



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา 2564

โดย

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

เสนอต่อ

มหาวิทยาลัยบูรพา

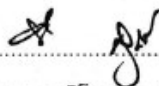
คำนำ

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. ผศ.นพ.จิโรจน์ สุรพันธุ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ.ดร.ณยศ คุรุกิจโกศล | กรรมการ |
| 3. ผศ.ดร.นันทรัตน์ บุนนาค | กรรมการ |
| 4. ผศ.ดร.นรินทร์ เจริญพันธ์ | เลขานุการ |

การตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรอบปีการศึกษา 2564 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของส่วนงานต่อไป

คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในวันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 และได้เสนอผลการประเมิน พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเสนอต่อมหาวิทยาลัยบูรพา



(ผศ.นพ.จิโรจน์ สุรพันธุ์)

ประธานกรรมการ



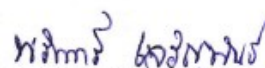
(ผศ.ดร.ณยศ คุรุกิจโกศล)

กรรมการ



(ผศ.ดร.นันทรัตน์ บุนนาค)

กรรมการ



(ผศ.ดร.นรินทร์ เจริญพันธ์)

เลขานุการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	2
รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน	4
ส่วนที่ 1 Key Themes	4
ส่วนที่ 2 ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX	6
ส่วนที่ 3 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนา	10
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	10
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	12
หมวดที่ 3 ลูกค้า	14
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	15
หมวดที่ 5 บุคลากร	17
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ	20
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	22
ภาคผนวก	26
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	27
รูปภาพการตรวจประเมิน	29

**รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEx
คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

ส่วนที่ 1 Key Themes

1. Key Themes A: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี สำหรับหมวดกระบวนการ

- 1.1 คณะฯ แสดงแนวทางที่เป็นระบบหลายกระบวนการที่สะท้อนถึงการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (management by fact) เช่น วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ โดยคณะทำงานบริหารคณะฯ นำปัจจัยภายในและภายนอก ใช้เครื่องมือ SWOT analysis/Gap analysis เพื่อให้ได้สารสนเทศ นอกจากนี้คณะฯ มีวิธีการในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน โดยคณะทำงานบริหารคณะฯ กำหนด 6 ขั้นตอน นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการต่างๆ กำหนดผู้รับผิดชอบ ความถี่ ข้อมูลที่ทบทวน วิธีการวิเคราะห์และการนำไปใช้
- 1.2 คณะฯ มีแนวทางในการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่จะเป็น “บูรณาการวิทยาการต่างศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย” ผ่านการมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์เมืองผลไม้เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ภูมิภาคและประเทศ

2. Key Themes B: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาทบทวน สำหรับหมวดกระบวนการ

- 2.1 คณะฯ มีโอกาสพัฒนาในการจัดทำกระบวนการให้เป็นระบบหลายกระบวนการ เช่น แนวทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กรกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น แนวทางของคณะฯ ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเอง วิธีการของผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ วิธีการในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ โดยใช้เสียงของลูกค้า วิธีการค้นหาความไม่พึงพอใจผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มอื่น วิธีการในการสร้างและจัดการความรู้ วิธีการของคณะฯ ในการประเมินด้านขีดความสามารถบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ แนวทางในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ กระบวนการที่เป็นระบบต่างๆ อาจช่วยให้คณะฯ มีแนวทางในการตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมในการแข่งขัน
- 2.2 คณะฯ มีข้อจำกัดในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการเป็นส่วนใหญ่ การมีแนวทางการปรับปรุงที่เป็นระบบอาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ยกกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. Key Themes C: จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี สำหรับหมวดผลลัพธ์

- 3.1 คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ดี ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงาน ร้อยละของ

บุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงาน ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน เช่น ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร ร้อยละของการคงอยู่ของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน เช่น ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร ร้อยละของการคงอยู่ของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย ภาวะเปียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ เช่น ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA จำนวนการกระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมได้แก่ จำนวนการทำให้ผิดจริยธรรมของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมบางด้าน ได้แก่ การลดลงของการใช้พลังงานไฟฟ้า ผลลัพธ์ด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญได้แก่ จำนวนงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน จำนวนโครงการบริการวิชาการที่พัฒนาชุมชนภาคตะวันออก ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาดบางด้านได้แก่ ร้อยละของนิสิตในคณะฯ จากภาคตะวันออก

4. Key Themes D: โอกาสในการพัฒนาหรือประเด็นที่ควรพิจารณาบทวน สำหรับหมวดผลลัพธ์

- 4.1 คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน เช่น ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรหลายด้าน เช่น การสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันของนิสิต ลูกค้ากลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมือ ผลการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงานของคณบดี ผลลัพธ์ด้านการเงิน เช่น ผลลัพธ์ด้านการควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงิน ผลลัพธ์ด้านตลาด เช่น สัดส่วนของนักศึกษาในแต่ละหลักสูตรเทียบกับคู่และเทียบกับส่วนตลาด
- 4.2 ผลลัพธ์ของคณะฯ บางด้านมีระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่คงที่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น อัตราการคงอยู่ของนิสิตชั้นปีที่ 1 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำสัมพันธ์กับสาขาที่เรียน ร้อยละของนิสิตที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความสามารถทางวิชาการตามที่คณะฯ กำหนด ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับรองสมรรถนะ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงิน เช่น จำนวนเงินคงเหลือ อัตราส่วนจากรายจ่ายต่อรายได้ของคณะ ความยั่งยืนทางการเงิน ส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ NI-

