ภาพ 7.4-15 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)			
เครื่องมือ	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
	คะแนน	คะแนน	คะแนน
1. แบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	79.65	87.28	93.16
2. แบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ 1	79.91	100.00	78.33
3. แบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ 2		80.16	87.16
4. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	81.40	100.00	99.13
คะแนนรวม	80.43 (ผ่าน)	93.21 (ผ่าน)	92.41 (ผ่าน)

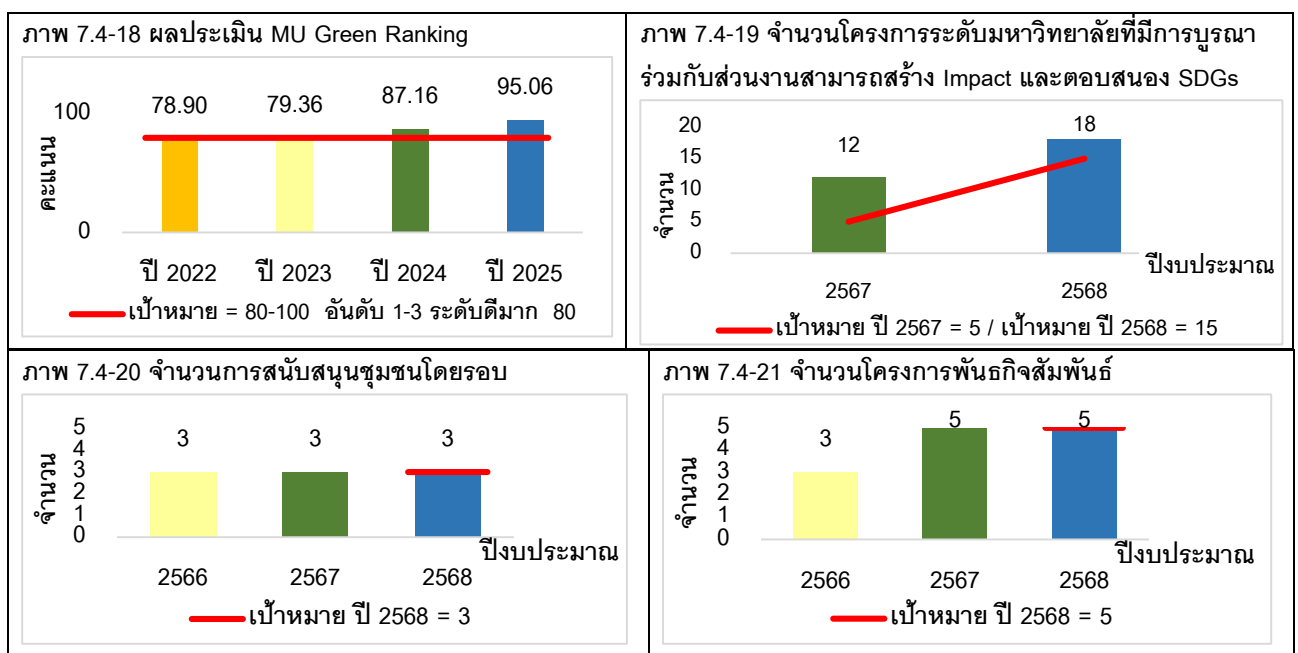
7.4ก. (5) สังคม การใช้ทรัพยากรคณะในช่วงปี 2565–2568 มีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะการใช้ไฟฟ้าและกระดาษ ในปี 2568 (ภาพ 7.4-16) และการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มขึ้น สามารถทดแทนการใช้ไฟฟ้าได้เพิ่มจากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 38 (ภาพ 7.4-17) แสดงถึงมาตรการบริหารจัดการทรัพยากรและการดำเนินงานตามแนวทาง Green Office โดยคณะติดตั้ง Solar Rooftop เต็มพื้นที่ที่สามารถติดตั้งได้ครบแล้ว

