



รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

รายงานคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน คณะวิทยาศาสตร์
ปีการศึกษา ๒๕๖๑

๑. ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์จามรี อีรตรกุลพิศาล)

๒. กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วันดี รั้งสีวิจิตรประภา)

๓. กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวภรณ์ แตนดี)

๔. เลขานุการ
(นางสาวสายใจ จันเวียง)

สารบัญ

หน้า

โครงสร้างองค์กรโดยย่อ

ส่วนที่ ๑	บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)	๓
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ	๔
ส่วนที่ ๓	ผลการตรวจประเมินคุณภาพในภาพรวม (Key Theme)	๖
ส่วนที่ ๔	รายละเอียดผลการตรวจประเมินคุณภาพแยกรายหมวดและหัวข้อ	๘
ส่วนที่ ๕	ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพ (Band Number)	๑๖

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

๑. คณะควรแสดงแนวทางที่เป็นระบบที่ชัดเจนของกระบวนการที่สำคัญหลายกระบวนการ อาทิเช่น แนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในวงกว้างและการสนับสนุนชุมชนสำคัญ แนวทางในการเสาะหาสารสนเทศที่สำคัญที่จะใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ตั้งแต่ แนวทางในการค้นหาสารสนเทศจากผู้เรียนหรือผู้รับบริการในอนาคต แนวทางในการประเมินความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนเข้าในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการให้บรรลุการเป็นผู้นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. คณะควรแสดงประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญหลายกระบวนการ กล่าวคือไม่ได้แสดงผลของกระบวนการเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น ระบบการกำกับดูแลของผู้บริหาร การวัดผลการรับรู้ของช่องทางการสื่อสารในเรื่องที่สำคัญต่างๆของบุคลากรรวมไปถึงการสื่อสารไปยังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนผู้เรียนและผู้รับบริการทุกกลุ่ม แนวทางในการควบคุมต้นทุนของระบบปฏิบัติการต่างๆ การติดตามประสิทธิผลของกระบวนการต่างๆจะช่วยให้องค์กรมีสารสนเทศสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

๓. คณะควรแสดงชัดเจนถึงการดำเนินงานของกระบวนการต่างๆที่บูรณาการสอดคล้องกัน เป็นต้นว่า การนำสารสนเทศด้านความต้องการ/ความคาดหวังหรือเสียงของผู้เรียนและผู้รับบริการมาใช้ในการจัดการตอบสนองเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ หรือนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการ การนำปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่ได้ประเมินไว้มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาสิทธิประโยชน์ การจัดการผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ค่าตอบแทนที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่โดดเด่น อีกทั้งแนวทางในการจัดการคู่ความร่วมมือที่สำคัญเพื่อให้ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการร่วมกัน การบูรณาการของกระบวนการทำงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกันจะส่งผลให้คณะสามารถดำเนินการให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นในทิศทางเดียวกัน

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ แนวทาง และ คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
๓. เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานที่ได้นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมินคุณภาพ

การตรวจประเมินครั้งนี้มีการพิจารณาผลการดำเนินงานจากการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของ คณะวิทยาศาสตร์ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน

๑. ศ.จามรี อีรตรกุลพิศาล	ประธานกรรมการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๒. รศ.วันดี รังสีจิตรประภา	กรรมการ	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๓. ผศ.สุภรณ์ แตนดี	กรรมการ	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๔. น.ส.สายใจ จันเวียง	เลขานุการ	สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

Key factor

๑. **หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา** คณะวิทยาศาสตร์ด้านการเรียนการสอน มีหลักสูตรทั้งหมด ๒๑ หลักสูตร ระดับปริญญาตรี ๑๑ หลักสูตร (จัดการหลักสูตรประเภทวิชาการ ฝึกงานและสหกิจศึกษา) ระดับบัณฑิตศึกษา ป.โท ๗ หลักสูตร ป.เอก ๓ หลักสูตร จัดการเรียนการสอนแบบบรรยาย สัมมนา และทำวิทยานิพนธ์ ด้านการบริการ วิชาการ ประกอบด้วย สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปหมวดวิทยาศาสตร์ และการเรียนรายวิชาพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และ คณิตศาสตร์ ด้านการวิจัย คณะฯ ใช้องค์ความรู้ทางวิชาการต่างๆตามทิศทางของประเทศ บริบทพื้นที่ ความต้องการของ แหล่งทุนและหน่วยงานภายนอก ด้านการบริการวิชาการด้วยการเป็นวิทยากร ที่ปรึกษาต่างๆ ค่าวิชาการ ห้องเรียน วิทยาศาสตร์ และด้านอื่นๆ เช่น บริการเครื่องมือต่างๆ และตรวจวิเคราะห์ผ่านหน่วยงาน ๑๓ หน่วยงาน

