



EdPEX

รายงานการตรวจประเมิน

Feedback Report

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

ตรวจเยี่ยมพื้นที่ : วันที่ 19- 20 กันยายน พ.ศ. 2561

โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)
ประจำปีการศึกษา 2560

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| 1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary) | 1 |
| 2. แนวทางในการตรวจประเมิน | 1 |
| 3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) | 1 |
| 4. รายงานคณะกรรมการประเมิน | 3 |
| 5. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ | 3 |
| 6. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band) | 8 |

1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

การตรวจประเมินคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence :EdPex ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร เพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้คณะฯ ได้ใช้เครื่องมือ EdPex เป็นครั้งแรก ดังนั้นการดำเนินการยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการทำความเข้าใจเกณฑ์ในการประเมิน การเขียนอธิบายการดำเนินการของคณะฯ ตามแนวทางที่ปฏิบัติ เป็นกิจวัตรประจำ การวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสามารถนำผลลัพธ์ไปใช้เพื่อการพัฒนาคณะฯ อย่างแท้จริง ซึ่งอาจเป็นตัวชี้วัดที่เพิ่มเติมจากตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน รวมถึงการทำความเข้าใจกับบุคลากรทั้งคณะฯ

ผลการประเมินด้านกระบวนการพบว่า คณะฯ มีระดับการพัฒนาการอยู่ในระยะ Early Development นั่นคือ คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการพัฒนาและดำเนินการตามข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ในระดับเริ่มต้น โดยยังไม่มีกรอบแบบแผนที่เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ไม่ได้ระบุผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบหลักรวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ยังขาดกระบวนการเรียนรู้ภายในหมวด และความเชื่อมโยงไปยังหมวดที่เชื่อมโยงกัน

ด้านผลลัพธ์ คณะฯ มีระดับการพัฒนาอยู่ใน Early Development โดยมีการรายงานผลบางตัวชี้วัดที่สามารถเก็บข้อมูลได้ จึงทำให้ขาดการแสดงผลในตัวชี้วัดที่สำคัญในหลายด้าน และขาดการวางแผนแนวโน้มและข้อมูลที่เทียบกับคู่แข่งหรือเป้าหมายในการดำเนินการ

2. แนวทางการตรวจประเมิน

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณารายงานของคณะฯ ตามเกณฑ์การพัฒนาศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยเริ่มจากการจัดทำรายงานส่วนบุคคล หลังจากนั้นมีการประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน พูดคุยกับผู้บริหาร บุคลากร นักศึกษาของคณะฯ และคณะฯ ที่สอนบริการให้ เพื่อเป็นการยืนยันกับข้อมูลที่ปรากฏในรายงาน และทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารของคณะฯ เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เหมาะสมต่อไป

3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีของคณะในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

- ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ และสร้างเสริมค่านิยมองค์กร ดังเห็นได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรและนักศึกษาของคณะฯ ที่พบว่า ผู้นำระดับสูงมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมให้แก่บุคลากรทุกกลุ่มทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากการประชุมเป็นประจำทุกเดือนและมีการติดตามผลการดำเนินงานในที่ประชุมกรรมการคณะอย่างต่อเนื่อง การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ดังกล่าวสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของคณะฯ เป็นไปตามพันธกิจที่วางไว้ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันและเป็นแรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของคณะฯ
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ มีการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรของคณะฯ มีการวิเคราะห์ตามแนวทาง SWOT เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ทั้งนี้กระบวนการวางแผนและดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ช่วยให้คณะฯ และบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและมุ่งสู่

เป้าหมายเดียวกันเพื่อผลักดันคณะฯ ให้มีการบูรณาการวิทยาการต่างศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย สร้างคนรุ่นใหม่ให้อุดมคุณธรรมและจริยธรรม