ส่วนที่ 2 ผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์ EdPEX

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม	ร้อยละคะแนนที่ได้	คะแนน	Scoring
	Column A	Column B	Column C	Column D
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1	70	25	17.50	2
1.2	50	25	12.50	2
คะแนนรวม	120		30.00	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1	45	35	15.75	3
2.2	40	15	6.00	2
คะแนนรวม	85		21.75	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1	40	15	6.00	2
3.2	45	30	13.50	3
คะแนนรวม	85		19.50	
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์				
4.1	45	30	13.50	3
4.2	45	20	9.00	2
คะแนนรวม	90		22.50	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1	40	20	8.00	2
5.2	45	10	4.50	2
คะแนนรวม	85		12.50	
หมวด 6 การปฏิบัติการ				
6.1	45	25	11.25	2
6.2	40	15	6.00	2
คะแนนรวม	85		17.25	
				Process Scoring
				Band
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ	550		123.50	1
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1	120	20	24.00	2

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม	ร้อยละคะแนนที่ได้	คะแนน (A x B)	Scoring Band
	Column A	Column B	Column C	Column D
7.2	80	15	12.00	2
7.3	80	20	16.00	2
7.4	80	15	12.00	2
7.5	90	15	13.50	2

Results Scoring

Band

คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450	77.50	1
---------------------	-----	-------	---

คะแนนเต็มรวมทั้งหมด

1,000

คะแนนรวมที่ได้

201

คำอธิบาย Scoring Band หมวดกระบวนการ

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201-260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริงและแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กรการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียอดเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

คำอธิบาย Scoring Band หมวดผลลัพธ์

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงผลข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง และ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยม และมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ส่วนที่ 3 รายละเอียดของจุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 25%

จุดแข็ง

1. ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมโดยพิจารณาความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตรคู่ความร่วมมือที่สำคัญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกับผลการวิเคราะห์ SWOT ในขั้นตอน organizational analysis ของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (ภาพ 2.1-1 และตาราง 2.1-1) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยม ผ่านการประชุมต่างๆ แก่กลุ่มเป้าหมายและความถี่ที่กำหนด เช่น การประชุมคณะกรรมการประจำ คณะฯ ทุกเดือนเว้นเดือน การประชุมกับบุคลากรทั้งคณะฯ ทุกเดือนเว้นเดือน (ตารางที่ 1.1-2)
2. ผู้นำระดับสูงเริ่มมีการดำเนินการในการสื่อสารกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ผ่านวิธีการต่างๆ กำหนดผู้รับผิดชอบ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ ความถี่และลักษณะ (ตารางที่ 1.1-2) เช่น คณิตศาสตร์วิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย และแผนกลยุทธ์สู่บุคลากร ผู้ส่งมอบผ่านการประชุมสื่อสาร แบบ 2 ทิศทาง
3. ผู้นำระดับสูงของคณะฯ เริ่มมีแนวทางให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะฯ การเข้าไปมีบทบาทกับหน่วยงาน ภายนอก การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และการยกย่องชมเชย ความสำเร็จของบุคลากร เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของผู้นำระดับสูงในการปฏิบัติตนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น การประกาศนโยบายการปฏิบัติตนตาม กฎหมายและจรรยาบรรณ การถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติ การกำกับดูแลการปฏิบัติงานแสดงถึง พฤติกรรมที่ผู้นำระดับสูงปฏิบัติอย่างไรและประเมินผลอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วย สนับสนุนค่านิยมขององค์กรเรื่อง สำนึกดี
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของผู้นำระดับสูงในการดำเนินการให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจ เช่น การที่คณิตศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการผ่านการประชุมต่างๆ เป็นการดำเนินการเชิงรับ และไม่ได้ผลักดันให้บุคลากร ดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ การมีวิธีการที่เป็นระบบของผู้นำระดับสูง อาจช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “บูรณาการวิทยาการต่างศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย”

หัวข้อ 1.2 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 25%

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีวิธีการที่ทำให้มั่นใจว่า มีการกำกับดูแลองค์กรผ่านระบบการกำกับดูแลองค์กร (ตารางที่ 1.2-1) เช่น คณะบดีทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับอธิการบดีและรายงานผลการประเมินทุกปี ความรับผิดชอบด้านกลยุทธ์ผ่านการถ่ายทอดตัวชี้วัดและรายงานผลทุกเดือนและสรุปผลทุกไตรมาส ความรับผิดชอบด้านความเป็นอิสระและประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในโดยจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการจัดการความเสี่ยงของคณะฯ การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความมุ่งมั่นตามวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นเลิศ
2. คณะฯ คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ เช่น ใน platform 2 program 8 พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและนวัตกรรมเพื่อสร้างงานวิจัยแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ ใน program 12 การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวเพื่อเพิ่มการใช้พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้จากพลังงานทดแทนและลดการใช้พลังงานไฟฟ้า การมีแนวทางดังกล่าวสนับสนุนค่านิยมขององค์กร เรื่อง Responsibility คิดถึงสังคม