ภาพ 7.4-16 สรุปการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำมันเชื้อเพลิง และกระดาษ ปี 2565-2568 (เป้าหมายไม่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า)					
ทรัพยากร	การใช้และค่าใช้จ่ายที่ลดลง	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ไฟฟ้า	ปริมาณการใช้ (หน่วย)	699,704	611,704	606,455	537,545
		ลดลง 19.83%	ลดลง 12.58 %	ลดลง 0.86%	ลดลง 11.36%
น้ำประปา	ปริมาณการใช้ (ลบ.ม.)	10,797	16,398	18,495	14,689
		ลดลง 27.21%	เพิ่มขึ้น 51.87 %	เพิ่มขึ้น 12.79%	ลดลง 15.16%

ภาพ 7.4-16 สรุปการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา น้ำมันเชื้อเพลิง และกระดาษ ปี 2565-2568 (เป้าหมายไม่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า)					
ทรัพยากร	การใช้และค่าใช้จ่ายที่ลดลง	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
น้ำมัน เชื้อเพลิง	ปริมาณการใช้ (ลิตร)	1,634 เพิ่มขึ้น 11.96%	2,031 เพิ่มขึ้น 19.82%	2,660 เพิ่มขึ้น 30.96%	2,310 ลดลง 13.13%
กระดาษ	ปริมาณการใช้ (รีม)	955 ลดลง 7.45%	1,326 เพิ่มขึ้น 38.94%	1,032 ลดลง 22.17%	807 ลดลง 21.82%

ภาพ 7.4-17 สรุปปริมาณพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ ประจำปี 2565-2568					
ระบบไฟฟ้าพลัง งานแสงอาทิตย์	พื้นที่สำหรับใช้งาน	ปี 2565 (กิโลวัตต์)	ปี 2566 (กิโลวัตต์)	ปี 2567 (กิโลวัตต์)	ปี 2568 (กิโลวัตต์)
8	อาคาร 1-2	7,011	10,267	5,889	5,473
13.08	อาคาร 1-2	16,872	10,066	10,055	7,004
137.36	อาคาร 1-2	0	0	88,132	98,826
165.68	อาคาร 4	24,907	201,929	208,174	227,913
รวม	ทุกอาคาร	48,790 ทดแทนได้ 7 %	222,262 ทดแทนได้ 27 %	311,797 ทดแทนได้ 34 %	333,743 ทดแทนได้ 38 %

การประเมิน MU Green Ranking มีแนวโน้มดีขึ้น (ภาพ 7.4-18) และมีจำนวนโครงการระดับมหาวิทยาลัยที่มีการบูรณาการร่วมกับส่วนงานฯ ที่สามารถดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย (ภาพ 7.4-19) คณะดำเนินกิจกรรมสนับสนุนชุมชนและมีการพัฒนาประเด็นให้สอดคล้องสอดคล้องกับความต้องการพื้นที่ (ภาพ 7.4-20) และจำนวนโครงการพันธกิจสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น จาก 3 เป็น 5 โครงการ (ภาพ 7.4-21)



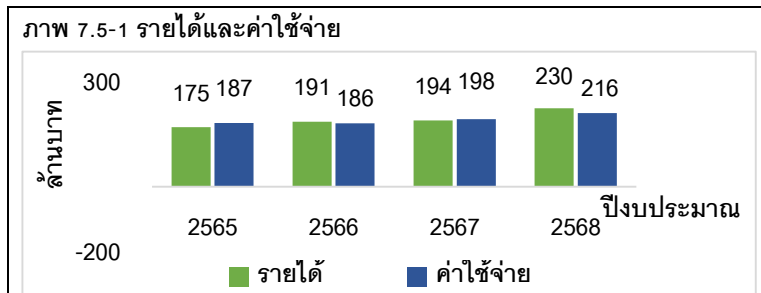
จำนวนการรับชมผ่าน Social Media มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ภาพ 7.4-22) แสดงถึงประสิทธิผลในการสื่อสารและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

ภาพ 7.4-22 จำนวนการรับชมทาง Social Media (Viewer)				
ช่องทาง	Website	Facebook	Instagram	TikTok
ปี 2567	295,618	2.1 ล้าน	2.1 ล้าน	78,750
ปี 2568	375,870	2.8 ล้าน	1.4 แสน	249,180
ปี 2569	184,338	1.7 ล้าน	1.4 แสน	100,180

