



Mahidol
University
Wisdom of the Land

รายงานการตรวจประเมิน

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ประจำปี 2558
Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX

คณะวิศวกรรมศาสตร์ : EG

24 กรกฎาคม 2558

กองพัฒนาคุณภาพ
สิงหาคม 2558
ทพค. 58-442-37



รายงานการตรวจประเมิน

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ประจำปี 2558

คณะวิศวกรรมศาสตร์

วันที่ 24 กรกฎาคม 2558

คณะวิศวกรรมศาสตร์

รายงานการตรวจประเมินคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยมหิดล และใช้แนวทางตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ/เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence 2013-2014) ในการประเมินครั้งนี้ ผลการตรวจประเมินพบว่า คณะฯ มีคะแนนในส่วนของกระบวนการอยู่ในแถบคะแนนที่ 0-150 (ระดับพัฒนาการตามการจัดลำดับ MU's Dee อยู่ในระดับ B+) ซึ่งแสดงว่าคณะฯ มีการพัฒนาและการดำเนินการอย่างมีแนวทางตามข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ยังเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางการปรับปรุงแบบทั่วไปในระดับเริ่มต้น ในส่วนของผลลัพธ์อยู่ในแถบคะแนนที่ 0-120 (ระดับพัฒนาการตามการจัดลำดับ MU's Dee อยู่ในระดับ B) แสดงว่าคณะฯ มีการรายงานผลการดำเนินงานสำหรับบางกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร แต่โดยทั่วไปยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

การจัดลำดับ MU's Dee

| ระดับพัฒนาการ | Process (0-150 marks) | Result (0-120 marks) |
|---------------|-----------------------|----------------------|
| A | 126 - 150 | 101 - 120 |
| A- | 101 - 125 | 81 - 100 |
| B+ | 76 - 100 | 61 - 80 |
| B | 51 - 75 | 41 - 60 |
| B- | < 50 | < 40 |

MU's Dee เป็นการแบ่งระดับพัฒนาการของส่วนงานที่รับการประเมินตามเกณฑ์ EdPEx และมีช่วงคะแนนอยู่ใน Band 1 (0-270 คะแนน) โดยการแบ่งระดับพัฒนาการนี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 12/2556 วันที่ 26 มิถุนายน 2556

การใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจประเมิน

รายงานฉบับนี้เป็นผลมาจากข้อสังเกตและแนวคิดโดยรวมของคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยมหิดล โดยกระบวนการกลั่นกรอง 3 ขั้นตอน (Individual Review, Consensus Review และ Site Visit) จึงเชื่อว่าท่านสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะฯ จากส่วนที่เป็นจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี และโอกาสเพื่อการพัฒนา ทั้งในส่วนของกระบวนการและผลลัพธ์ รายงานจะไม่นำเสนอประเด็นที่ท่านพึงกระทำ และ/หรือ วิธีการที่พึงกระทำ และอาจไม่ครอบคลุมในทุกพันธกิจของคณะฯ อย่างไรก็ตาม ท่านและคณะผู้บริหารสามารถเลือกใช้ข้อมูลจากการสังเกตและวิเคราะห์ของคณะกรรมการฯ นี้เป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินการในระยะต่อไปได้ ท่านสามารถเลือกข้อสังเกตที่จำเป็นและสำคัญ สอดคล้องกับพันธกิจของคณะฯ และมีผลกระทบต่อคณะฯ สูง มาวิเคราะห์เป็นลำดับแรกๆ และโปรดระลึกไว้เสมอว่าท่านรู้จักคณะฯ ดีกว่าคณะกรรมการฯ ดังนั้น ท่านอาจพบว่าวิเคราะห์บางส่วนมีความคลาดเคลื่อน มหาวิทยาลัยจึงใคร่ขอให้ท่านได้โปรดเลือกใช้ส่วนที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อคณะฯ ของท่าน

- มหาวิทยาลัยขอแสดงความยินดีกับจุดเด่นและแนวปฏิบัติที่ดีของคณะฯ ขอท่านได้โปรดร่วมชื่นชมและแสดงความยินดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรที่ร่วมสร้างความสำเร็จนี้
- ขอท่านได้โปรดนำจุดแข็งและแนวปฏิบัติที่ดี ไปเป็นพื้นฐานในการพัฒนาให้คณะฯ มีการดำเนินการที่เป็นเลิศในส่วนนี้ต่อไป
- ขอท่านโปรดพิจารณาโอกาสที่พึงพัฒนา โดยการนำมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงเป็นลำดับต่อไป
- และสุดท้าย มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะใช้รายงานการตรวจประเมินฉบับนี้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในรอบเวลาถัดไป

Key theme-Process Items

คณะฯ มีคะแนนในส่วนของการบริหารอยู่ในแถบคะแนนที่ 1 (0 - 150) ระดับพัฒนาการตามการจัดลำดับ MU's Dee อยู่ในระดับ B+ จากการประชุมประเมินขั้นตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งแสดงว่าคณะฯ มีการพัฒนาและการดำเนินการอย่างมีแนวทางตามข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ยังเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหา และเป็นแนวทางการปรับปรุงแบบทั่วไปในระดับเริ่มต้น

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีของคณะฯ ในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

1. ผู้นำระดับสูงร่วมกันกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยใช้ค่านิยมของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ O – Originality อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติที่สะท้อนความมุ่งมั่นของคณะฯ โดยใช้ปัจจัยและเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ผลการตรวจประเมินคุณภาพ การบริหารความเสี่ยง และระบบบริหารการเงิน (ABBC System) เพื่อให้แผนกลยุทธ์มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและบรรลุตามเป้าหมาย
2. คณะฯ มีแนวทางการบริหารจัดการด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับ มีการประเมินข้อตกลงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินมาใช้ มีกระบวนการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรและสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
3. คณะฯ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทั้งด้านกระบวนการและผลิตภัณฑ์ มีกระบวนการสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม เช่น การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ มีกระบวนการศึกษาปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เพื่อหาโอกาสในการขยายและพัฒนาหลักสูตร สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานในระดับนานาชาติ เช่น หลักสูตรสถาปัตยกรรมการจัดการองค์กร หลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์และวิศวกรรม