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญหรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจัดการความเสี่ยงรวมถึงไม่พบแนวทางในการจัดการความเสี่ยงที่ยังไม่ครอบคลุมบางเรื่องที่สำคัญ เช่น แนวทางการจัดการเมื่อเกิดอัคคีภัย หรือเหตุฉุกเฉินอื่น
- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้ำและบุคลากร ทั้งนี้การที่คณะฯ ไม่มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจะส่งผลให้คณะฯ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกค้ำทุกกลุ่ม และไม่สามารถใช้ข้อร้องเรียนจากลูกค้ำมาเป็นแนวทางในการตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ รวมถึงอาจส่งผลให้คณะฯ ไม่สามารถพัฒนาหลักสูตร และไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในกระบวนการในการจัดการระบบสนับสนุนและระบบที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบการบริหารจัดการภายใน ระบบการจัดการการวิจัย ควบคุมต้นทุนโดยรวม การที่คณะฯ ไม่มีแนวทางดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลภาพรวมในการบริหารจัดการของคณะฯ รวมถึงความยั่งยืนของคณะฯ ในอนาคต
- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้การรวบรวมและวิเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบจะทำให้คณะฯ สามารถสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จากสมรรถนะหลักภายใต้ทรัพยากรที่คณะฯ มีอยู่ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงแบบก้าวกระโดดและต่อเนื่อง
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในเกือบทุกหมวดในการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร รวมถึงไม่พบการทบทวนผลการดำเนินงานและการบูรณาการ จึงอาจทำให้คณะฯ พบอุปสรรคต่อการดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

- คณะฯ เริ่มมีการรายงานผลการดำเนินงานของคณะฯ ในบางเรื่องและคณะฯ มีผลลัพธ์ทางด้านการศึกษาลายตัวชี้วัดที่มีแนวโน้มที่ดี โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านความการพัฒนาบุคลากร มีแนวโน้มที่ดีขึ้นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน อันจะทำให้คณะฯ สามารถรักษาความเป็นเลิศของคณะฯ ในการจัดการเรียนการสอน

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญหรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์

- คณะฯ ไม่แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบที่สำคัญ ทั้งในด้านผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ด้านบริการลูกค้ำ การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ การขาดข้อมูลดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ ขาดประสิทธิผลในการประเมินความสำเร็จของคณะฯ ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจำนวนของกลุ่มลูกค้ำในอนาคต

- คณะฯ ไม่แสดงตัววัดที่สำคัญและก่อให้เกิดการพัฒนาหลายด้าน เช่น ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดในกระบวนการทำงานหลักทั้งด้านการศึกษาและวิจัย ด้านการกำกับดูแลองค์กร การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ ซึ่งอาจส่งผลให้คณะฯ ไม่สามารถนำผลการดำเนินการและผลลัพธ์ไปวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถบรรลุพันธกิจของคณะฯ ได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์จำแนกตามหลักสูตร กลุ่มผู้เรียน และประเภทของกระบวนการซึ่งคณะฯ มีกลุ่มลูกค้าหลายกลุ่มและให้กระบวนการบริการที่แตกต่างกันตามความต้องการของลูกค้า จึงอาจส่งผลให้คณะฯ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

4. รายงานคณะกรรมการตรวจประเมิน

| | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจวรรณ อุบลศรี | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ | กรรมการ |
| 3. อาจารย์เกษมศรี อธิพิงษ์ | กรรมการ |
| 4. คุณภัทรภร ธรรมะ | กรรมการ |
| 5. นางสาวชญชิตา ปาณะวงศ์ | เลขานุการ |

5. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

Overall score = 20 %

Strength

- ผู้นำระดับสูงมีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยเริ่มจากคณะทำงาน มีการประชุมร่วมกับบุคลากรทุกคน และมีการประเมินทุก 2 ปี รวมถึงมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานในการประชุมระดับคณะ [เกณฑ์ 1.1ก(1)]
- องค์กรมีกระบวนการเบื้องต้นในการประเมินผลการดำเนินงานเรื่องการนำองค์กรและธรรมาภิบาลของผู้นำระดับสูง ที่กำหนดโดยผู้บริหารขององค์กร และมีการรายงานผลการประเมินต่อที่ประชุมคณาจารย์และบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป (จากการสัมภาษณ์) [เกณฑ์ 1.2ก(2)]