๒. **วิสัยทัศน์/ ค่านิยม/ พันธกิจ** วิสัยทัศน์: ผู้นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชนระดับประเทศ

ค่านิยม: ไม่ได้กำหนด

พันธกิจ: สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพมาตรฐานมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ; สร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมที่นำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ ภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง; บริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง; ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย ในกลุ่มน้ำโขง

๓. สมรรถนะหลัก ไม่ได้กำหนด

๔. บุคลากร บุคลากรทั้งสิ้น ๒๐๗ คน สายวิชาการ:สายสนับสนุน ๑๓๘ : ๖๙ = ๑ : ๐.๕๐ คุณวุฒิสายวิชาการ ป. เอก : โท : ตริ = ๑๐๒ : ๓๕ : ๑ ตำแหน่งวิชาการ ศ : รศ : ผศ : อ = ๑ : ๑๑ : ๖๑ : ๖๕ คุณวุฒิสายสนับสนุน ป. เอก : โท : ตริ : ต่ำกว่า ป.ตริ = ๑ : ๑๕ : ๔๒ : ๑๑ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ : ชำนาญการ : ทั่วไป = ๑๔ : ๙ : ๔๕ ปัจจัยความผูกพัน ได้แก่ ความมั่นคง สวัสดิการ ความก้าวหน้าและภูมิสำเนาครอบครัว

๕. ลินทรัพย์ อาคารขนาดใหญ่ ๔ อาคาร อาคารปฏิบัติการเคมี ฟิสิกส์ ชีวะ และอาคารวิจัย อาคารปฏิบัติการเฉพาะ ๓ อาคาร อาคารเทคโนโลยียาง อาคารแก้ว อาคารต้นแบบด้านพลังงาน ห้องเรียน Smart Classroom มีเครื่องมือ อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ XRD, เครื่องมือวิเคราะห์ทางความร้อน SEM, เครื่องมือวิเคราะห์โครโมโซม ๓D printing

๖. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับตาม P๑.๓(๕)

๗. โครงสร้างองค์กร คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด รองคณบดี ๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดี ๒ ตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี แบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ภาควิชา มีสำนักงานเลขานุการช่วยการจัดการคณะ ภายใต้การกำกับของรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี มีคณะกรรมการประจำคณะ ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชาและตัวแทนอาจารย์ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับติดตามการบริหารงานคณะ มีการประชุมเดือนละ ๒ ครั้ง

๘. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เรียน: ๑) ระดับป.ตรี ต้องการความรู้ ทักษะวิชาการและวิชาชีพ คาดหวังได้งานทำตรงสาขา; ๒) ระดับบัณฑิตศึกษา ต้องการความรู้ ทักษะวิจัย คาดหวัง ทักษะการทำงานวิจัย ตำแหน่งอาชีพสูงขึ้น; ๓) นักเรียน มวม. ต้องการความรู้ ทักษะวิชาการ คาดหวังความเป็นเลิศด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ปกครอง ผู้ให้ทุนวิจัย ครูที่รับบริการบริการวิชาการ ชุมชน/ประชาชนผู้รับบริการ

๙. ความต้องการและความคาดหวัง ตามตาราง P.๑-๗

๑๐. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ คู่ความร่วมมือ: การผลิตบัณฑิต – แหล่งฝึก/สหกิจศึกษา การวิจัย – วช. สกว. อุทยานวิทยาศาสตร์ การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม – กระทรวงวิทยาศาสตร์ โครงการ มวม. มี MOU กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โรงเรียนนารีอนุกุล เพื่อร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัย การแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยนานาชาติอีกหลายแห่ง ผู้ส่งมอบ: การวิจัย – บ.สารเคมี วัสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องมือ

๑๑. ลำดับในการแข่งขัน ตาราง P.๒-๑๐

๑๒. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน การเข้าสู่ความร่วมมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเกษียณอายุของอาจารย์ การเปลี่ยนสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นโยบายสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาและวิจัยของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ

๑๓. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ -

๑๔. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การผลิตบัณฑิตตรงตามความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการทุกช่วงวัย ภาพลักษณ์องค์กร การพัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับการรับรองมาตรฐานและเครื่องมือวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ การบริการวิชาการโดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในทักษะการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการทำงาน ปัจจุบันและในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑๕. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน วงจร PDCA สำหรับการปรับปรุงงาน

ส่วนที่ ๓ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Key Themes)

๑. Process Strength

ผู้นำระดับสูงแสดงถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ เช่น เริ่มมีการกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งมีการกำหนดการทบทวนวิสัยทัศน์ไว้ทุก ๕ ปี โดยนำข้อมูลต่างๆ มาพิจารณา ได้วิสัยทัศน์ใหม่เป็น ‘ผู้นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน’ สำหรับสื่อสารสู่บุคลากรโดยคนบตีพบปะบุคลากร และ website คณะ มีการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติด้วยการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์ผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน กำหนด TOR รายบุคคล มอบหมายรองคณบดีติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจทุกไตรมาส จะช่วยให้คณะสามารถดำเนินการให้บรรลุพันธกิจได้ตามเป้าประสงค์