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

1. ไม่พบหลักฐานที่ชัดเจนในการใช้ปัจจัยนำเข้าเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินการที่สำคัญหลายด้าน เช่น การสร้างความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้า และบุคลากร การบริหารจัดการเพื่อนวัตกรรม และการตัดสินใจเรื่องระบบงาน การใช้ปัจจัยที่เหมาะสมและครอบคลุมจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
2. ไม่พบการจัดการอย่างเป็นระบบและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและทั่วถึง ในพันธกิจหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ รวมทั้งการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสม เช่น กระบวนการสร้างความผูกพันของผู้เรียน การพัฒนานักวิจัยและบุคลากร การสร้างและจัดการความรู้ที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

Key theme-Results Items

คณะฯ มีคะแนนในส่วนของผลลัพธ์อยู่ในแถบคะแนนที่ 1 (0 - 120) ระดับพัฒนาการตามการจัดลำดับ MU's Dee อยู่ในระดับ B จากการประชุมประเมินขั้นตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งแสดงว่าคณะฯ มีการรายงานผลการดำเนินงานสำหรับบางกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร แต่โดยทั่วไปยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยฯ

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่น่าพอใจในด้านการศึกษา โดยมีจำนวนหลักสูตรเพิ่มขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา มีจำนวนนักศึกษาและจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถลดอัตราการลาออกของนักศึกษา มีผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการ การประเมินด้านอัตลักษณ์บัณฑิต และระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตสูงกว่าเป้าหมายต่อเนื่อง

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยฯ

1. ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์การดำเนินการในแต่ละแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประสิทธิภาพของการสื่อสารองค์กร ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาล ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน กระบวนการทำงาน ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
2. คณะฯ รายงานผลลัพธ์บางด้านที่ต่ำกว่าเป้าหมายหรือมีแนวโน้มลดลง เช่น อัตราการดำเนินงานของบัณฑิต ผลการสอบรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ รายรับจากการบริการวิชาการ จำนวนกิจกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ผลงานในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ผลงานที่ยื่นขอจดทะเบียนกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา
3. ไม่พบการรายงานเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้านกับสถาบันคู่เทียบที่คณะฯ กำหนด โดยเฉพาะผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม การไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบ อาจเป็นอุปสรรคต่อการประเมินศักยภาพของคณะฯ และลำดับในการแข่งขัน

รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวด 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารระดับสูงร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2556 – 2559 การกำหนดค่านิยมคณะฯ ได้พิจารณาค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดล (M-A-H-I-D-O-L) มาใช้ทั่วทั้งคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Originality หรือ O นำมาประกอบการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ของคณะฯ และมีถ่ายทอดสู่บุคลากรทั้งสำนักงาน ภาควิชา คณะกรรมการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก และกลุ่มสาขาวิชา เช่น การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ผ่านคู่ความร่วมมือต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับคณะ เพื่อให้บุคคลภายในและภายนอกของหน่วยงานได้รับทราบทั่วถึงกัน เช่น นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรผู้ให้การสนับสนุน และผู้ใช้บัณฑิต
2. ผู้นำระดับสูงใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งแบบทิศทางเดียวและสองทิศทาง สู่บุคลากร นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ให้ทุนการศึกษา ผู้ให้ทุนทำวิจัย และผู้นำผลงานวิจัยและบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์ อาทิ ผ่านอีเมล (E-mail) เฟสบุ๊ก (Facebook) เว็บไซต์คณะ บอร์ดประชาสัมพันธ์ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพดิจิทัล (Digital Signage) และสื่อสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน และเพิ่มช่องทางการสื่อสารพิเศษผ่านมือถือตลอด 24 ชั่วโมง (ดังตารางที่ 5) การสื่อสารที่จริงจังและมีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบระบบที่ชัดเจนของการปฏิบัติโดยผู้นำระดับสูงซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นและส่งเสริมพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ด้านกฎหมายและจริยธรรม หากไม่มีการกำหนดกรอบด้านคุณธรรมและกฎหมายที่ชัดเจนแล้วอาจเป็นอุปสรรคในการถ่ายทอดให้เกิดการปฏิบัติจริงอย่างทั่วถึง
2. ไม่พบการจัดการอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารระดับสูงในการชี้แนะและทำให้คณะฯ มีความยั่งยืน เช่น ไม่พบการระบุงบจ่ายของความยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจและการวิเคราะห์ผลการประเมินต่างๆ เพื่อตอบสนองความท้าทายทางกลยุทธ์ของคณะฯ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความสำเร็จของการนำองค์กรและของพันธกิจที่สำคัญ

3. ไม่ชัดเจนว่าการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานผ่านระบบตัวชี้วัดของข้อตกลงการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม และนำไปสู่การกล้าเสี่ยงด้วยปัญญา รวมถึงการระบุงการปฏิบัติที่จำเป็น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1.2 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ ใช้แนวทางการกำกับดูแลระบบการบริหารโดยคณะกรรมการประจำส่วนงาน มีสำนักงานประกันคุณภาพติดตามผลการดำเนินงาน ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่และกำกับดูแลตามสายการบังคับบัญชา ตรวจสอบการทำงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด คณบดีแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อการกำกับดูแลงาน เช่น คณะกรรมการบริหารการศึกษา คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์ คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะกรรมการประกันคุณภาพ คณะกรรมการงบประมาณ คณะกรรมการตรวจพัสดุ เป็นต้น มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านต่างๆ เพื่อความถูกต้องโปร่งใส เช่น ด้านการเงิน การบริหารความเสี่ยง ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยการบริหารงบประมาณแบบสมดุล การบริหารจัดการที่ยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างคุ้มค่า