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบว่าคณะฯ มีระบบการประเมินคณะกรรมการประจำส่วนงานอย่างไร เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานปฏิบัติหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ
2. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคตรวมความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา วิจัย และบริการฯ การปฏิบัติการ เช่น วิธีการค้นหาความกังวลจากการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ การพัฒนาชุมชนที่ระบุในตารางที่ 1.2-3 ดำเนินการอย่างไร ได้พิจารณาตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญตามที่ระบุในตารางที่ P.1-4 อย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยแสดงถึงการสนับสนุนค่านิยมขององค์กรในเรื่อง Responsibility คิดถึงสังคม
3. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่า ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น การกำหนดพฤติกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมหรือที่เป็นข้อห้ามเชิงจริยธรรมของทั้งผู้บริหารและบุคลากรที่มีต่อนิสิต ลูกค้ายุทธศาสตร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ ตลอดจนไม่พบวิธีการกำกับติดตามปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านการประเมินตัววัดอะไร การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเรื่อง Benevolence สำนึกดี
4. ไม่พบถึงแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ เช่น วิธีการนำสมรรถนะหลักของคณะฯ ไปวางแผนและดำเนินการในการสนับสนุนชุมชน เกณฑ์การเลือกชุมชนที่สำคัญ และแนวทางการช่วยสนับสนุนชุมชนให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยตอบสนองความต้องการของชุมชนที่ต้องการให้ดำเนินงานวิจัยที่เน้นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่และไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = 3 คะแนนการประเมิน = 35 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการวางแผนกลยุทธ์โดยคณะทำงานบริหารคณะฯ ดำเนินการผ่านขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (ภาพที่ 2.1-1 และตารางที่ 2.1-1) โดยขั้นตอนที่ 1 Organization Analysis คณะทำงานบริหารคณะฯ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาวะแวดล้อมภายนอก (SWOT analysis) เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เดิมร่วมกับการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 2 Strategic Development คณะทำงานบริหารคณะฯ และบุคลากรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์มาจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ
2. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์โดยกำหนดปัจจัย ข้อมูลที่ต้องการและผู้รับผิดชอบตามตารางที่ 2.1-3 ตัวอย่างเช่น ปัจจัยภายในจากผลการดำเนินงานจากผลการตรวจประเมินเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ด้านการเงินในปีที่ผ่านมาดำเนินการโดยคณะทำงานบริหารคณะฯ ปัจจัยภายนอกจากนโยบายจากภาครัฐ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีดำเนินการโดยคณบดีและรองคณบดี คณะฯ ใช้เครื่องมือ SWOT analysis/Gap analysis เพื่อให้ได้สารสนเทศ
3. คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 ข้อได้แก่ (1) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากลและการสร้างบุคลากรคุณภาพ (2) การเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นพื้นที่พึ่งในการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงใต้ (3) การพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่จะสนับสนุนคณะฯ ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ ว่ากระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น คณะฯ ดำเนินการอย่างไรกับความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ได้มาซึ่งนวัตกรรมตามที่แสดงในตารางที่ 2.1-2 วิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ สร้างนวัตกรรมบนพื้นฐานโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ “บูรณาการวิทยาการต่างศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย”
2. ไม่พบวิธีการในการตัดสินใจว่า กระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอก เช่น คณะฯ กำหนดระบบงานหลัก 3 ระบบดำเนินการโดยคณะฯ และระบบงานสนับสนุน 10 ระบบ ดำเนินการโดยกองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี (ภาพที่ 2.1-3) คณะฯ ใช้เกณฑ์การตัดสินใจอะไร วิธีการดังกล่าวอาจเป็นการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ และของคู่ความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

3. ไม่พบถึงแนวทางของคณะฯ ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและมีโอกาสที่จะแข่งขันกันเอง เช่น การคำนึงถึงความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ระยะเวลา การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้ได้แผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและคู่ความร่วมมือได้อย่างเหมาะสม

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ (ตารางที่ 2.2-1) คณะฯ กำหนดผู้รับผิดชอบ (ตารางที่ 2.2-1 และ 2.2-2) เพื่อทำให้เกิดความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และการดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์
2. คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ กำหนดกรอบระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ โครงการต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการ คณะฯ กำหนดช่องทางการถ่ายทอดและติดตามแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดช่องทาง เป้าหมาย และช่วงเวลา/ความถี่ (ตารางที่ 2.2-3) โดยติดตามการดำเนินงานทางการประชุมติดตามการดำเนินงานของสาขา ฝ่ายงาน และคณะทำงานบริหารเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าประสงค์ การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้บรรลุแผนปฏิบัติการอย่างทั่วถึง

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการทำให้มั่นใจว่า จะมีทรัพยากรด้านการเงินพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ เช่น แนวทางการจัดลำดับความสำคัญ วิธีดำเนินการ กรณีที่มีการของบประมาณเกินกว่าที่ได้ประมาณการจากการพิจารณางบประมาณกลางปีงบประมาณ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ ยังมีเงินสำรองเพียงพอในการดำเนินการ นอกจากนี้ยังไม่ชัดเจนถึงการจัดสรรทรัพยากรอื่นนอกเหนือจากงบประมาณเพื่อการบรรลุแผนปฏิบัติงาน การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ เตรียมทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นได้เพียงพอเพื่อการบรรลุพันธกิจและเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่อง การสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง (SC2)
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ดำเนินการด้านบุคลากรอย่างไรในเรื่องอัตรากำลัง ชีตความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานที่จะทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์บรรลุผล การแสดงแผนด้านบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนงานอาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่า จะมีอัตรากำลังและขีดความสามารถที่ทำให้บรรลุพันธกิจได้
3. คณะฯ ไม่ได้แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผน ทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้น การแสดงการคาดการณ์ของผลการดำเนินการอาจช่วยให้คณะฯ มีการเตรียมการเพื่อพัฒนาและเอาชนะคู่แข่งได้