๒. Process OFI

๑. คณะยังไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบที่ชัดเจนของกระบวนการที่สำคัญหลายกระบวนการ อาทิเช่น แนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในวงกว้างและการสนับสนุนชุมชนสำคัญ แนวทางในการเสาะหาสารสนเทศที่สำคัญที่จะใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ตั้งแต่ แนวทางในการค้นหาสารสนเทศจากผู้เรียนหรือผู้รับบริการในอนาคต แนวทางในการประเมินความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนเข้าในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการให้บรรลุการเป็นผู้นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง

๒. คณะฯ ไม่ได้แสดงประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญหลายกระบวนการ กล่าวคือไม่ได้แสดงผลของกระบวนการเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น ระบบการกำกับดูแลของผู้บริหาร การวัดผลการรับรู้ของช่องทางการสื่อสารในเรื่องที่สำคัญต่างๆของบุคลากรรวมถึงการสื่อสารไปยังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนผู้เรียนและผู้รับบริการทุกกลุ่ม แนวทางในการควบคุมต้นทุนของระบบปฏิบัติการต่างๆ การติดตามประสิทธิผลของกระบวนการต่างๆจะช่วยให้องค์กรมีสารสนเทศสำคัญเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นภายใต้การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

๓. คณะไม่ได้แสดงชัดเจนถึงการดำเนินงานของกระบวนการต่างๆที่บูรณาการสอดคล้องกัน เป็นต้นว่า การนำสารสนเทศด้านความต้องการ/ความคาดหวังหรือเสียงของผู้เรียนและผู้รับบริการมาใช้ในการจัดการตอบสนองเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ หรือนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการ การนำปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่ได้ประเมินไว้มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาสิทธิประโยชน์ การจัดการผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ค่าตอบแทนที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่โดดเด่น อีกทั้งแนวทางในการจัดการคู่ความร่วมมือที่สำคัญเพื่อให้ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการร่วมกัน การบูรณาการของกระบวนการทำงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกันจะส่งผลให้คณะสามารถดำเนินการให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นในทิศทางเดียวกัน

๓. Result Strength

คณะแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีในบางเรื่อง ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ป. เอก ตำแหน่งทางวิชาการ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการให้ความสำคัญต่อการผลิตบัณฑิต

๔. Result OFI

๑. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายเรื่อง อาทิเช่น ผลลัพธ์ด้านการผลิตบัณฑิตพึงประสงค์ทั้งระดับบัณฑิตศึกษาและ ป.ตรี ผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการที่ระบุในโครงร่างองค์กร หรือเป้าประสงค์ของพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร ด้านบุคลากรทั้งอัตรากำลัง ชีตความสามารถ รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน และด้านการเงินงบประมาณ การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คุณมีสารสนเทศสำคัญเพื่อใช้ในการบริหารงานและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผลลัพธ์ที่แสดงส่วนใหญ่ยังไม่แสดงแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละนักศึกษาที่จบตามเวลา จำนวนผลงานตีพิมพ์ การได้งานทำของบัณฑิตภายใน ๑ ปี ร้อยละอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ การไปนำเสนอผลงานต่างประเทศ ความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง จำนวนเงินทุนวิจัยมีแนวโน้มลดลง การติดตามแนวโน้มของผลลัพธ์และนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อแก้ไขจะส่งผลให้คุณมีผลประกอบการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๔

รายละเอียดผลการตรวจประเมินคุณภาพแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวด ๑ การนำองค์กร (๑๒๐ คะแนน)

หัวข้อที่ ๑.๑ การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง (ผลการประเมิน ๒๐%)

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะมีการทบทวนวิสัยทัศน์ทุก ๕ ปีในขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์ระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม โดยนำข้อมูลต่างๆมาพิจารณา เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บัณฑิต บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้วิสัยทัศน์เป็น ‘ผู้นำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน’ สื่อสารสู่บุคลากรโดยคนบตีพบปะบุคลากร และ website คณะ
- คณะเริ่มมีแนวทางในการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติด้วยการถ่ายทอดตัวชี้วัดผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน กำหนด TOR รายบุคคล มอบหมายรองคณบดีติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รายงานผลทุกไตรมาส และจัดทำแผนปรับปรุงหากไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น การปรับรูปแบบการรับนักศึกษาเมื่อพบว่าไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ผู้นำระดับสูงไม่ได้แสดงชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อทำให้สถาบันประสบความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว อาทิ ในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ไม่ชัดเจนว่ามี การมอบหมายผู้ใดในการรับผิดชอบกำกับติดตามผลการดำเนินงานด้านใด ความถี่ในการติดตาม การรายงานผลการดำเนินงานในคณะกรรมการชุดใด เป็นต้น อีกทั้งไม่ได้แสดงประสิทธิผลของการเตรียมผู้นำในอนาคต หรือการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุทั้งพันธกิจและวิสัยทัศน์
- คณะไม่ได้แสดงหลักฐานว่าการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรผ่านช่องทางต่างๆตามตาราง ๑.๑-๑ จะมี ประสิทธิผลทำให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งไม่พบช่องทางการสื่อสารไปยังลูกค้ากลุ่มอื่น การติดตาม ประสิทธิผลของช่องทางการสื่อสารจะส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่ตรงกันและสร้างความผูกพันของบุคลากร

