



# EdPEX

รายงานการตรวจประเมิน

Feedback Report

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตรวจเยี่ยมพื้นที่ : วันที่ 22 ธันวาคม 2560

โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ  
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)  
ประจำปีการศึกษา 2559

## สารบัญ

	หน้า
1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)	2
2. รายงานคณะกรรมการประเมิน	3
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	4
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	12
5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)	13

## 1) บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

### Process strength

- 1) คณะดำเนินการเพื่อพัฒนาและนำองค์กรตามขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ การรวบรวมข้อมูล การวางแผนทางการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือ การทำให้เกิดผลการปฏิบัติโดยการออกแบบระบบงานและกระบวนการ
- 2) คณะได้จัดทำโครงการพัฒนางานเพื่อให้บุคลากรได้ปรับปรุงงานตามกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วยโครงการพัฒนางาน และโครงการนวัตกรรม

### Process OFI

- 1) คณะไม่ได้แสดงความเป็นระบบในหลายองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ระบบการนำองค์กร ระบบการทำแผนกลยุทธ์ ระบบการรับฟังเสียงลูกค้า ระบบการวัดวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
- 2) คณะไม่ได้ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าได้เสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น การกำกับติดตามกระบวนการให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การใช้สมรรถนะหลักเพื่อส่งเสริมให้เป็นวิศกรนักคิด นักปฏิบัติที่มีจริยธรรม โครงการพัฒนางานที่มุ่งเน้นการส่งมอบคุณค่าต่อลูกค้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมการให้ความสำคัญกับลูกค้าและสมรรถนะหลัก
- 3) คณะมีกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ แต่ไม่พบว่าคณะได้ทบทวนประสิทธิผลของการดำเนินการเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ประสิทธิผลของการสื่อสารในองค์กร ประสิทธิผลของการจัดการความรู้ ผลการปรับปรุงพัฒนาตามโครงการ หรือตัววัดต่าง ๆ ที่มี รวมทั้งการพัฒนาตัววัดเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ ทราบ Gap ของการพัฒนา
- 4) คณะไม่ได้แสดงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม เพื่อให้คณะสามารถสร้างตลาดใหม่ เพิ่มเครือข่าย และเพิ่มรายได้ให้คณะมีความสำเร็จในระยะยาว เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อค้นหาโอกาสการเข้าสู่ตลาดใหม่ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย และการใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งข้อมูลผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้

### Result Strength

-

### Result OFI

- 1) คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการที่มุ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ผลลัพธ์การมุ่งเน้นลูกค้าที่มีผลต่อการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจผลลัพธ์การดำเนินการด้านบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น ผลการดำเนินการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์กร และความผูกพันของบุคลากร รวมถึงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
- 2) คณะไม่ได้แสดงตัววัดที่สะท้อนประสิทธิผล โดยเฉพาะตัววัดที่ใช้เทียบเคียง เช่น จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา

**2) รายงานคณะกรรมการตรวจประเมิน**

- |   |               |
|---|---------------|
| 1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตน์เลิศ  | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ โชติเกียรติ | กรรมการ       |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจญ คงเมือง          | กรรมการ       |
| 4. นางสาวเจนวดี หิรัญรัตน์                | เลขานุการ     |

### 3) รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

#### หมวดที่ 1 การนำองค์กร

##### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

###### Strength

-

###### OFI

- 1) ไม่พบว่าคณะได้ทบทวนประสิทธิผลของการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นระบบอย่างไร เพื่อขับเคลื่อนคณะให้บรรลุวิสัยทัศน์ เช่น วิธีการกำหนดค่านิยมสู่การนำของทีมนำระดับสูง ประสิทธิผลของการใช้ข้อมูลการจัดทำ SWOT เป็นต้น
- 2) คณะบดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ แต่ไม่พบประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้มั่นใจว่าพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายหรือมีจริยธรรมได้รับการปฏิบัติ เช่น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตนของผู้นำการทบทวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม เป็นต้น
- 3) ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จในอนาคต เช่น การให้แต่ละทีมบริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตามแนวทางของตนเองอย่างคล่องตัว (1.1ก(1)) สอดคล้องกับการมีทิศทางองค์กรที่ชัดเจนตามปัจจัยความยั่งยืน การส่งเสริมความผูกพันของลูกค้ำ การเรียนรู้ในระดับองค์กร การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำ เป็นต้น
- 4) ไม่พบว่าคณะดำเนินการสื่อสารอย่างเป็นระบบอย่างไร เพื่อเสริมสร้างการมีผลการดำเนินการที่ดี และให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น การสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การกำกับติดตามให้มีผลการดำเนินการที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การปรับปรุงการสื่อสารให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เป็นต้น
- 5) ไม่ชัดเจนว่าคณะดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร เช่น การตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินการที่สอดคล้องต่อคุณค่าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงผลการดำเนินงาน และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