หมวดที่ 3 ลูกค้า

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่นปัจจุบันและที่พึงมีเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ผ่านวิธีการต่างๆ กำหนดวิธีการรับฟัง ช่วงเวลา และการนำสารสนเทศไปใช้ (ตารางที่ 3.1-1) เช่น การรับฟังเสียงของนิสิตผ่านการประชุม แบบประเมิน ออนไลน์ กล้องรับฟังความคิดเห็น และสายตรงผู้บริหารด้วยความถี่ตลอดปี นำสารสนเทศไปใช้เพื่อออกแบบหรือปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การสร้างกิจกรรมนอกหลักสูตร คณะฯ มีการทบทวนวิธีการรับฟังเสียงของลูกค้าที่พึงมีโดยเพิ่มกิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรแก่ครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศเพื่อใช้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่น

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบถึงวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายุ่มอื่น และส่วนตลาด เช่น การจำแนกกลุ่มลูกค้าเป็น 7 กลุ่มจำแนกตามพันธกิจ (ตารางที่ 3.1-2) จะช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศของลูกค้าแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันอย่างไรซึ่งอาจช่วยให้คณะฯ นำสารสนเทศไปใช้ในการตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกค้า
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เช่น การนำเสียงของนิสิตและลูกค้ายุ่มอื่นมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศในการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ และการพัฒนาชุมชนตามพันธกิจดำเนินการอย่างไรตามที่ระบุในภาพที่ 3.1-1 หรือใช้ในการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = 3 คะแนนการประเมิน = 30 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีวิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่นผ่านวิธีการต่างๆ (ตารางที่ 3.2-1) เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับนิสิตผ่านการให้คำปรึกษาและติดตามผลการเรียน ผู้ให้ทุนวิจัยผ่านการรายงานผล
2. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ายุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ ด้วยวิธีการต่างๆ (ตารางที่ 3.2-2) เช่น ทุนส่งเสริมการศึกษา การให้คำปรึกษาทางการศึกษาแก่นิสิตผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ มหาวิทยาลัยและระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยดำเนินการโดยฝ่ายกิจการนิสิตและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือสาขา การแจ้งรายชื่อ

นักวิจัยและผลงานวิจัยแก่ผู้ให้ทุนวิจัยผ่านระบบสารสนเทศด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยโดยฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ การมีวิธีการดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้า

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น การตัดสินใจระดับของความเสียหายเป็นอย่างไร แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อรักษาหรือดึงความเชื่อมั่นจากนิสิตและลูกค้ากลุ่มอื่นดำเนินการอย่างไร แนวทางของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในการวางแผนการป้องกันความเสี่ยงในอนาคตเป็นอย่างไร การมีวิธีการดังกล่าวอาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้าและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร Excellent ความเป็นเลิศ
2. ไม่พบวิธีการค้นหาความไม่พึงพอใจผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม และความผูกพันของลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่พบการประเมินความผูกพันของผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการวิชาการ การมีวิธีการที่เป็นระบบและรอบด้านอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่ครบถ้วนในการรักษาหรือเพิ่มความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่ม
3. ไม่พบวิธีการของคณะฯ ในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้แก่ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และคณะวิชาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่คณะฯ กำหนดในโครงสร้างองค์กร วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศเพื่อใช้เปรียบเทียบและปรับปรุงการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า
4. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้า เช่น รายละเอียดและขั้นตอนของการใช้สารสนเทศจากเสียงของลูกค้าในการวิเคราะห์และทบทวนตามตารางที่ 4.1-2 นอกจากนี้ไม่พบวิธีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศจากส่วนตลาด การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ระดับการประเมิน (band) = 3 คะแนนการประเมิน = 30%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยคณะทำงานบริหารคณะฯ กำหนด 6 ขั้นตอน (ภาพที่ 4.1-1) ได้แก่ (1) กำหนดเป้าหมาย (goal) เช่น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ข้อมูลความต้องการของลูกค้า ระบบงาน (2) กำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัด (identify) ที่สอดคล้องและถ่ายทอดจากระดับคณะฯ ระดับสาขา/ฝ่าย/งาน ระดับบุคคล (3) คาดการณ์ผลการดำเนินงานและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (project) กำหนดคู่เทียบและประเด็นการเปรียบเทียบ (4) รวบรวมและติดตามผลการดำเนินงาน (monitor) โดยกำหนดการเก็บข้อมูลเป็น 3 ประเภทได้แก่ ข้อมูลที่คณะฯ เก็บเอง ข้อมูลจากกองบริหารวิทยาเขต จันทบุรี และข้อมูลจากมหาวิทยาลัย (5) วิเคราะห์และประเมินผล (analyst) และนำเสนอต่อ

คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามรอบเวลาที่กำหนด (6) ทบทวน ปรับปรุง (improve) จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

2. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถด้วยวิธีการต่างๆ กำหนดผู้รับผิดชอบ ความถี่ ข้อมูลที่ทบทวน วิธีการวิเคราะห์และการนำไปใช้ (ตารางที่ 4.1-2) เช่น ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา และด้านการวิจัยและบริการวิชาการใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT analysis, Gap analysis, PDCA, Benchmark ส่วนข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชนใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT analysis และ PDCA การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถอาจช่วยให้คณะฯ สามารถค้นหาสาเหตุและแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจได้