หัวข้อที่ ๑.๒ การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม (ผลการประเมิน ๑๕ %)

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้แก่ คณบดีถูกประเมินผลตามคำรับรองการ ปฏิบัติการปฏิบัติราชการรายปี ประเมินโดยอธิการบดีทุก ๖ เดือน และรับการประเมินจากสภามหาวิทยาลัยทุก ๒ ปี คณบดีประเมินรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีปีละ ๒ ครั้ง ผลการประเมินจะถูกนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนและทำแผนปรับปรุง คณะกรรมการประจำคณะมีการประเมินตนเองปีละ ๑ ครั้ง
- คณะมีแนวทางในการส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีจริยธรรมในบางเรื่อง เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการวิจัย เพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณนักวิจัยที่ดี คณะกรรมการวิชาการดูแลการเรียนการสอนตามจรรยาบรรณาจารย์ การ รายงานด้านการเงินในที่ประชุมกรรมการประจำคณะทุกเดือน การตรวจสอบภายในและภายนอกจาก สตง.ทุกปี

หัวข้อที่ ๑.๒ การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม (ผลการประเมิน ๑๕ %)

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะไม่ได้แสดงหลักฐานถึงประสิทธิผลของระบบการกำกับดูแลของผู้บริหารตามตารางที่ ๑.๒-๑ เช่น ไม่พบผลลัพธ์ของแนวทางในแต่ละประเด็น รวมถึงไม่ได้แสดงหลักฐานประสิทธิผลของการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง การส่งเสริมจริยธรรมตามที่ระบุไว้
- คณะไม่ได้แสดงความเป็นระบบในการคำนึงถึงความผาสุกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานประจำวันหรือในแผนกลยุทธ์ เช่น การบำบัดน้ำก่อนปล่อยทิ้งดำเนินการอย่างไร ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน รวมไปถึงการคัดแยกขยะ การลดการใช้ถุงพลาสติก อีกทั้งไม่ได้แสดงผลลัพธ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญที่ระบุไว้ ๔ ชุมชน มีแนวทางในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างไร ตัวอย่างเช่น โครงการที่ระบุตามตาราง ๑.๒-๔ ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการบริการวิชาการต่อสังคม แต่ไม่ชัดเจนว่าตอบสนองความต้องการของชุมชนสำคัญทั้ง ๔ ชุมชนอย่างไร

หมวด ๒ กลยุทธ์ (๘๕ คะแนน)

หัวข้อที่ ๒.๑ การจัดทำกลยุทธ์ (ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะมีขั้นตอนในการกำหนดกลยุทธ์เป็น ๔ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบและระยะเวลาตามตารางที่ ๒.๑-๑ โดยได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เดิม ทำการวิเคราะห์ที่จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรค กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ประเด็นตามตาราง ๒.๑-๒ ให้มีความสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย จากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มีทิศทางเดียวกันกับมหาวิทยาลัย

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบที่ชัดเจนในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ผู้รับผิดชอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการวิเคราะห์สารสนเทศต่างๆ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปสู่การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามที่ระบุอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลจะช่วยให้คณะสามารถระบุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์
- แผนกลยุทธ์ตามตาราง ๒.๑-๒ ไม่สอดคล้องกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ระบุไว้ เช่น ไม่พบแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการทุกช่วงวัย การพัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน เป็นต้น ความไม่เป็นระบบของการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า และการกำหนดแผนกลยุทธ์ แม้จะสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย แต่อาจเป็นอุปสรรคในการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะที่ตั้งไว้

หัวข้อที่ ๒.๒ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

หัวข้อที่ ๒.๒ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (ผลการประเมิน ๑๐ %)