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบความชัดเจนว่าคณะฯ ให้ความมั่นใจได้ว่าการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกมีความเป็นอิสระและมีประสิทธิผล เช่น การตรวจสอบจากภายนอก การใช้กระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการเปิดเผยข้อมูล และปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร การมีกระบวนการที่เป็นระบบจะส่งเสริมธรรมาภิบาลของคณะฯ ให้มีประสิทธิผลมากขึ้น
2. ไม่พบว่าคณะฯ นำผลการดำเนินการของผู้บริหารไปพัฒนาต่อและปรับปรุงประสิทธิผลเรื่อง การนำองค์กรของผู้นำ รวมถึงการปรับระบบการนำองค์กรของคณะฯ การนำผลการประเมินระดับคณะและข้อมูลป้อนกลับจากบุคลากรมาใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเห็นถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของผู้นำและโอกาสในการพัฒนาคณะฯ
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้รายงานจากคณะกรรมการในการระบุผลกระทบที่สำคัญของพันธกิจต่อสังคม คาดการณ์ความกังวลของสาธารณะ บริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงแนวทางในการตอบสนองต่อข้อกำหนดทางด้านกฎหมาย จริยธรรม และมาตรฐานหลักสูตรตามที่ระบุในตารางที่ 3 การมีแนวทางและตัววัดที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลจะเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินการเพื่อให้สนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ระบุในตารางที่ 4
4. ไม่ชัดเจนว่ากลยุทธ์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ที่ 5 สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้เกิดความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมได้อย่างไร การมีแนวทางที่มีประสิทธิผลในกลยุทธ์และการดำเนินงานที่จะเข้าไปสนับสนุนสังคมจะช่วยส่งเสริมชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของคณะฯ ในด้านการสร้างประโยชน์เพื่อมวลมนุษยชาติ

5. ไม่พบการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ นอกเหนือจากการระบุใน ยุทธศาสตร์ที่ 4 (เพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและ สังคม และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีโครงการเผยแพร่ความรู้) เช่น ไม่พบการได้มาซึ่ง ชุมชนเป้าหมาย ข้อมูลความต้องการของชุมชน การใช้สมรรถนะหลักในการดำเนินการ การมี ส่วนร่วมของผู้มีระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาชุมชน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการ วางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการประเมินความสำเร็จ

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2556 - 2559 (รูปที่ 2.1 วิธีการในการวางแผนยุทธศาสตร์ , ตารางที่ 2.1 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ) โดยแบ่งเป็นกรอบเวลา แผนระยะยาว 4 ปี และแผนระยะสั้น 1 ปี คำนึงถึงการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา เพื่อร่วมกันทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และพิจารณารูปแบบการจัดทำ กำหนดแนวทาง เป้าหมาย และวางกรอบการจัดทำ ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2556 โดยการแจ้งหนังสือเวียนและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของคณะฯ
2. คณะฯ มีกระบวนการอย่างละเอียดในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์รายข้อ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา ผลการตรวจประเมินคุณภาพ ฯ ข้อมูลจากการบริหารความเสี่ยง และระบบการบริหารการเงิน (ABBC system) เพื่อให้มั่นใจว่าการวางแผนกลยุทธ์ได้มีการคำนึงถึงประเด็นต่างๆและข้อมูลอย่างครบถ้วน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการที่คณะฯ ตัดสินใจในการใช้ปัจจัยเกี่ยวกับระบบงานหลักที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ระบบงานผลิตบัณฑิต ระบบงานวิจัย และระบบงานบริการวิชาการ เช่น ระบบใด จะใช้ผู้ส่งมอบจากภายนอกและคู่ความร่วมมือ ได้คำนึงถึงสมรรถนะหลักของคณะฯอย่างไร และได้กำหนดสมรรถนะหลักในอนาคตหรือไม่อย่างไร อันอาจจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของคณะฯได้ในอนาคต
2. ไม่ชัดเจนว่านโยบายส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมโดยการออกประกาศคณะวิศวกรรมศาสตร์ เรื่อง รางวัลผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2558 จะสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างไร รวมถึงแนวทางในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความกล้าเสี่ยงด้วยปัญญา การสร้างบรรยากาศดังกล่าวจะทำให้คณะฯสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ไม่พบว่าการคณะฯ มีการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่ตอบสนองต่อสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (OP 2 ข) และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ และได้พิจารณาสมดุลของความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งหมดอย่างไร (ตารางที่ 4) ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในตารางที่ 2.2

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และแผนงบประมาณในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม ตัววัดผลการดำเนินการและเป้าหมายระดับโครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบจากทุกหน่วยงานภายในคณะฯ เพื่อการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติทำให้คณะฯสามารถบรรลุถึงพันธกิจของคณะฯ (ตารางที่ 2.2)
2. คณะกรรมการงบประมาณเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดงบประมาณสำหรับแผนปฏิบัติการ โดยลำดับความสำคัญและแผนยุทธศาสตร์ มีการพิจารณาความเสี่ยงด้านการเงินและรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงทุกเดือน และรายงานต่อคณะกรรมการประจำส่วนงานทุกไตรมาส

โอกาสพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าแต่ละภาคส่วนของคณะฯ มีการพัฒนาแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างไร ได้เลือกใช้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยนำเข้าในการวางแผนหรือไม่อย่างไร การขาดความเป็นระบบในระดับภาคส่วนและการจัดการในส่วนกลาง อาจทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด
2. ไม่พบว่าคณะฯ ใช้การจัดการอย่างเป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติต่อผู้ส่งมอบที่สำคัญ และคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การขาดความเป็นระบบ อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าว
3. คณะฯ ไม่ได้ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ตามตารางที่ 2.2 และไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนแผนในสถานการณ์ที่จำเป็น การขาดตัววัดเพื่อประเมินความสำเร็จดังกล่าว อาจจะเป็นการยากที่จะประเมินสภาพการปัจจุบันเมื่อเทียบกับแผนกลยุทธ์และคู่แข่ง
4. ไม่พบการเปรียบเทียบตัววัดหรือตัวบ่งชี้กับคู่เทียบที่สำคัญตามที่ระบุใน 2 ก (คู่เทียบเพื่อการพัฒนา จำนวน 5 สถาบัน) ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการตอบสนองความท้าทายทางกลยุทธ์ที่กำหนด

หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้า

3.1 เสียงของลูกค้า

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีวิธีการในการรวบรวมสารสนเทศในการรับฟังเสียงผู้เรียน (ตารางที่ 3.1), ผู้รับบริการ (ตารางที่ 3.2, 3.3, 3.4) และลูกค้ากลุ่มอื่นในอนาคต (ตารางที่ 3.5) อย่างเป็นระบบและมีช่องทางสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Email, Facebook, แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์มีการปรับเครื่องมือที่ใช้ประเมินจากแบบสำรวจเป็นระบบออนไลน์

โอกาสพัฒนา

1. ถึงแม้ว่าคณะฯ จะแสดงวิธีการส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าดังแสดงในตาราง 3.6 แต่ไม่ชัดเจนว่ามีการค้นหาปัจจัยความผูกพันนี้อย่างไร หากขาดปัจจัยที่จะสร้างความผูกพันสำหรับกลุ่มลูกค้าต่างๆ อาจทำให้การใช้ทรัพยากรของคณะฯ ขาดประสิทธิภาพ
2. ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง การขาดระบบการจัดการดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการเพื่อนำไปใช้ในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังในอนาคต

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีกระบวนการในการจัดการซื้อร้องเรียนโดยมีผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินการรอบเวลา และครอบคลุมพันธกิจหลักที่สำคัญ ดังที่แสดงในตาราง 3.7

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบการรายงานเรื่องการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และกลไกการสื่อสาร การใช้สารสนเทศของผู้เรียน และส่วนแบ่งการตลาด เพื่อระบุกลุ่มลูกค้าในอนาคต อันอาจจะส่งผลให้คณะฯ ไม่สามารถสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างทั่วถึง
2. แม้คณะฯ มีแนวทางหลากหลายในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น แต่ไม่พบการจัดการที่เป็นระบบ เช่น ไม่พบการหาปัจจัยความผูกพัน และการใช้ปัจจัยเหล่านี้ในการสร้างความผูกพัน ทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพในการสร้างความผูกพัน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการวัดผลการดำเนินการมีการนำไปใช้งานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างครบถ้วน (ตารางที่ 4.1) ของคณะฯ ทำให้คณะฯสามารถใช้ผลการวัดมาปรับปรุงการดำเนินงานของคณะฯได้ เพื่อให้บรรลุถึงพันธกิจของคณะฯต่อไป
2. คณะฯ มีการติดตามตัวชี้วัดเพื่อประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ตามรอบเวลา รายเดือน รายไตรมาส และรายปีขึ้นอยู่กับแต่ละพันธกิจครบทุกตัวชี้วัดในยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ด้าน (ตารางที่ 4.1) ความถี่ของการวัดผลในแต่ละกลยุทธ์และตัวชี้วัดแยกตามยุทธศาสตร์ และรายงานต่อผู้บริหารและรายงานต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบการจัดการที่เป็นระบบในกระบวนการเลือก รวบรวม ตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้อง และวิเคราะห์ บูรณาการข้อมูล และสารสนเทศเพื่อติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการภายใต้แผนกลยุทธ์ การขาดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เหมาะสมอาจเป็นอุปสรรคในการประเมินบริบททางกลยุทธ์ และการวางแผนเพื่อการมุ่งสู่เป็นสถาบันทางด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของ มนุษยชาติ
2. ไม่พบการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและข้อมูลเปรียบเทียบ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลและสารสนเทศจากเสียงของลูกค้าและตลาด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์ รวมถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งองค์กรระบุในวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจกระทบต่อผลสำเร็จของการดำเนินการในพันธกิจของคณะฯ
3. แม้คณะฯ ใช้การรายงานผล การทบทวนและวิเคราะห์ขีดความสามารถของหน่วยงาน แต่ไม่พบแนวทางและการปฏิบัติที่ชัดเจนของการวิเคราะห์, ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ เพื่อประเมินความสำเร็จ ทั้งในเรื่องของการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต, การจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม อันอาจจะส่งผลให้คณะฯ สูญเสียโอกาสในการหาความโดดเด่นหรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อทำให้องค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจะเป็นสถาบันทางด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติ

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางการบริหารจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร (รูปที่ 4.1) โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการจัดการความรู้ / คณะกรรมการบริหารการจัดการความรู้ / คณะกรรมการจัดการความรู้ด้านต่างๆ มีการกำหนดขอบเขต เป้าหมายและแนวทางการจัดการความรู้ของคณะฯ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 เรื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรและพัฒนาระบบการทำงานเพื่อความสุขของบุคลากร ในกลยุทธ์ที่ 6 ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการบริหารจัดการ ทำให้คณะมีองค์ความรู้ที่สามารถนำมาจัดการให้เป็นสินทรัพย์ต่อไปได้
2. คณะฯ มีแนวทางจัดการ ให้ระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ในเรื่องการจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง โดยได้ติดตั้งระบบต่างๆ เพื่อให้ระบบมีความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน ทั้งที่เกิดจากภัยจากธรรมชาติ และอาชญากรรม โดยมีการติดตั้งที่อาคารชั้น 2 มีระบบดับเพลิง ระบบเครื่องปรับอากาศ ระบบผลิตไฟฟ้าสำรอง และระบบสำรองไฟฟ้า ระบบควบคุมการเข้าออกห้องแม่ข่ายสารสนเทศ มีระบบไฟร์วอลล์เพื่อควบคุมและป้องกัน และยับยั้งการโจมตีจากภายนอกเข้าสู่ระบบเครือข่ายสารสนเทศ รวมถึงการก่อกำหนดมาตรการไซเบอร์จากภายใน ทำให้คณะมีความพร้อมในการรองรับต่อสถานการณ์ฉุกเฉินทางสารสนเทศได้