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการเลือกและใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น เกณฑ์การเลือกคู่เทียบของคณะฯ จากสถาบันที่มีการจัดการศึกษาและมีบริบทคล้ายคลึงกันมีวิธีการอย่างไร และนำข้อมูลประเภทใดของคู่เทียบที่จะนำมาใช้ในการเทียบเคียง รวมถึงการนำไปใช้ วิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อกำหนดเป้าหมายในของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ที่ทำให้มั่นใจว่า ระบบการวัดผลการดำเนินการสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา เช่น คณะทำงานบริหารคณะฯ มีแนวทางในการตัดสินใจต่อเรื่องเร่งด่วนอย่างไรจึงกำหนดจัดประชุมพิเศษ การมีวิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานประจำวันได้ทันกาล
3. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น คณะฯ นำปัจจัยทั้งโอกาสและความท้าทายต่อการดำเนินงานในอนาคตมาปรับปรุงค่าคาดการณ์ในแต่ละตัววัดอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ กำหนดเป้าหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่ง
4. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น คณะฯ จัดลำดับความสำคัญโดยใช้ประเด็นที่ส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างไร และใช้ในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศในการจัดทำแผนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 20%

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากการมีผลลัพธ์ที่มีการยืนยัน เช่น การได้รับรางวัลหรือการประเมินภายในและภายนอกคณะฯ และการถ่ายทอดการปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นพี่เลี้ยง

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่า ข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะฯ มีคุณภาพ เช่น ไม่ชัดเจนแนวทางการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศทั้งที่อยู่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์ และที่ไม่ใช่รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบันอย่างไร แนวทางที่ดำเนินการโดยกองบริหารวิทยาเขตจันทบุรีหรือมหาวิทยาลัยดำเนินการอย่างไร วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพและใช้ในการตัดสินใจต่อการดำเนินพันธกิจ
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการทำให้มั่นใจว่า ข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯ มีความพร้อมใช้ เช่น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่สำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บุคลากร นิสิตและลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้งานง่ายต่อผู้ใช้และใช้ได้ทันกาล วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้ใช้สารสนเทศของคณะฯ เข้าถึงง่ายและตลอดเวลา
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการสร้างและจัดการความรู้ เช่น วิธีการกำหนดประเด็นความรู้ วิธีการรวบรวมความรู้ วิธีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการเชื่อมโยงข้อมูลของความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ วิธีการดังกล่าวอาจเชื่อมโยงของการจัดการความรู้ภายใต้สมรรถนะหลักของคณะฯ เพื่อการบรรลุสู่วิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางการใช้ความรู้และทรัพยากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าการเรียนรู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันอย่างไร การมีแนวทางที่ชัดเจนอาจสามารถช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามแนวทาง PDCA

หมวดที่ 5 บุคลากร

หัวข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 20 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการประเมินด้านอัตรากำลังบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมีผ่านองค์ประกอบการบริหารงานบุคคล (ภาพที่ 5.1-1) โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและประธานสาขาเป็นผู้ดำเนินการ ด้านอัตรากำลังสำหรับสายวิชาการใช้เกณฑ์ FTES สัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน ภาระงานการสอน และภาระงานอื่น สำหรับสายสนับสนุนวิชาการใช้เกณฑ์ภาระงานของระเบียบมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 5.1-1)
2. คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่โดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ 4 ขั้นตอน กำหนดกระบวนการและผู้รับผิดชอบ (ตารางที่ 5.1-2) ได้แก่ (1) การสรรหา โดยสาขา/คณะ/กจ.(วิทยาเขตจันทบุรี) กำหนดคุณสมบัติและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อคัดเลือก (2) การคัดเลือก โดยคณะกรรมการดำเนินการเพื่อคัดเลือกทำการคัดเลือกด้วยการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ และการตรวจสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ (3) การ

บรรจุ โดยสาขา/คณะ/กจ.(วิทยาเขตจันทบุรี) ทำสัญญาและประเมินการทดลองงาน (4) การรักษา โดยสาขา/คณะฯ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จัดระบบพี่เลี้ยง พัฒนาความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ สมรรถนะ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

3. คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากรโดยดำเนินการร่วมกับกองบริหารวิทยาเขตจันทบุรีผ่าน 5 ขั้นตอนได้แก่ (1) การสำรวจความต้องการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร (2) การ จัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นในการปรับปรุง (3) การปรับปรุง (4) การแจ้งผลการปรับปรุง และประเมินความพึงพอใจ (5) การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแนวทางการปรับปรุง

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการของคณะฯ ในการประเมินด้านขีดความสามารถบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการ เช่น วิธีการประเมินขีดความสามารถปัจจุบันและขีดความสามารถที่คณะฯ ต้องการ วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีด ความสามารถและอัตรากำลัง เช่น วิธีการสำรวจขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และ สายสนับสนุนวิชาการในปัจจุบันเทียบกับขีดความสามารถที่ต้องการจากสถานการณ์ทั้งภายในและ ภายนอกที่ปรับเปลี่ยนจากการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันในโครงการพัฒนาระเบียง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงเนื้อหาและรูปแบบการ เรียนการสอน วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่พร้อม และส่งเสริมการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในหลายเรื่อง เช่น รูปแบบการเรียนการสอนมี แนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป (SC1) การสนับสนุนด้านงบประมาณวิจัยจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง (SC2) เงินอุดหนุนรัฐบาลและเงินรายได้ในการบริหารจัดการมีแนวโน้มลดลง (SC3) และการลดลงของ งบประมาณบริการวิชาการ (SC4)
3. แม้ว่าคณะฯ มีแนวทางดำเนินการในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ขั้นตอน และมีตัวชี้วัด 7.3-14 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงานที่คณะฯ และ มหาวิทยาลัยจัดให้ ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เพื่อส่งเสริมการบรรลุพันธกิจ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กรหรือคณะกรรมการชุดต่างๆ (ตารางที่ 5.1-3) รวมถึงการเชิญผู้แทนของสาขาเป็นกรรมการตอบสนองต่อขีดความสามารถ อัตรากำลัง และ สมรรถนะหลักของคณะฯ อย่างไร และสามารถสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะมั่นคง และ ความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากรได้อย่างไร
4. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการสนับสนุนบุคลากรสำหรับการจัดบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย เช่น วิธีการกำหนดสิทธิประโยชน์จำแนกตามประเภทบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการทั้งที่จัดโดยมหาวิทยาลัยและโดยคณะฯ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองตามปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันเรื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 10 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการประเมินความผูกพันของบุคลากรโดยประเมินทั้งทางตรงจากการสำรวจความสุข (Happinometer) การสำรวจความผูกพัน และการสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงาน และทางอ้อมจากผลลัพธ์หลายด้าน เช่น อัตราการคงอยู่ของบุคลากร การแนะนำให้บุคคลที่รู้จักสมัครเข้าทำงาน
2. คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีโดยคณะกรรมการภาระงานดำเนินการภายใต้การกำกับของผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารกำหนดข้อกำหนดการประเมินภาระงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยสายวิชาการกำหนดสัดส่วนตามประเภทของอาจารย์และอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร (ตารางที่ 5.2-3) ส่วนสายสนับสนุนวิชาการกำหนดตามภาระงานของตำแหน่ง งานปฏิบัติการทางเทคนิค/ทางวิชาการ งานพัฒนาศักยภาพตนเอง งานบริการวิชาการ/กิจกรรมวิชาการ ภาระงานบริหาร/งานที่ได้รับมอบหมาย (ตารางที่ 5.2-4) นอกจากนี้ยังมีการยกย่องชมเชยและให้เงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่สร้างผลงานดีเด่น ทำคุณประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้คณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เช่น การได้มาถึงปัจจัยแห่งความผูกพันของบุคลากรจากการประชุมคณะทำงานบริหารคณะฯ และจากการสำรวจโดยมหาวิทยาลัยมีวิธีการอย่างไรและพิจารณาตัดสินอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศเพื่อใช้ในการออกแบบการสร้างความผูกพันสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร Oneness ความเป็นหนึ่ง
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น วิธีการที่คณะฯ นำวัฒนธรรมของคณะฯ “ONE” และค่านิยมของคณะฯ “BURAPHASA” มาดำเนินการให้เกิดการประพฤติปฏิบัติจนเกิดผลการดำเนินงานของคณะฯ ที่ดี และทำให้บุคลากรผูกพันเป็นอย่างไร วิธีการดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรของคณะฯ สร้างผลการดำเนินการที่เป็นเลิศไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ บูรณาการวิทยาการต่างศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย
3. ไม่พบระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของคณะฯ จะสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ เช่น วิธีการพิจารณาและสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและสมรรถนะหลักที่คณะฯ ต้องการให้บุคลากรมีตามแผนยุทธศาสตร์รวมถึงการจำแนกตามประเภทของบุคลากร นอกจากนี้ยังไม่พบวิธีการในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของคณะฯ ทั้งการประเมินการรับรู้และโอกาสในการนำไปใช้ประโยชน์ และการประเมินตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ ระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีแผนบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและขับเคลื่อนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

4. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ เช่น วิธีการกำกับติดตามและสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในสายงานตามที่ระบุในตารางที่ 5.2-5 รวมถึงวิธีการวางแผนการพัฒนาและการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในระดับต่างๆ ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ วิธีการดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรในเรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงาน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 25 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญโดยคณะทำงานบริหารคณะฯ รวบรวมและทบทวนปัจจัยนำเข้า ด้านการจัดการศึกษา เช่น กฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น ระเบียบและวิธีการขอรับทุน ความคาดหวังของผู้ให้ทุน ด้านการพัฒนาชุมชน เช่น แนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงของมหาวิทยาลัยบูรพา
2. คณะฯ มีวิธีการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการที่สำคัญ 5 ขั้นตอนโดยใช้ข้อกำหนดต่างๆ ในแนวทางการออกแบบ มีแนวทางการออกแบบหลักสูตรตามภาพที่ 6.1-1 และแนวทางการออกแบบบริการตามภาพที่ 6.1-2 การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่นๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ
3. คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการโดยคณะทำงานบริหารคณะฯ ดำเนินการ 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) ทบทวนกระบวนการทำงาน และผลการดำเนินงาน (2) วิเคราะห์หาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการตามแนวทาง PDCA (3) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (4) นำเสนอผลการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. คณะฯ มีแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทานผ่าน 6 ขั้นตอนได้แก่ (1) Identify กำหนดผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือทั้งระดับปฏิบัติการ และระดับกลยุทธ์ (2) Selection คัดเลือก (3) Help แลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างช่องทางการติดต่อ (4) Assess ประเมินการดำเนินงาน (5) Relationship สร้างความสัมพันธ์ (6) Evaluation ประเมินผลการดำเนินงานโดยคณะทำงานบริหารคณะฯ และรายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ โดยมีการดำเนินการตามตารางที่ 6.1-5