- คณะไม่ได้แสดงแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ อีกทั้งไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการจะได้รับการสนับสนุนจนสำเร็จ แม้จะแสดงการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรตามตาราง ๒.๒-๔ แต่ไม่พบความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ตามตาราง ๒.๑-๒ อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้นไม่ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่จะสนับสนุนแผนกลยุทธ์ต่างๆ
- คณะรายงานเพียงตัวชี้วัดของประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ประเด็นตามตารางที่ ๒.๑-๒ แต่ไม่พบความสอดคล้องของตัวชี้วัดต่างๆในแต่ละประเด็นที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกัน และใช้ในการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร ความไม่ชัดเจนของทั้งแผนปฏิบัติการประจำปี ตัวชี้วัด และเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (แผนยุทธศาสตร์) อาจเป็นอุปสรรคสำคัญของการนำไปสู่การบรรลุทั้งพันธกิจและวิสัยทัศน์

หมวด ๓ ลูกค้ำ (๘๕ คะแนน)

หัวข้อที่ ๓.๑ เสี่ยงของลูกค้ำ (ผลการประเมิน ๑๕ %)

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะแสดงช่องทางในการรับฟังความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการประเมินความพึงพอใจจากผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ตามตาราง ๓.๑-๑ และ ๓.๑-๓ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินด้วยแบบสอบถามและแบบประเมินออนไลน์ โดยสารสนเทศที่ได้มุ่งหวังที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการบริการ เช่น นำความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตไปปรับปรุงหลักสูตร ๓ สาขาวิชาใหม่ นำผลประเมินผู้รับบริการวิชาการมาปรับช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมในการให้บริการวิชาการ เป็นต้น การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นจะทำให้เกิดความผูกพันกับคณะได้

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะไม่ได้แสดงการรับฟังเสียงของลูกค้ำในอนาคต อีกทั้งไม่ได้แสดงการประเมินความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้เรียน ผู้รับบริการที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม การได้สารสนเทศที่ครอบคลุมและมีประสิทธิผลโดยเฉพาะลูกค้ำอนาคต จะเป็นโอกาสในการปรับปรุงการบริการที่ตอบสนองตรงตามความต้องการและเพิ่มผู้เรียนและผู้รับบริการให้เต็มศักยภาพ
- คณะไม่ได้แสดงการทบทวนถึงประสิทธิผลของแนวทางในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มทั้งการเสาะหาความต้องการความคาดหวังและการประเมินความพึงพอใจที่ดำเนินการอยู่ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้สารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อได้อย่างแท้จริง

หัวข้อที่ ๓.๒ ความผูกพันของลูกค้ำ (ผลการประเมิน ๑๕ %)

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะเริ่มมีแนวทางในการค้นหาความต้องการด้านหลักสูตรและการบริการ เช่น โดยการสอบถามจากนักศึกษาใหม่ ชั้นปีที่ ๑ ผู้ใช้บัณฑิต และนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ไม่ชัดเจนว่าระบบที่สนับสนุนผู้เรียนตามที่แสดงในตารางที่ ๓.๒-๕ จะมีประสิทธิผล เช่น ช่องทางการเข้าการสืบค้นสารสนเทศของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นเข้าช่องทางใด แต่ละช่องทางมีสารสนเทศใดบ้างที่สามารถเข้าสืบค้น

หัวข้อที่ ๓.๒ ความผูกพันของลูกค้า (ผลการประเมิน ๑๕ %)

ได้ นอกจากนั้นการขอรับสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถดำเนินการได้อย่างไร เช่น การขอรับทุนการศึกษา การเข้าขอรับบริการบริการต่างๆดำเนินการได้อย่างไร เป็นต้น การมีระบบสนับสนุนผู้เรียนและผู้รับบริการทุกกลุ่มจะเป็นการเพิ่มภาพลักษณ์และง่ายต่อการเข้าใช้บริการ

- ไม่ชัดเจนว่าวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง ๓.๒-๖ จะเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ได้แสดงผู้รับผิดชอบในการสร้างความสัมพันธ์กับแต่ละกลุ่ม และมีแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์อย่างไร สอดคล้องกับความต้องการ/ความคาดหวังที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและได้จากการรับฟังตามตาราง ๓.๑-๑ อย่างไร

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (๙๐ คะแนน)

หัวข้อที่ ๔.๑ การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดที่คณะคัดเลือกตามตาราง ๔.๑-๑ จะครอบคลุมผลการดำเนินงานทั้งประจำวันและโดยรวม เช่น ไม่พบผลการดำเนินงานด้านบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน ตัววัดการทำงานประจำวันของกระบวนการสำคัญต่างๆทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น การมีตัววัดผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมจะช่วยให้คณะมีข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารภายใต้ข้อมูลจริง

- ไม่ชัดเจนว่าแนวทางในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานตามที่ระบุตามตาราง ๔.๑-๓ จะมีประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น การทบทวนการตอกออกของนักศึกษาโดยพิจารณาจากเพียงแนวโน้ม จะนำไปสู่การวิเคราะห์จนถึงสาเหตุของผลการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจน และนำไปสู่การปรับปรุงที่มีประสิทธิผล อีกทั้งไม่พบการทบทวนไปถึงขีดความสามารถของสถาบันของกระบวนการต่างๆที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานในทุกกระบวนการ การทบทวนผลการดำเนินงานที่เป็นระบบชัดเจนจะช่วยให้คณะปรับปรุงกระบวนการต่างๆได้ตรงประเด็น