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบการใช้ KM Framework แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและการจัดการอย่างเป็นระบบในการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ ตอบสนองต่อความต้องการระหว่างคณะฯกับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตามที่ระบุใน OP ไม่พบประสิทธิภาพของการแบ่งปันและนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศไปดำเนินการ ใช้ในการสร้างนวัตกรรมและ ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อันอาจจะส่งผลให้ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ของคณะฯ ได้
2. ไม่พบการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าคุณสมบัติของข้อมูลและสารสนเทศมีความแม่นยำถูกต้องและเชื่อถือได้ ทันกาล ปลอดภัยและเป็นความลับ พร้อมใช้งาน และใช้งานสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งลูกค้ำกลุ่มอื่นตามที่ระบุใน OP การขาดข้อมูลสารสนเทศที่สมบูรณ์และแม่นยำและพร้อมใช้งาน อาจเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ ใช้ระบบกลไกการทำงานของงานทรัพยากรบุคคล 5 กระบวนการ ตามรูป 5.1 โดยมีข้อมูลจากภาควิชาและหน่วยงานสนับสนุนเพื่อสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากร
2. ผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางการดำเนินการสร้างภาวะแวดล้อมทำงานโดยแบ่งสภาพแวดล้อมเพื่อผู้ปฏิบัติงานเป็น 2 ลักษณะคือ ภาวะแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ดี ได้แก่ สถานที่อยู่ ห้องทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก และภาวะแวดล้อมเพื่อความเป็นอยู่ ได้แก่ สวัสดิการ การส่งเสริมภาวะที่ดีแก่ร่างกาย จิตใจ และความผูกพันในที่ทำงาน
3. คณะฯ สร้างบรรยากาศซึ่งสนับสนุนความสำเร็จในการทำงาน โดยจัดให้มีห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ การสนับสนุนการสื่อสาร ระบบรักษาความปลอดภัย การใช้คีย์การ์ด ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของการเรียนการสอน การบริการ และการใช้พื้นที่

โอกาสพัฒนา

1. นอกเหนือจากการที่คณะฯ มีการวิเคราะห์และประเมินขีดความสามารถที่แตกต่างกันตามความหลากหลายเหมาะสมกับงานและจำนวนคนที่หน่วยงานต้องการตามภาระงานที่หน่วยงานต้องการ แต่ไม่พบการจัดการที่เป็นระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง รวมทั้งทักษะ และระดับกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อตอบสนองความท้าทาย 5 ด้าน และสร้างความยั่งยืนของความสามารถได้เปรียบทางกลยุทธ์ ข้อ 1) มีคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูง มีประสบการณ์และเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความใส่ใจในการถ่ายทอดความรู้เพื่อรองรับโอกาสทางกลยุทธ์ที่องค์กรมุ่งหวัง
2. ไม่พบว่าคณะฯ ได้ใช้ปัจจัยความเปลี่ยนแปลงที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การเปิดเสรีด้านการศึกษาและการบริการเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community: AEC) เพื่อวางแผนดำเนินการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับทั้งด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การไม่ได้ใช้ปัจจัยดังกล่าวอาจส่งต่อการปรับตัวเพื่อพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์การแข่งขัน
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้จัดให้มีสิทธิประโยชน์โดยจำแนกกลุ่มบุคลากร และไม่พบว่าคณะฯ ได้ใช้ปัจจัยนำเข้าที่ปรากฏในตารางที่ 4 ในการตัดสินใจในด้านสิทธิประโยชน์และความต้องการของบุคลากร นอกเหนือจากการมีคณาจารย์การสวัสดิการคณะฯ และการดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และสร้างกิจกรรมอื่นเสริม เช่น ร้านค้าสวัสดิการ, ตู้ ATM ธนาคาร, ตู้หยอดเหรียญ (ตู้โค้ก), ที่ทำการประชณีย์สวัสดิการเยี่ยมไข้/คลอดบุตร สวัสดิการสงเคราะห์งานศพ และกองทุนสวัสดิการจ่ายเงินช่วยเหลือ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ ที่สนับสนุนความสามารถในการทำงานของบุคลากร โดยตั้งหน่วยพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เน้นการพัฒนาทักษะความสามารถด้านต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ 4) การพัฒนาด้านภาษา

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน รวมถึงวิธีการกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากรที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อสร้างความผูกพันต่อคณะฯ ของบุคลากรได้ทุกกลุ่ม การขาดการจัดการที่เป็นระบบอาจเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในระดับสูงของการทำงานในระดับบุคคล
2. ไม่พบว่าคณะฯ มีระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากรทุกกลุ่ม การขาดระบบดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการบรรลุถึงวิสัยทัศน์และความเป็นเลิศ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ
3. ไม่พบว่าคณะฯ มีระบบการจัดการเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ เช่น ไม่พบการใช้ปัจจัยนำเข้า สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้พิจารณาวางแผนการจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง การสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า การสร้างองค์ความรู้และทักษะใหม่ ซึ่งอาจจะกระทบต่อการรักษาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการแข่งขัน และการมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของคณะฯ

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีการออกแบบกระบวนการทำงานหลักของการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนระบบการทำงานโดยพิจารณาจากข้อมูลภายในและภายนอกคณะฯ ข้อมูลจากผู้รับผลงาน ข้อมูลความจำเป็นและความต้องการของตลาด ศึกษาจากผลการดำเนินงานในอดีต และคู่แข่ง รวมทั้งข้อกำหนดของการตรวจประเมินจากภายในและภายนอก การทบทวนข้อร้องเรียนหรือคำแนะนำจากผู้รับบริการภายนอก ดังรูปที่ 6.1 และ 6.2
2. คณะฯ จัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและกระบวนการทำงานที่สำคัญ เช่น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.1) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ข้อกำหนดสภาวิชาชีพ ตามที่แสดงในตาราง 6.1 ถึง 6.3 และ ตารางที่ 6.5 จะทำให้คณะฯ สามารถออกแบบหลักสูตรและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะฯ มีการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ การไม่มีกระบวนการสนับสนุนที่ชัดเจน อาจส่งผลให้การดำเนินงานของคณะฯ ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันจะบรรลุข้อกำหนดของกระบวนการ รวมถึงตัววัดที่ใช้ในการควบคุมและพัฒนาการทำงาน การขาดแนวทางดังกล่าวที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการติดตามกระบวนการทำงานจะทำให้คณะฯ ขาดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนและไม่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ เพื่อเตรียมรับกับความเสียหายและภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีกำหนดการซักซ้อมที่ชัดเจนเพื่อความต่อเนื่องของระบบ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) กรณีเหตุการณ์ไม่คาดคิดและฉุกเฉินในด้านการดำเนินงาน มีการวิเคราะห์ผลกระทบ และแผนป้องกันไฟฟ้าดับ สารเคมี วัตถุอันตราย 2) กรณีเหตุการณ์ไม่คาดคิดและฉุกเฉินในด้านภัยธรรมชาติ อุทกภัย อัคคีภัย มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

โอกาสพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีระบบการจัดการเพื่อควบคุมต้นทุนในด้านการตรวจสอบปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาในกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการควบคุมต้นทุนและความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ยังไม่ได้แสดงให้เห็นว่าการควบคุมต้นทุนระหว่างหลักสูตรปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา การมีแนวทางที่เป็นระบบในการติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานจะทำให้คณะฯ สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ไม่พบผลการดำเนินงานที่ชัดเจนของการจัดการห่วงโซ่อุปทานในเรื่องของการคัดเลือกการประเมินคุณสมบัติของผู้ส่งมอบต่อการดำเนินงานของคณะฯ อันอาจจะส่งผลให้คณะฯ ไม่สามารถคัดเลือกผู้ส่งมอบที่จะนำมาช่วยยกระดับผลการดำเนินการของคณะฯ ได้
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้แนวทางและโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างนวัตกรรม เช่น การจัดทำหลักสูตรใหม่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาเอกอย่างไร หากมีความชัดเจนในแนวทางดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถรักษาระดับในการแข่งขันได้

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ รายงานผลลัพธ์บางด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนซึ่งแสดงแนวโน้มที่ดีขึ้น เช่น จำนวนหลักสูตรที่เพิ่มขึ้น (รูปที่ 7.1-1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่เพิ่มขึ้น (รูปที่ 7.1-3) ผลการประเมินด้านอัตลักษณ์บัณฑิตเพิ่มสูงกว่าเป้าหมาย (รูปที่ 7.1-6) จำนวนร้อยละของนักศึกษาที่ลาออกลดน้อยลง (รูปที่ 7.1-7)
2. คณะฯ มีผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการวิจัยในเรื่องผลงานวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (รูปที่ 7.1-20) ที่มีแนวโน้ม (T) สูงขึ้น มีจำนวนเงินทุนและโครงการวิจัยที่สูงกว่าเป้าหมาย (รูปที่ 7.1-21) รวมทั้งผลงานที่ยื่นขอจดทะเบียนต่อกรมทรัพย์สินทางปัญญา (รูปที่ 7.1-26)

โอกาสพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์เปรียบเทียบผลการดำเนินการกับคู่แข่งที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร ซึ่งการไม่เปรียบเทียบดังกล่าวอาจส่งผลต่อการรักษาระดับการแข่งขันของคณะฯ
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตามตารางที่ 6.2 - 6.5 การไม่แสดงผลดังกล่าว อาจทำให้คณะฯ ไม่สามารถประเมินระดับความสำเร็จของกระบวนการที่สำคัญ
3. ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญของการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน การที่ไม่แสดงผลดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ ไม่ทราบว่าบุคลากรมีความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงแนวทางการจัดการผู้ส่งมอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของคณะฯ

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 - 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (รูปที่ 7.2-2) และความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการของงานบริหารการศึกษา (รูปที่ 7.2-4) ที่สูงกว่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่สูงขึ้น

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะฯ มีการรายงานผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและไม่มีการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเทียบกับคู่แข่ง ทำให้ไม่ทราบสาเหตุของความไม่พึงพอใจ จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร
2. การรายงานผลลัพธ์ไม่จำแนกกลุ่มนักศึกษาที่สอดคล้องกับการจัดการกระบวนการที่รายงานในตารางที่ 3.1 นอกจากนี้ ผลลัพธ์หลายด้านมีแนวโน้มลดลง เช่น รูปที่ 7.2-1 และ 7.2-3 การขาดการจำแนกกลุ่มผู้เรียนจะทำให้เป็นการยากที่จะมุ่งเน้นการดำเนินการและบริการให้กับผู้เรียนและลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม
3. ไม่พบการรายงานผลลัพธ์การมุ่งเน้นลูกค้าด้านการวิจัยและบริการวิชาการในทุกมิติ
4. ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญของคณะในเรื่องความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าในทุกกลุ่ม อันอาจส่งผลให้คณะฯ มีอุปสรรคต่อการประเมินระดับความสำเร็จของกระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มในอนาคต