OFI

- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างไร [เกณฑ์ 1.1ข(1)]
- ยังไม่ชัดเจนว่าระบบและกลไกการสื่อสารของคณะจะสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย/ลูกค้าทั้งภายในและภายนอก [เกณฑ์ 1.1ข(2)]

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

Overall score = 30 %

Strength

- องค์กรมีแนวทางการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ เช่น การประชุมคณะทำงานของผู้บริหารทุกเดือน การประชุมของบุคลากรทุกคนในคณะ รวมถึงมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละโครงการตามแผนปฏิบัติการเป็นประจำ [เกณฑ์ 2.2ก]

OFI

- องค์กรไม่ได้แสดงขั้นตอนที่ชัดเจนของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยอะไรบ้างและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญมีใครบ้าง รวมถึงกรอบเวลาของการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร [เกณฑ์ 2.1ก(1)]
- ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีการระบุระบบงานที่สำคัญในแต่ละพันธกิจ เช่น ระบบงานในพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ระบบงานในพันธกิจด้านการวิจัย รวมถึงการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา การใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กรและการลดความเสี่ยงอย่างไร [เกณฑ์ 2.1ก(4)]
- ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายซึ่งอาจแย้งซึ่งทรัพยากรกันเองได้อย่างไร วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไรได้อย่างไร [เกณฑ์ 2.1ข(2)]

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ**Overall score = 30 %**Strength

- องค์กรมีแนวทางการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำในปัจจุบัน ในช่องทางต่างๆ เช่น นิสิต คณะต่างๆในวิทยาเขต ผู้ใช้บัณฑิต และผู้รับบริการวิชาการ รวมถึงมีแนวทางการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ [เกณฑ์ 3.1ก]

OFI

- ไม่พบวิธีการในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เพื่อให้ได้มาเพื่อสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ [เกณฑ์ 3.1ก(2)]
- องค์กรยังไม่มีแนวทางการประเมินความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น [เกณฑ์ 3.1ข(1)]
- องค์กรยังไม่มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจเทียบกับคู่แข่ง [เกณฑ์ 3.1ข(2)]

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้**Overall score = 25 %**Strength

- องค์กรมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบัน เช่น ตัวชี้วัดผลการดำเนินการด้านพัฒนาคุณภาพบัณฑิต พัฒนาคุณภาพวิจัยและบริการวิชาการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน สนับสนุนพันธกิจ การจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพงานวิจัย การส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะ [เกณฑ์ 4.1ก(1)]

OFI

- ไม่พบวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการขององค์กร [เกณฑ์ 4.1ก(2)]
- ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ และใช้ประโยชน์จากตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ ค่าเทียบเคียงและ

ข้อมูลลูกค้าในการทบทวนอย่างไร องค์กรใช้วิธีวิเคราะห์อะไรบ้างเพื่อสนับสนุนการทบทวนเหล่านี้ และเพื่อให้มั่นใจว่าการสรุปผลนั้นใช้ได้ ผู้นำระดับสูงใช้การทบทวนเหล่านี้อย่างไร [เกณฑ์ 4.1ข]

- ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เช่น การคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างเป็นระบบไม่ชัดเจนว่าใช้ข้อมูลต่างๆ ในขั้นตอนใดนำไปใช้อย่างไร รวมทั้งไม่มีแนวทางชัดเจนในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างนวัตกรรม [เกณฑ์ 4.1ค]

หมวดที่ 5 บุคลากร

Overall score = 30 %

Strength

- มีระบบการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุน [เกณฑ์ 5.2ข(3)]

OFI

- ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร [เกณฑ์ 5.1ก(1)]
- องค์กรไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรในการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคมอย่างรวดเร็ว [เกณฑ์ 5.1ก(4)]
- ถึงแม้ว่าองค์กรมีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร แต่ไม่มีแนวทางในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นอุปสรรคในการบรรลุค่านิยมขององค์กร [เกณฑ์ 5.2ก(1)]