- ไม่ชัดเจนว่าคณะใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการตามตาราง ๔.๑-๓ ไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้คณะมีโอกาสในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

หัวข้อที่ ๔.๒ การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผลการประเมิน ๑๕ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ไม่ชัดเจนของระบบการจัดการความรู้ขององค์กร เช่น การแสวงหาความรู้ดำเนินการอย่างไร การเผยแพร่ดำเนินการอย่างไร แบ่งปันผ่านเวทีใด จัดเก็บอย่างไร การกลั่นกรองดำเนินการอย่างไร การมีแนวทางในการจัดการความรู้ที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะมีโอกาสในการนำความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรไปเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างทั่วทั้งองค์กร

หัวข้อที่ ๔.๒ การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผลการประเมิน ๑๕ %)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการทำให้ข้อมูล สารสนเทศขององค์กรมีคุณภาพ พร้อมใช้ ปลอดภัยและเป็นความลับ เช่น ไม่พบการกำหนดความถี่ในการนำเข้าของข้อมูลแต่ละชนิด วิธีการวิเคราะห์หรือ ผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่พร้อมใช้ การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลกำหนดอย่างไร การ สำรองข้อมูลดำเนินการอย่างไร ข้อมูลใดต้องสำรองด้วยความถี่เท่าใด หากเกิดเหตุขัดข้องระบบจะสามารถกู้คืนมาใช้ งานต่อเนืองอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้คณะมีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพพร้อมใช้สำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ

หมวด ๕ บุคลากร (๘๕ คะแนน)

หัวข้อที่ ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการประเมินความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่ามี บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนพอเหมาะกับการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจทุกด้าน เช่น สายวิชาการ พิจารณาจากจำนวนอาจารย์ในการจัดการหลักสูตร การวิจัยและการบริการวิชาการอย่างไร อาจารย์จะต้องมีทักษะ สมรรถนะหรือคุณสมบัติอะไรบ้าง เป็นต้น

- ไม่ชัดเจนว่าคณะจัดระบบการบริหารบุคลากรทั้งสองกลุ่มอย่างไร เช่น การจัดบุคลากรแต่ละกลุ่มตามโครงสร้าง องค์กรรูป P.๑๗-๑ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินการได้บรรลุผลสำเร็จ และมีแนวทางในการเตรียมบุคลากรให้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร หากต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลังในการเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ เป็น ต้น

- ไม่ชัดเจนว่านโยบายในการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรตามที่ระบุมีความแตกต่างกันอย่างไรระหว่าง กลุ่มของบุคลากร และตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างไร การมีระบบที่ชัดเจนจะส่งเสริมความ ผูกพันของบุคลากรตามที่ระบุว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยของความผูกพัน

หัวข้อที่ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะไม่ได้แสดงแนวทางในการกำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กรว่า ได้มาอย่างไร รวมถึงแนวทางในการประเมินความผูกพัน เช่น การพิจารณาสถิติการลาออก การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมมีความสัมพันธ์อย่างไรกับความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม การทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ ชัดเจนจะเอื้อให้คณะสามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองหรือใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้ องค์กรอย่างบรรลุผลและโดดเด่น

- คณะไม่ได้แสดงแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี เช่น ใช้ เกณฑ์อะไรในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาในการให้ค่าตอบแทน เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

หัวข้อที่ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (ผลการประเมิน ๑๐ %)

- คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบที่เลี้ยงให้ใครเป็นพี่เลี้ยงใคร อย่างไร การทำงานแทนกันดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรแต่ละกลุ่มได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผล

หมวด ๖ ระบบปฏิบัติการ (๘๕ คะแนน)

หัวข้อที่ ๖.๑ กระบวนการทำงาน (ผลการประเมิน ๒๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะมีแนวทางในการจัดทำหลักสูตรตามภาพ ๖.๑ก-๑ และมีการนำเสนอเสนอเทศของผู้เรียนและผู้รับบริการเป็นปัจจัยนำเข้าร่วมกับข้อกำหนดตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆจัดทำเป็นตัวชี้วัดในการติดตามกระบวนการทำงานที่สำคัญ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ตามตาราง ๖.๑-๑, ๖.๑-๒, ๖.๑-๓ และมอบหมายรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตรและหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกำกับติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงหลักสูตร การบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร เช่น ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปรับปรุงแต่ละประเด็น และใช้เครื่องมือ PDCA อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่ากำหนดกระบวนการสนับสนุนอย่างไร แต่ละกระบวนการมีการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเสริมให้การทำงานกระบวนการหลักบรรลุผล