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 – 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีการรายงานผลลัพธ์ที่ดีกว่าเป้าหมายหรือมีแนวโน้มดีขึ้น เช่น บุคลากรสายวิชาการ แยกตามระดับวุฒิการศึกษา มีคณาจารย์ปริญญาเอกมากขึ้น (รูปที่ 7.3-2) คะแนนเฉลี่ย Happiness เพิ่มขึ้น (ตารางที่ 7.3)

โอกาสพัฒนา

1. ไม่พบการรายงานข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันที่กำหนด
2. คณะฯ รายงานผลลัพธ์ในทิศทางที่ตรงข้ามกับเป้าหมาย เช่น จำนวนบุคลากรสายวิชาการ แยกตามตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554-2558 (รูปที่ 7.3-1) ร้อยละของคณาจารย์ และ บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (รูปที่ 7.3-4, 7.3-5)
3. ไม่พบการรายงานผลลัพธ์การประเมินความสามารถและอัตรากำลัง ประสิทธิภาพการใช้สิ่งเกื้อหนุน ด้านบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ หรือผลลัพธ์บางด้านไม่สะท้อนความสำเร็จของกระบวนการดำเนินการ เช่น ด้านความผูกพันของบุคลากร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ และธรรมาภิบาล

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 – 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะฯ รายงานผลลัพธ์การนำองค์การที่มุ่งเน้นนวัตกรรม ได้แก่ ผลงานที่ยื่นขอจดทะเบียนและอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัยที่ได้รับการจัดแจ้งข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา ปี พ.ศ. 2553-2557 และผลงานที่ยื่นขอจดทะเบียนต่อกรมทรัพย์สินทางปัญญา ปี พ.ศ. 2553-2560 (รูปที่ 7.1-24 ถึง 26) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นไปตามเป้าหมาย

โอกาสพัฒนา

1. คณะฯ รายงานผลลัพธ์ความสำเร็จที่มีความไม่แน่นอนในด้านมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปแบบของการอนุรักษ์พลังงาน (ECO) โดยการใช้ไฟฟ้าไม่เป็นไปตามเป้า แต่อัตราการใช้ น้ำลดลงดีกว่าเป้าหมาย (ตารางที่ 7.6)
2. ไม่พบการรายงานตัวชี้วัดที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่ การนำองค์การ การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้าอื่นๆ และไม่พบผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาล การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ และการรับรองมาตรฐาน และการสนับสนุนชุมชน การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะสามารถทำให้คณะฯ ทราบประเด็นที่จะปรับปรุงและทราบความจำเป็นในการปรับแผน
3. คณะฯ รายงานผลการดำเนินการหลายด้านโดยไม่ระบุเป้า เช่น ผลการบริหารจัดการความเสี่ยง (รูปที่ 7.4-1) หรือยังไม่ได้ตามเป้า หรือมีทิศทางตรงข้ามกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ในปีงบประมาณ 2557 พบว่าดัชนีชี้วัดส่วนใหญ่ที่กำหนดไว้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ตารางที่ 7.5)

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

คณะฯ ได้คะแนนในแถบที่ 2 ร้อยละ 10 – 25 (โปรดดูคำอธิบายในภาคผนวกท้ายเล่ม)

จุดแข็ง

1. คณะรายงานผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ที่น่าพอใจ (Le) มีแนวโน้มที่สูงขึ้น (T) หลายตัววัด เช่น รายได้สะสมของภาควิชาปี 2551 – 2556 (รูปที่ 7.5-3) รายได้จากการใช้สถานที่ของคณะฯ (รูปที่ 7.5-4) รายรับสุทธิที่ได้รับจัดสรรจากบริการวิชาการ (รูปที่ 7.5-5) ความสามารถในการทำกำไรขององค์กร (Profitability Ratio = รายได้สุทธิ/ต้นทุนดำเนินการ) (รูปที่ 7.5-9) ศักยภาพในการเติบโต (สัดส่วนรายได้ต่อทรัพย์สิน) (รูปที่ 7.5-10) ร้อยละเงินสนับสนุน/บริจาคเพื่อการพัฒนา (รูปที่ 7.5-12) ส่งผลให้ระดับหลักสูตรมีความมั่นคงในเรื่องงบประมาณและการเงินในระยะยาว

โอกาสพัฒนา

1. พบการรายงานผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ที่มีทิศทางตรงข้ามกับเป้าหมาย เช่น การขาดดุล (รูปที่ 7.5-1 รายได้ประจำปี ของคณะวิศวกรรมศาสตร์) รายได้สะสมของสำนักงานคณบดี เมื่อเทียบกับรายได้สะสมของภาควิชา (รูปที่ 7.5-2) เงินกองทุนและเงินรายได้จากการลงทุนกองทุนของคณะฯ (รูปที่ 7.5-6) สัดส่วนเงินทุนสำรองของคณะฯ (รูปที่ 7.5-8) อันอาจส่งผลให้คณะมีความเสี่ยงในด้านความมั่นคงทางการเงินในภาพรวมเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ได้
2. ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินงานทางการตลาดด้านการศึกษา ด้านกลุ่มผู้เรียนของคณะ ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการตามที่ระบุในโครงร่างองค์กร อันอาจส่งผลให้คณะไม่สามารถติดตามประเมินความสำเร็จ และสูญเสียความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับคู่แข่ง
3. ไม่พบข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในทุกตัวชี้วัดที่รายงาน
4. แม้คณะฯ จะรายงาน ร้อยละของแนวโน้มกลุ่มลูกค้าบริการวิชาการของคณะฯ ต่อลูกค้าภาคเอกชนมีสูงขึ้นมากขึ้นเพื่อกระจายความเสี่ยงและเกิดการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเอกชนในด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ทันสมัยมากขึ้น (รูปที่ 7.5-13) แต่ตัววัดที่รายงานไม่สะท้อนความสำเร็จโดยรวมของการได้รายรับจากการบริการวิชาการ นอกจากนี้พบว่า ร้อยละของเงินรายได้สุทธิที่ได้รับจัดสรรจากการให้บริการวิชาการต่อรายได้รวมลดต่ำกว่าปีที่ผ่านมา (รูปที่ 7.5-11) อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการติดตามประเมินความสำเร็จของการบริการวิชาการ