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

7.5ก. ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด

7.5ก. (1) ผลการดำเนินการด้านการเงิน การดำเนินงานในช่วงปี 2565–2568 มีแนวโน้มดีขึ้น แสดงถึงความมั่นคงทางการเงินและศักยภาพในการรองรับการพัฒนาในอนาคต (ภาพ 7.5-1 – ภาพ 7.5-2)



ภาพ 7.5-2 ภาพรวมผลการดำเนินงานทางการเงิน: อัตราส่วนสำคัญ										
ผลการดำเนินงาน	คณะสิ่งแวดล้อมฯ ม.มหิดล					ม.มหิดล				ผลการดำเนินงานด้านการเงิน
	Target	2565	2566	2567	2568	2565	2566	2567	2568	
1. อัตราส่วนทางการเงิน										
1.1 อัตรารายได้สุทธิ (Net income margin)	5.00	-6.98	2.75	-2.48	6.30	9.94	7.86	7.09	6.95	NIM มีลักษณะเป็นวัฏจักรสอดคล้องกับช่วงปีที่ขาดดุล (2565, 2567) และปีที่พลิกกลับมาเกินดุล (2566, 2568) โดยปี 2568 พื้นตัวเด่นชัด แสดงถึงการบริหารรายได้และค่าใช้จ่ายที่ดีขึ้น จนมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าเป้าหมาย
1.2 อัตราผลตอบแทนส่วนทุน(Return on total Equity)	2.50	-7.13	2.97	-2.77	7.66	5.88	4.59	4.12	4.06	ROE มีความเคลื่อนไหวในทิศทางเดียวกับ NIM บ่งชี้ว่าความสามารถในการใช้ทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนกลับมาแข็งแกร่ง
2. ความมั่นคงทางการเงิน										
2.1 อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Debt to Equity Ratio)	□1	0.15	0.19	0.23	0.27	0.13	0.13	0.13	0.13	D/E มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากหนี้ภาระผูกพันผลประโยชน์พนักงานที่เพิ่มขึ้น แต่ยังถือว่ามีหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นค่อนข้างน้อย และอยู่ภายใต้กรอบเป้าหมาย "ต่ำและมีวินัย" สะท้อนฐานทุนที่แข็งแกร่งทำให้ไม่ต้องมีการใช้หนี้ รายได้ที่หาสามารถนำไปลงทุนในส่วนที่เป็นประโยชน์ได้มากขึ้น
3. สภาพคล่อง										
3.1 อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน	5.00	50.45	75.58	153.10	13.37	5.16	4.16	4.22	3.44	สภาพคล่องลดลงในทิศทางที่ถูกต้อง แต่ยังสูงกว่าเป้าหมาย เนื่องจากข้อจำกัดของบางแหล่งทุนจึงจำเป็นต้องถือเงินสดไว้เพื่อใช้จ่าย

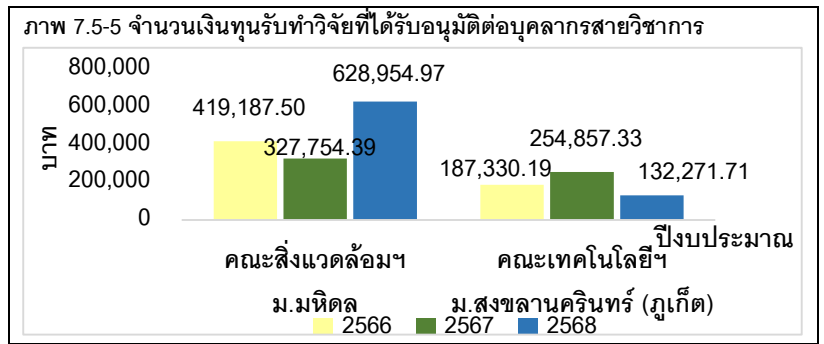
ภาพ 7.5-2 ภาพรวมผลการดำเนินงานทางการเงิน: อัตราส่วนสำคัญ										
ผลการดำเนินงาน	คณะสิ่งแวดล้อมฯ ม.มหิดล					ม.มหิดล				ผลการดำเนินงานด้านการเงิน
	Target	2565	2566	2567	2568	2565	2566	2567	2568	
(Current Ratio)										จนกว่าจะปิดโครงการ เช่น ทุนวิจัย ทุนบริการวิชาการ ถือว่าคณะมีทรัพย์สินมากเพียงพอที่จะเปลี่ยนสถานะภาพเป็นเงินในการชดเชยนี้ได้ อย่างเพียงพอ
4. ประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์สินทรัพย์										
4.1 อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Asset)	2.50	-6.20	2.50	-2.26	6.01	5.20	4.04	3.63	3.58	ROA พื้นตัวสอดคล้องกับ ROE ในปี 2568 ซึ่งการใช้สินทรัพย์เพื่อสร้างผลตอบแทนกลับมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