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

Overall score = 25 %

Strength

- มีการนำแนวทาง PDCA มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน [เกณฑ์ 6.1ข(3)]
- มีระบบและกระบวนการจัดการโซ่อุปทาน [เกณฑ์ 6.2ข]
- องค์กรมีแนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น มีรปภ. 24 ชม. ติดตั้งกล้องวงจรปิด การอบรมหนีไฟ การเตรียมระบบสำรองไฟ การเตรียมการเมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดเหตุด่วนเหตุร้าย [เกณฑ์ 6.2ค]

OFI

- องค์กรไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการการระบุข้อกำหนดของหลักสูตรบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ส่วนใหญ่เป็นข้อกำหนดตามระเบียบ องค์กรแสดงกระบวนการที่สำคัญของ องค์กรไม่ได้ระบุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการเหล่านี้ เช่น กระบวนการคัดเลือกนิสิต กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการพัฒนานิสิต Double OFIs [เกณฑ์ 6.1ก(1)]
- ไม่ชัดเจนว่าองค์กรมีแนวทางอย่างเป็นระบบ ในการออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด ตามที่แสดงในรูป 6.1-1 6.1-2 ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการประเมิน ทบทวนกระบวนการเหล่านี้อย่างไร [เกณฑ์ 6.1ก(2)]

- ไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น กระบวนการบริหารจัดการภายใน คณะกรรมการจัดการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย ตามที่ระบุใน ตาราง 6.1-1 ไม่ได้ระบุกระบวนการสนับสนุน(ถ้ากระบวนการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย เป็นกระบวนการหลัก กระบวนการจัดการอื่นๆ สามารถพิจารณาเป็นกระบวนการสนับสนุนได้) [เกณฑ์ 6.1ข]
- ไม่พบแนวทางการจัดการนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นอุปสรรคในการบรรลุวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย [เกณฑ์ 6.1ค]
- ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบในการควบคุมต้นทุนโดยรวมของระบบปฏิบัติการ เช่น พิจารณารอบเวลาการทำงาน การเพิ่มผลผลิตและปัจจัยด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาใช้ในกระบวนการทำงาน ป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำ [เกณฑ์ 6.2ก]

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

Overall score = 35 %

Strength

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลลัพธ์ด้านงานวิจัย(ตาราง 7.1-3) มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น อัตราการคงอยู่ของนิสิตปี 1 ร้อยละของนิสิตที่จบตามเวลา ร้อยละของบุคลากรที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย [เกณฑ์ 7.1ก]
- องค์กรมีผลลัพธ์ ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในระดับและแนวโน้มที่ดี เช่นความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต [เกณฑ์ 7.2ก(1)]
- มีผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้น [เกณฑ์ 7.3ก(2)]
- ผลการดำเนินการด้านกฎหมายและการรับรองมาตรฐานมีระดับและแนวโน้มที่ดี ผลลัพธ์ด้านจริยธรรมและผลลัพธ์ด้านสังคมเกินเป้าหมาย [เกณฑ์ 7.4ก(3)]

OFI

- ไม่แสดงผลลัพธ์ ด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้ำ เช่น การให้บริการวิชาการ และผลลัพธ์กระบวนการอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้เรียนเช่น กระบวนการคัดเลือกนิสิต กระบวนการจัดการเรียนการสอน [เกณฑ์ 7.1ก]
- ไม่แสดงผลลัพธ์ การดำเนินการด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ และผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน มีเพียงจำนวนกิจกรรม ไม่สอดคล้องกับกระบวนการที่ระบุใน 6.2 ค. เช่น การเกิดไฟไหม้ ไฟฟ้าดับ อุบัติเหตุ เหตุการณ์เหตุร้าย Double OFIs [เกณฑ์ 7.1ข(1)(2)]
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานตามที่ระบุใน ตาราง 6.2-1 เช่น จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน หรือโรงเรียน การประเมินความพึงพอใจในการรับบริการของกองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี การส่งมอบงานของบริษัท ห้างร้าน ที่ทำธุรกรรมกับคณะ Double OFIs [เกณฑ์ 7.1ค]
- องค์กรไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และไม่แสดงการเปรียบเทียบผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนกับคู่แข่งที่เหมาะสม [เกณฑ์ 7.2ก(1)]

- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นหลายเรื่อง [เกณฑ์ 7.2ก(2)]
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ รวมถึงจำนวนของบุคลากร และทักษะที่เหมาะสมสำหรับองค์กร เป็นอุปสรรคในการบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร [เกณฑ์ 7.3ก(1)]
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย และไม่ได้แสดงผลลัพธ์ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพัน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กร BUUSA ผลลัพธ์ ของปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันตาม 5.2-1 ผลลัพธ์ การประเมินความผูกพัน ทางตรงและทางอ้อม ตาม 5.2-2 [เกณฑ์ 7.3ก(3)]
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร เช่น โครงการสนับสนุนการอบรมคนละ 10,000 บาทต่อปี การอบรมของผู้บริหาร ผลการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาทางตรงและทางอ้อม ตามที่ระบุใน 5.2 ข2 [เกณฑ์ 7.3ก(4)]
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่แสดงถึงการที่ผู้นำสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น [เกณฑ์ 7.4ก(1)]
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านภาวะการรับผิดชอบของผู้นำและผลลัพธ์การกำกับดูแลองค์กร รวมทั้งผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อการเงิน [เกณฑ์ 7.4ก(2)]
- องค์กรไม่ได้แสดงผลลัพธ์การเงินที่สำคัญ ที่แสดงผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน รวมถึงตัววัดเชิงรวม (Aggregate measures) ของการควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงิน (Financial viability) หรือผลการดำเนินการด้านงบประมาณ (Budgetary performance) [เกณฑ์ 7.5ก(1)]
- องค์กรไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด ไม่มีการกำหนดกลุ่มของตลาด เช่น นักเรียนในภาคตะวันออก หรือนักเรียนมัธยมทั่วประเทศ [เกณฑ์ 7.5ก(2)]

6. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

จากการพิจารณารายงานการประเมินตนเองและการตรวจเยี่ยมมหาวิทยาลัยบูรพาพบว่า

- ระดับการประเมินในภาพรวมด้านกระบวนการ (Process Scoring Band) =1.....
- ระดับการประเมินในภาพรวมด้านผลลัพธ์ (Result Scoring Band) =1.....

หมายเหตุ : ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 17 ข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

| เกณฑ์การประเมิน | ค่าน้ำหนัก | Overall score (%) |
|--|------------|-------------------|
| หมวดที่ 1 การนำองค์กร | 120 | 20 |
| 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง | 70 | 10 |
| 1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม | 50 | 10 |
| หมวดที่ 2 กลยุทธ์ | 85 | 30 |
| 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ | 45 | 20 |
| 2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ | 40 | 10 |
| หมวดที่ 3 ลูกค้า | 85 | 30 |
| 3.1 เสียงของลูกค้า | 40 | 15 |
| 3.2 ความผูกพันของลูกค้า | 45 | 15 |
| หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ | 90 | 25 |
| 4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร | 45 | 10 |
| 4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ | 45 | 15 |
| หมวดที่ 5 บุคลากร | 85 | 30 |
| 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร | 40 | 15 |
| 5.2 ความผูกพันของบุคลากร | 45 | 15 |
| หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ | 85 | 25 |
| 6.1 กระบวนการทำงาน | 45 | 10 |
| 6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | 40 | 15 |
| หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ | 450 | 35 |
| 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ | 120 | 10 |
| 7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า | 80 | 10 |
| 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร | 80 | 10 |
| 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล | 80 | 5 |
| 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการตลาด | 90 | 0 |