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการทำให้มั่นใจว่า การปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น วิธีการถ่ายทอดกระบวนการทำงานรวมถึงตัวชี้วัดกระบวนการและผลลัพธ์แก่ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับที่ระบุในตารางที่ 6.1-1 และการกำกับติดตาม

การปฏิบัติตามข้อกำหนดจากตัวชี้วัดกระบวนการดังกล่าว แนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยให้บุคลากรของคณะฯ ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดและบรรลุพันธกิจ

2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบของคณะฯ ในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เช่น คณะฯ ใช้หลักเกณฑ์ใดในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่ระบุในตารางที่ 6.1-3 เพื่อสนับสนุนกระบวนการหลักที่สำคัญ
3. ไม่พบแนวทางของคณะฯ ในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น คณะฯ พิจารณาการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน และสมรรถนะหลักเพื่อพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมนอกเหนือจากงานวิจัยอย่างไร แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ บูรณาการวิทยาการต่างศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15 %

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการทำให้มั่นใจว่า มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินโดยคณะฯ ดำเนินการร่วมกับกองบริหารวิทยาเขตจันทบุรีในการจัดทำแนวทางการปลอดภัย 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) กำหนดความเสี่ยงที่สำคัญ เช่น ไฟไหม้ ไฟฟ้าดับ สารเคมี (2) จัดทำแผนป้องกัน และแก้ไข (3) ซ้อม อบรม และทบทวนปีละ 1 ครั้ง (4) ทบทวนแผนและกระบวนการกำหนดผู้รับผิดชอบและความถี่ในการเตรียมความพร้อม (ตารางที่ 6.2-3)

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ เช่น การค้นหาต้นทุนของหลักสูตรและบริการ การประเมินประสิทธิภาพ แนวทางการลดต้นทุนจากผลการประเมิน แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เตรียมพร้อมต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่อง การสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง (SC2)
2. แม้ว่าคณะฯ มีขั้นตอนและการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์มีความปลอดภัย แต่ยังไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ (Privilege) มีความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ เช่น การจัดการข้อมูลตาม พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
3. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย เช่น คณะฯ ไม่ได้แสดงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่สำคัญ แผนบริหารความเสี่ยงรวมถึงการซักซ้อมและการประเมินแผน แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ พร้อมรับมืออุบัติเหตุที่ไม่ได้คาดหวัง

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 20 %

จุดแข็ง

-

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าบางด้านมีระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือต่ำกว่าผลลัพธ์ในปีที่ผ่านมา หรือมีแนวโน้มที่ไม่คงที่ เช่น อัตราการคงอยู่ของนิสิตชั้นปีที่ 1 เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 1 (7.1-1) ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำสัมพันธ์กับสาขาที่เรียน (7.1-3) ร้อยละของนิสิตที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความสามารถทางวิชาการตามที่คณะฯ กำหนด (7.1-4) ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับรองสมรรถนะ (7.1-14)
2. คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการหลายด้านตามที่ระบุในตาราง 6.1-1 เช่น ผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร (7.1-28, 7.4-20) การให้ข้อมูลด้านการวิจัยที่ทันเวลา ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของชุมชน และผลลัพธ์ด้านการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ นอกจากนี้คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์ของการดำเนินงานต่อผู้ประกอบการสหกิจศึกษาและฝึกงาน กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี การรายงานผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเพื่อการบรรลุพันธกิจ

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มแสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ระดับการแนะนำให้คนรู้จักมาสมัครเรียนในคณะ/มหาวิทยาลัย (7.2-17) ระดับความต้องการที่ศึกษาต่อ (7.2-20) ระดับความร่วมมือของผู้รับบริการที่ให้คำแนะนำการบริการวิชาการอื่นๆ ที่จัดโดยคณะฯ ในอนาคต (7.2-21)

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม เช่น ความไม่พึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
2. ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าด้านการวิจัยและบริการวิชาการมีแนวโน้มที่ไม่คงที่ เช่น ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร (7.2-2) ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน (7.2-3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการวิจัยและบริการวิชาการ (7.2-15)

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 20 %

จุดแข็ง

1. ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรบางด้านอยู่ในระดับดีกว่าค่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่คณะฯ จัดหาได้ตามแผนอัตรากำลังของคณะฯ (7.3-6) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดลองงาน (7.3-7)
2. ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานส่วนใหญ่มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายหรือสูงกว่าผลลัพธ์ของปีที่ผ่านมา เช่น ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงาน (7.3-14) ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนคุณภาพชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป (7.3-16)
3. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันอยู่ในระดับที่ดีกว่าค่าเป้าหมายและดีกว่าผลลัพธ์ของปีที่ผ่านมา เช่น ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร (7.3-15) ร้อยละของการคงอยู่ของบุคลากร (7.3-19)
4. ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก (7.3-26) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (7.3-27) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในคณะฯ อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม (7.3-29)

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการที่สำคัญ เช่น ผลลัพธ์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา FTES สัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน ภาระงานการสอน ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น ขีดความสามารถตามสายงาน ตามภาระงาน ด้านการพัฒนาผู้นำ
2. ผลลัพธ์ของคณะฯ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ไม่คงที่ ทั้งผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านความผูกพัน