คณะมีแนวโน้มการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น (ภาพ 7.5-3) แสดงถึงความสามารถในการวางแผน ติดตาม และบริหารทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และการเบิกจ่ายงบประมาณเงินแผ่นดินในปี 2566–2568 ใกล้เคียงแผนที่ได้รับจัดสรร (ภาพ 7.5-4)

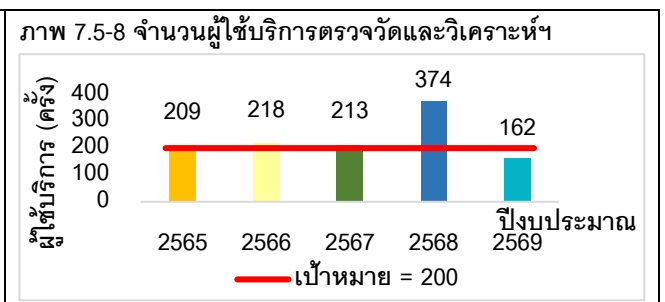
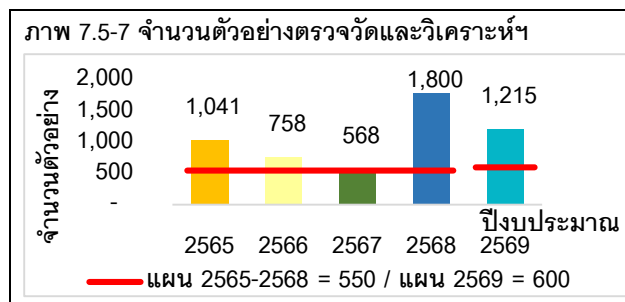
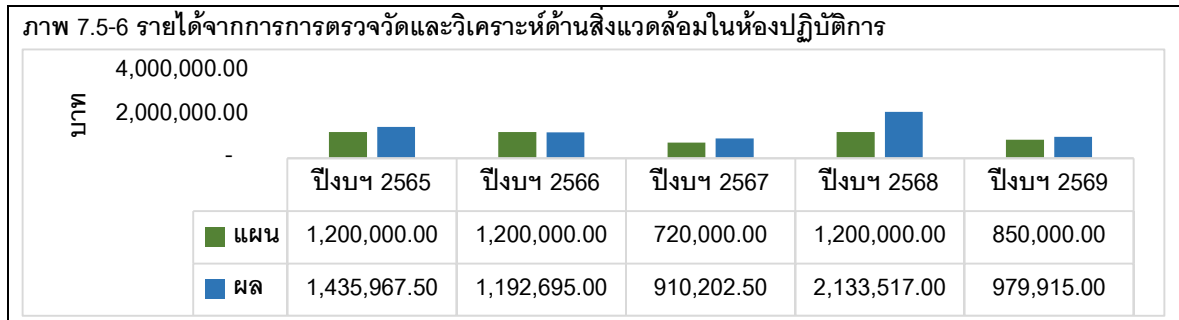
ภาพ 7.5-3 การจัดสรรงบประมาณตามพันธกิจของคณะ						
ปีงบประมาณ	รายละเอียด	การศึกษา	การวิจัย	การบริการวิชาการ	ทำนุบำรุงฯ	รวม
2566	รับจัดสรร	153,201,024.21	22,553,899.90	34,034,405.43	92,800.00	209,882,129.54
	ใช้จริง	136,956,096.32	17,931,251.11	24,706,552.62	60,167.75	179,644,067.80
	ประสิทธิภาพการใช้งบ	89.40%	79.50%	72.59%	64.84%	85.60%
2567	รับจัดสรร	163,216,827.88	23,181,514.93	27,974,407.94	108,000	214,480,750.75
	ใช้จริง	143,500,083.84	23,548,907.49	23,496,539.64	62,519.50	190,608,050.47
	ประสิทธิภาพการใช้งบ	87.92%	101.58%	83.99%	57.89%	88.87%
2568	รับจัดสรร	150,477,445.78	24,534,547.59	43,012,648.85	92,800	218,117,441.92
	ใช้จริง	149,085,974.54	24,937,851.71	41,433,701.72	85,556.75	215,543,084.72
	ประสิทธิภาพการใช้งบ	99.08%	101.64%	96.33%	92.19%	98.82%