ภาคผนวก

แนวทางการให้คะแนนกระบวนการหมวด 1-6

| คะแนน | กระบวนการ (หมวด 1-6) |
|---------------------------------|---|
| 0% หรือ 5% | <ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็นมีสารสนเทศน้อยและไม่ชัดเจน (A) • ไม่มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย (D) • ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุงมีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา (L) • ไม่แสดงให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับองค์กรแต่ละพื้นที่หรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ (I) |
| 10%,15 %,20% หรือ 25% | <ul style="list-style-type: none"> • แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ (A) • การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงแคในชั้นเริ่มต้นในเกือบทุกพื้นที่หรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ (D) • แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงทั่วไป (L) • มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นโดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา (I) |
| 30%, 35%,40 % หรือ 45% | <ul style="list-style-type: none"> • แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ (A) • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติถึงแม้ว่าบางพื้นที่หรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในชั้นเริ่มต้น (D) • แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ (L) • เริ่มมีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการพื้นฐานขององค์กรตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I) |
| 50%, 55%, 60% หรือ 65% | <ul style="list-style-type: none"> • แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ (A) • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีถึงแม้ว่าอาจแตกต่างกันในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน(D) • มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและเริ่มมีการใช้การเรียนรู้ในระดับองค์กรไปปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ (L) • มีแนวทางที่บูรณาการกับความต้องการขององค์กรตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ (I) |
| 70%, 75%, 80% หรือ 85% | <ul style="list-style-type: none"> • แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆของหัวข้อ (A) • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอด เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างที่สำคัญ (D) • มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการใช้การเรียนรู้ในระดับองค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการมีการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการวิเคราะห์และการแบ่งปันความรู้ในระดับองค์กรส่งผลต่อการปรับปรุงให้ดีขึ้นและการสร้างนวัตกรรม (L) • มีแนวทางที่บูรณาการกับความต้องการขององค์กรตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ (I) |
| 90%, 95% หรือ 100% | <ul style="list-style-type: none"> • แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ (A) • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใดๆ (D) • มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการใช้การเรียนรู้ในระดับองค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งองค์กร มีการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการวิเคราะห์และการแบ่งปัน ความรู้ในระดับองค์กร ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงให้ดีขึ้นและการสร้างนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร (L) • มีแนวทางที่บูรณาการกับความต้องการขององค์กรเป็นอย่างดีตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ (I) |

แนวทางการให้คะแนนผลลัพธ์หมวด 7

| คะแนน | ผลลัพธ์ (หมวด 7) |
|------------------------------|---|
| 0% หรือ 5% | <ul style="list-style-type: none"> ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรและ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในหัวข้อที่รายงานไว้ (Le) ไม่แสดงแนวโน้มของข้อมูลหรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ (T) ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ (C) ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร (I) |
| 10%, 15%, 20% หรือ 25% | <ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรเพียงบางเรื่องและมีระดับผลการดำเนินการที่เริ่มดีในบางเรื่อง (Le) มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลในบางเรื่องโดยบางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ (T) ไม่มี หรือแทบไม่มีรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ (C) มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร (I) |
| 30%, 35%, 40% หรือ 45% | <ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง ที่สำคัญต่อองค์กรตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ (Le) มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่องและข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี (T) เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ (C) มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร (I) |
| 50%, 55%, 60% หรือ 65% | <ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ (Le) แสดงถึงแนวโน้มที่ชัดเจนในเรื่องต่างๆที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร (T) ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดีเมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบและ/หรือระดับเทียบเคียง (C) มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่ เกี่ยวกับลูกค้ารายสำคัญตลาดและกระบวนการ (I) |
| 70%, 75%, 80% หรือ 85% | <ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ (Le) สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญที่จะบรรลุพันธกิจขององค์กรไว้ได้เป็นส่วนใหญ่ (T) มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือเป็นส่วนใหญ่กับตัวเปรียบเทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงรวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆและมีผลการดำเนินการที่ดีมาก (C) มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับลูกค้ารายสำคัญตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตในบางเรื่องด้วย (I) |
| 90%, 95% หรือ 100% | <ul style="list-style-type: none"> มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ (Le) สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจขององค์กร (T) แสดงถึงความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมและเป็นระดับเทียบเคียงให้องค์กรอื่นในหลายเรื่อง (C) มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวกับลูกค้ารายสำคัญตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งภาพรวมการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต (I) |

Score Band Descriptor

Band

| Score Number | | Process 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. |
| 151-210 | 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. |
| 211-270 | 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. |
| 271-330 | 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 organizational needs. |
| 331-400 | 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. |
| 401-470 | 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 organizational needs is evident. |
| 471-530 | 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. Beneficial trends are evident. |
| 531-600 | 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. |

Score Band Descriptor

Band

| ScoreNumber | | RESULTS Descriptors |
|-------------|---|---|
| 0-120 | 1 | Results are reported for a few areas of importance to the accomplishment of the organization's mission, but they generally lack trend and comparative data. |
| 121-160 | 2 | Results are reported for several areas of importance to the 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. |
| 161-200 | 3 | Results address many areas of importance to the 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 |
| 201-240 | 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 Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |
| 241-280 | 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 Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |
| 281-320 | 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. |
| 321-360 | 7 | Results address most key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements and include projections of future performance. Results demonstrate excellent organizational performance levels and some industry* leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in most areas of importance to the Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |
| 361-400 | 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 Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |



กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล

www.qd.mahidol.ac.th

โทร. 0-2849-6062-4 โทรสาร 0-2849-6061