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15%

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มแสดงผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากรบางด้าน เช่น ประสิทธิภาพทางการสื่อสาร (7.4-3) ระดับการรับรู้ค่านิยมของคณะฯ ของบุคลากร (7.4-8 และ 7.4-9) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย “ONE” ของบุคลากร (7.4-11) ระดับการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางของคณะฯ (7.4-12)
2. ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กรบางด้านมีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายได้แก่ ผลการประเมินการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (7.4-15)
3. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพบางด้านอยู่ในระดับดีกว่าค่าเป้าหมายหรือในระดับดีมาก และมีแนวโน้มที่ดีคงที่ เช่น ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA (7.4-18) จำนวนการกระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร (7.4-21) นอกจากนี้ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมบางด้านมีระดับที่ดีและมีแนวโน้มที่ดีคงที่ได้แก่ จำนวนการทำผิดจริยธรรมของบุคลากร (7.4-23)

4. ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมบางด้านมีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายได้แก่ การลดลงของการใช้พลังงานไฟฟ้า (7.4-31) นอกจากนี้ผลลัพธ์ด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญมีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มที่ดีได้แก่ จำนวนงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน (7.4-24) ผลลัพธ์บางด้านมีระดับสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเป้าหมาย เช่น จำนวนโครงการบริการวิชาการที่พัฒนาชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (7.4-29)

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรหลายด้าน ด้านการนำองค์กร เช่น ผลการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันของนิสิต ลูกค้ายุทธศาสตร์ และคู่ความร่วมมือ ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงานของคณบดี ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะทำงานบริหารคณะฯ ผลการประเมินของคณะกรรมการประจำคณะฯ ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เช่น การปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการตรวจสอบด้านการเงิน ผลการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านจริยธรรม เช่น ผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการวิจัย/จรรยาบรรณนักวิจัย ด้านความผาสุกของสังคม เช่น ผลลัพธ์ของการบริหารความเสี่ยงที่เป็นความกังวลของสังคม

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = 2 คะแนนการประเมิน = 15 %

จุดแข็ง

1. ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาดบางด้านมีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีได้แก่ ร้อยละของนิสิตในคณะฯ จากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (7.5-10)
2. ผลลัพธ์ด้านการบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีระดับสูงกว่าค่าเป้าหมายและดีกว่าคู่เทียบได้แก่ ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ (7.5-11) และร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (7.5-12)

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินส่วนใหญ่มีระดับที่ไม่ดีและมีแนวโน้มที่ไม่ดี เช่น จำนวนเงินคงเหลือ (7.5-2) อัตราส่วนของรายจ่ายต่อรายได้ของคณะฯ (7.5-4) ความยั่งยืนทางการเงิน (7.5-5) ส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ NI-12 (7.5-8) การดำเนินการให้มีผลลัพธ์ทางการเงินที่ดีอาจช่วยสนับสนุนคณะฯ เตรียมการเพื่อเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่อง การสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐ มีแนวโน้มลดลง (SC2)
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินหลายด้าน เช่น ผลลัพธ์ด้านการควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงิน ผลลัพธ์ด้านตลาด เช่น สัดส่วนของนักศึกษาในแต่ละหลักสูตรเทียบกับคู่เทียบ (คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์) และเทียบกับส่วนตลาด สัดส่วนจำนวนผลงานวิจัยและบริการที่ตอบโจทย์ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ให้บริการวิชาการที่สร้างรายได้เทียบกับจำนวนผลงานวิจัยและบริการทั้งหมด การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ แสดงการเอาชนะ

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่อง แนวโน้มของนักเรียนที่มีความต้องการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา
ลดลง (SC1) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่อง แนวโน้มของนักเรียนที่มีความต้องการเข้าศึกษาต่อ
ระดับอุดมศึกษาลดลง (SC1)

ภาคผนวก

-สำเนา-

คำสั่งมหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ๐๗๗๖ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา
ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ สำหรับคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์

ตามที่มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) สำหรับการดำเนินงานประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ ดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ และมาตรา ๓๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ สำหรับคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | | |
|----|--|---------------|
| ๑. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จิโรจน์ สุรพันธ์
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) | ประธานกรรมการ |
| ๒. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ บุณนาค
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณยศ คุรุกิจโกศล
(บุคคลภายใน) | กรรมการ |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ เจริญพันธ์ | เลขานุการ |

กำหนดวันตรวจประเมิน คือ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (โดยวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นวัน Consensus Review) และให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๒/๑. ดำเนินการตรวจประเมินฯ...

- ๒ -

๑. ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน ตามแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

๒. ศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของส่วนงาน วิเคราะห์และประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

๓. ให้คำแนะนำ บ่งชี้จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อให้ส่วนงานได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๔. รายงานผลการประเมินตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยบูรพากำหนด

ให้คณะกรรมการฯ มีสิทธิ์ได้รับคำตอบแทน ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม จนถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือจนกว่าการตรวจประเมินฯ จะดำเนินการแล้วเสร็จ

หรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

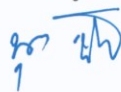
สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) วชิรินทร์ กาสลัก

(รองศาสตราจารย์วชิรินทร์ กาสลัก)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนุภาพรณ ปลื้มใจ)

นักวิชาการศึกษา

รูปภาพการตรวจประเมิน