ภาพ 7.5-4 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (% การใช้งบประมาณ)						
ปีงบประมาณ	งบประมาณเงินแผ่นดิน			งบประมาณเงินรายได้		
	แผน	ผล	ร้อยละ	แผน	ผล	ร้อยละ
2566	113,474,227.96	110,833,154.15	97.67	45,368,323.55	24,574,731.82	54.17
2567	123,831,249.86	116,743,867.54	94.28	38,837,400.00	22,758,214.96	58.60
2568	122,678,926.15	123,263,751.30	100.48	36,872,400.00	28,781,598.71	78.06

จำนวนเงินทุนรับทำวิจัยที่ได้รับ
อนุมัติต่อบุคลากรสายวิชาการมี
แนวโน้มเพิ่มขึ้น ในช่วงปี 2566-2568
(ภาพ 7.5-5) และสูงกว่าคณะเทคโนโลยี
และสิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์
(ภูเก็ต) ทั้งนี้ รายได้จากการให้บริการ

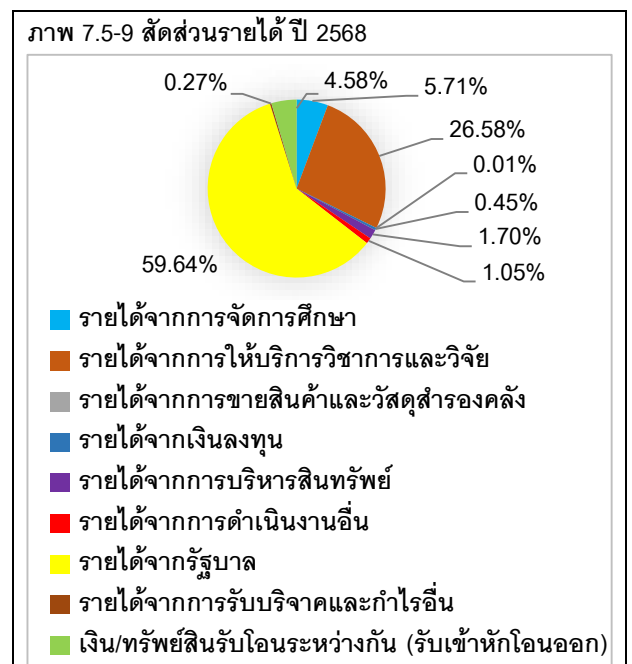


ตรวจวัดและวิเคราะห์ มีความผันผวน (ภาพ 7.5-6) โดยในปี 2568 มีรายรับสูงกว่าแผนที่กำหนด และจำนวน
ตัวอย่างการตรวจวัดและวิเคราะห์และผู้รับบริการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ภาพ 7.5-7 ถึง 7.5-8)