หัวข้อที่ ๖.๒ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- ไม่พบแนวทางในการควบคุมต้นทุนโดยรวมโดยเฉพาะกระบวนการหลักตามพันธกิจต่างๆ และไม่ได้แสดงประสิทธิผลของการลดต้นทุนตามตาราง ๖.๒-๕ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการจัดการคู่ความร่วมมือที่สำคัญอย่างไร โดยเฉพาะคู่ความร่วมมือในการผลิตบัณฑิต ตั้งแต่แนวทางในการคัดเลือก การกำกับติดตาม การประเมินคู่ความร่วมมือ เพื่อให้สามารถส่งเสริมคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการต่างๆตรงตามความต้องการ
- คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการดูแลให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย เช่น สถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงมีการดูแลอย่างไร สถานที่ใดบ้าง กำกับติดตามอย่างไร รวมทั้งไม่ได้แสดงแนวทางในการเตรียมพร้อมรับภัยพิบัติฉุกเฉิน เช่น อัคคีภัย อุทกภัย เพื่อให้มั่นใจว่ายังสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

หมวด ๗ ผลลัพธ์ (๔๕๐ คะแนน)

หัวข้อที่ ๗.๑ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ/ รวมทั้งพันธกิจอื่น (ผลการประเมิน ๑๕ %)
จุดแข็ง (Strengths) -
โอกาสในการปรับปรุง (OFIs) - ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนส่วนใหญ่ยังมีแนวโน้มที่ไม่แน่นอน ได้แก่ ร้อยละนักศึกษาที่จบตามเวลา จำนวนผลงานตีพิมพ์ การดำเนินงานของบัณฑิตภายใน ๑ ปี - ไม่ได้แสดงผลลัพธ์สำคัญทั้งกระบวนการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ด้านการผลิตบัณฑิตพึงประสงค์ทั้งระดับบัณฑิตศึกษาและป.ตรี ผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการที่ระบุในโครงร่างองค์กร หรือเป้าประสงค์ของพันธกิจ รวมทั้งผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน - ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการบางเรื่องมีแนวโน้มไม่แน่นอน เช่น ผลการประเมินหลักสูตรทั้งระดับป.ตรีและบัณฑิตศึกษา ร้อยละการรับนักศึกษาตามแผนการรับ

หัวข้อที่ ๗.๒ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า (ผลการประเมิน ๑๕ %)
จุดแข็ง (Strengths) - ผลลัพธ์ความพึงพอใจบางเรื่องมีแนวโน้มที่ดี เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการให้ความสำคัญต่อการผลิตบัณฑิต
โอกาสในการปรับปรุง (OFIs) - ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการสอน การให้บริการด้านอื่นๆ ความไม่พึงพอใจ ข้อร้องเรียน รวมทั้งผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีโอกาสในการปรับปรุงการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

หัวข้อที่ ๗.๓ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ผลการประเมิน ๑๕ %)
จุดแข็ง (Strengths) - ผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณวุฒิป.เอก ตำแหน่งทางวิชาการ
โอกาสในการปรับปรุง (OFIs) - ผลลัพธ์ด้านบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีแนวโน้มที่ไม่แน่นอน เช่น ร้อยละอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ การไปนำเสนอผลงานต่างประเทศ ความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการคงอยู่ของบุคลากร ร้อยละการได้รับการอบรมพัฒนาที่มีแนวโน้มไม่แน่นอน หากมีการติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อปรับปรุงแก้ไข จะช่วยให้คณะมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นต่อเนื่อง - ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน ผลลัพธ์ของสายสนับสนุนทั้งด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง

หัวข้อที่ ๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร(ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

- คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กรเกือบทุกเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ด้านการรับผิดชอบต่อสังคมของการกำกับดูแล ด้านประพฤตินิติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชน การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวเป็นการแสดงถึงประสิทธิผลของระบบการนำองค์กร

หัวข้อที่ ๗.๕ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด(ผลการประเมิน ๑๐ %)

จุดแข็ง (Strengths)

-

โอกาสในการปรับปรุง (OFIs)

คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเงิน/งบประมาณ เช่น รายรับ-รายจ่ายแต่ละพันธกิจ ต้นทุนต่อหน่วย ความมั่นคงทางการเงิน รวมถึงผลลัพธ์ด้านการตลาด เช่น ส่วนแบ่งตลาด ในขณะที่จำนวนเงินทุนวิจัยที่มีแนวโน้มไม่แน่นอน การติดตามผลลัพธ์ทางการเงิน/งบประมาณอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถเตรียมความพร้อมในการเป็นคณะในกำกับอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๕

ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพ (Band Number)