7.5ก. (2) ผลการดำเนินการด้านตลาด รายได้ของ
คณะในปี 2568 ยังคงพึ่งพางบประมาณภาครัฐเป็นหลัก
(ภาพ 7.5-9) แม้คณะยังมีความเสี่ยงจากการพึ่งพา
รายได้ภาครัฐและต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการลงทุน แต่ได้
ดำเนินการกระจายแหล่งรายได้และพัฒนา Business
Model ใหม่ในปี 2569 จำนวน 2 โครงการ ได้แก่ หลักสูตร
SEM และหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นด้าน ESG เพื่อ
พัฒนาโอกาสเชิงกลยุทธ์และสร้างแหล่งรายได้ใหม่

ปีการศึกษา 2565-2567 คณะสนับสนุน
ทุนการศึกษา โดยเฉพาะระดับปริญญาตรีที่เพิ่มจาก 97
เป็น 111 ทุน และจาก 230,800 บาท เป็น 615,000 บาท
(ภาพ 7.5-10) เมื่อเทียบกับคณะเทคโนโลยีและ
สิ่งแวดล้อม ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต) คณะมีจำนวนทุนและมูลค่าทุนสูงกว่า



ภาพ 7.5-10 จำนวนทุนการศึกษาและจำนวนเงินทุนการศึกษา						
ระดับ	จำนวนทุน/เงินทุนการศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมฯ ม.มหิดล			จำนวนทุน/เงินทุนการศึกษา คณะเทคโนโลยีฯ ม.สงขลานครินทร์ (ภูเก็ต)		
	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ปริญญาตรี	97 / 230,800	85 / 262,000	111 / 615,000	29 / 259,200	33 / 329,700	30 / 26,500
ปริญญาโท	28 / 314,000	17 / 452,000	20 / 351,850	3 / 96,000	3 / 96,000	0
ปริญญาเอก	5 / 375,000	5 / 650,000	7 / 790,000	0	0	13 / 464,000

7.5ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการสร้างนวัตกรรม การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คณะและมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มดีขึ้น (ภาพ 7.5-11 – ภาพ 7.5-12) ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) เพิ่มขึ้น แสดงถึงประสิทธิภาพการถ่ายทอดกลยุทธ์ การติดตามผล และการขับเคลื่อนแผนงานสู่การปฏิบัติ

ภาพ 7.5-11 ร้อยละความสำเร็จวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คณะ (เป้าหมาย≥ร้อยละ 80)						
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2568		
	ตัวชี้วัด ทั้งหมด	ตัวชี้วัดที่บรรลุ ≥80% ของเป้าหมาย	ร้อยละ ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด ทั้งหมด	ตัวชี้วัดที่บรรลุ ≥80% ของเป้าหมาย	ร้อยละ ความสำเร็จ
1	8	5	62.50	9	5	55.60
2	14	10	71.43	12	9	75.00
3	7	7	100	8	6	75
4	22	15	68.18	18	15	83.30
รวม	51	37	72.55	47	35	74.50

ภาพ 7.5-12 ร้อยละความสำเร็จวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ม.มหิดล (เป้าหมาย≥ร้อยละ 80)						
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2568		
	ตัวชี้วัด ทั้งหมด	ตัวชี้วัดที่บรรลุ ≥80% ของเป้าหมาย	ร้อยละ ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด ทั้งหมด	ตัวชี้วัดที่บรรลุ ≥80% ของเป้าหมาย	ร้อยละ ความสำเร็จ
1	6	4	66.70	3	3	100
2	14	10	71.43	2	1	50
3	5	5	100	1	1	100
4	19	12	63.16	9	9	100
รวม	44	31	70.50	15	14	93.30

ภาพ 7.5-13 ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ (โครงการ Flagship) (เป้าหมาย≥ร้อยละ 80)						
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2568		
	ตัวชี้วัด ทั้งหมด	ตัวชี้วัดที่บรรลุ ≥80% ของเป้าหมาย	ร้อยละ ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด ทั้งหมด	ตัวชี้วัดที่บรรลุ ≥80% ของเป้าหมาย	ร้อยละ ความสำเร็จ
1	7	5	71.43	1	1	100
2	7	5	71.43	5	3	60
3	3	3	100	3	3	100
4	24	21	87.50	19	17	84.97
รวม	41	34	82.93	28	24	85.71