	Total Points	Percentage Score	Score
Summary of Criteria Items	Possible	๐-๑๐๐%	(AxB)
Category (Process)	Column A	Column B	Column C
Category ๑ (Process)			
๑.๑	๗๐	๒๐	๑๔
๑.๒	๕๐	๑๕	๕
Category Total	๑๒๐		๒๒

Category ๒ (Process)			
๒.๑	๔๕	๑๐	๕
๒.๒	๔๐	๑๐	๔
Category Total	๘๕		๙

Category ๓ (Process)			
๓.๑	๔๐	๑๕	๖
๓.๒	๔๕	๑๕	๗
Category Total	๘๕		๑๓

Category ๔ (Process)			
๔.๑	๔๕	๑๐	๕
๔.๒	๔๕	๑๕	๗
Category Total	๙๐		๑๒

Category ๕ (Process)			
๕.๑	๔๐	๑๐	๔
๕.๒	๔๕	๑๐	๕
Category Total	๘๕		๙

Category ๖ (Process)			
๖.๑	๔๕	๒๐	๙
๖.๒	๔๐	๑๐	๔
Category Total	๘๕		๑๓
SUBTOTAL Cat. ๑-๖	๕๕๐		๗๘
Category ๗ (Results)			

	Total Points	Percentage Score	Score
Summary of Criteria Items	Possible	๐-๑๐๐%	(AxB)
Category (Process)	Column A	Column B	Column C
๗.๑	๑๒๐	๑๕	๑๘
๗.๒	๘๐	๑๕	๑๒
๗.๓	๘๐	๑๕	๑๒
๗.๔	๘๐	๑๐	๘
๗.๕	๙๐	๑๐	๙
SUBTOTAL Cat. ๗	๔๕๐		๕๙
GRAND TOTAL (D)	๑๐๐๐	TOTAL SCORE	๑๓๗

ความหมายของระดับคะแนน

2013 Scoring Band Descriptors

Band Score	Band Number	PROCESS Descriptors	Band Score	Band Number	RESULTS Descriptors
0–150	1	The organization demonstrates early stages of developing and implementing approaches to the basic Criteria requirements, with deployment lagging and inhibiting progress. Improvement efforts are a combination of problem solving and an early general improvement orientation.	0–125	1	A few results are reported responsive to the basic Criteria requirements, but they generally lack trend and comparative data.
151–200	2	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of the Criteria, but some areas or work units are in the early stages of deployment. The organization has developed a general improvement orientation that is forward-looking.	126–170	2	Results are reported for several areas responsive to the basic Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. Some of these results demonstrate good performance levels. The use of comparative and trend data is in the early stages.
201–260	3	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the basic requirements of most Criteria items, although there are still areas or work units in the early stages of deployment. Key processes are beginning to be systematically evaluated and improved.	171–210	3	Results address areas of importance to the basic Criteria requirements and accomplishment of the organization's mission, with good performance being achieved. Comparative and trend data are available for some of these important results areas, and some beneficial trends are evident.
261–320	4	The organization demonstrates effective, systematic approaches responsive to the overall requirements of the Criteria, but deployment may vary in some areas or work units. Key processes benefit from fact-based evaluation and improvement, and approaches are being aligned with overall organizational needs.	211–255	4	Results address some key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate good relative performance against relevant comparisons. There are no patterns of adverse trends or poor performance in areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
321–370	5	The organization demonstrates effective, systematic, well-deployed approaches responsive to the overall requirements of most Criteria items. The organization demonstrates a fact-based, systematic evaluation and improvement process and organizational learning, including innovation, that result in improving the effectiveness and efficiency of key processes.	256–300	5	Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate areas of strength against relevant comparisons and/or benchmarks. Improvement trends and/or good performance are reported for most areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
371–430	6	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple requirements of the Criteria. These approaches are characterized by the use of key measures, good deployment, and evidence of innovation in most areas. Organizational learning, including innovation and sharing of best practices, is a key management tool, and integration of approaches with current and future organizational needs is evident.	301–345	6	Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, as well as many action plan requirements. Results demonstrate beneficial trends in most areas of importance to the Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission, and the organization is an industry* leader in some results areas.
431–480	7	The organization demonstrates refined approaches responsive to the multiple requirements of the Criteria items. It also demonstrates innovation, excellent deployment, and good-to-excellent use of measures in most areas. Good-to-excellent integration is evident, with organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices as key management strategies.	346–390	7	Results address most key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements. Results demonstrate excellent organizational performance levels and some industry* leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in most areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.
481–550	8	The organization demonstrates outstanding approaches focused on innovation. Approaches are fully deployed and demonstrate excellent, sustained use of measures. There is excellent integration of approaches with organizational needs. Organizational analysis, learning through innovation, and sharing of best practices are pervasive.	391–450	8	Results fully address key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements and include projections of future performance. Results demonstrate excellent organizational performance levels, as well as national and world leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in all areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission.

* "Industry" refers to other organizations performing substantially the same functions, thereby facilitating direct comparisons.