##### 1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

###### Strength

คณะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อหลักสูตรและบริการ และจัดแนวทางป้องกันลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามตารางที่ 1.6

###### OFI

- 1) ไม่พบว่าระบบการกำกับดูแลของคณะส่งผลให้คณะประสบความสำเร็จในเรื่องที่สำคัญอย่างไร เช่น การวางแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้นำระดับสูง ประสิทธิภาพของการตรวจสอบ การกำกับดูแลที่ส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จในแผนกลยุทธ์ เป็นต้น
- 2) ไม่พบว่าคณะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงอย่างเป็นระบบอย่างไร เพื่อให้สามารถทำเป็นข้อมูลสู่การปรับปรุงการนำองค์กรให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การประเมินผลงานของคณะบดี นอกเหนือจากแบบสอบถามความพึงพอใจ วิธีการประเมินการนำของทีมนำบริหาร แนวทางการปรับปรุงจาก Gap ของการประเมิน เป็นต้น
- 3) แม้ทีมนำคณะจะให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของบุคลากร แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น วิธีการติดตาม

ประเมินผลอย่างมีจริยธรรม แนวทางการสร้างวิศวกรที่มีจริยธรรมตามพันธกิจ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร เป็นต้น

- 4) คณะไม่ได้แสดงผลการดำเนินการด้านความผาสุกของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินการด้านนี้อย่างมีทิศทาง เช่น การนำความต้องการของชุมชนสู่การจัดทำกลยุทธ์ (ตาราง 2.2 มีข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและอื่น ๆ) และใช้กำหนดการออกแบบกระบวนการ
- 5) คณะสนับสนุนชุมชนตามตาราง 1.7 แต่ไม่ชัดเจนว่าได้สื่อสารถ่ายทอดให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดอย่างไร เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เช่น โครงสร้างการดำเนินงานที่สร้างความร่วมมือทางการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ บทบาทของศูนย์ประสานงานของสภาวิศวกร การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของสังคมที่คณะจะให้การสนับสนุน และเพื่อจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

## หมวดที่ 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

#### Strength

คณะวางแผนกลยุทธ์ตาม 11 ขั้นตอนในตาราง 2.1 ติดตามผลทุก 6 และ 12 เดือน โดยกลุ่มงานแผนงานและพัฒนาคุณภาพเป็นผู้ประสานงานและสรุปเป็นรายงานประจำปีต่อคณะกรรมการประจำคณะ ตามกรอบการทบทวนแผนระยะสั้นทุก 1 ปี โดยการทบทวนแผนระยะยาวจะปรับทุก 5 ปี เป็น 4 ปี ตามวาระของทีมบริหาร

#### OI

- 1) ไม่พบว่าคณะกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมจากกระบวนการจัดทำกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมค่านิยมขององค์กร เช่น การกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อหาโอกาสสร้างนวัตกรรม การกำหนดความคาดหวังของการสร้างนวัตกรรมในตาราง 2.4 เป็นต้น
- 2) คณะมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวบรวมเอกสารตามตาราง 2.2 แต่ไม่พบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเข้ากระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (ตาราง 2.1) ทั้งยังไม่สามารถระบุความเสี่ยงและจุดบอดของการวางแผนกลยุทธ์ที่อาจส่งผลต่อการสำเร็จขององค์กร
- 3) แม้คณะจัดแบ่งระบบงานตามภารกิจหลักของคณะ 3 ด้าน แต่ไม่พบการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมการใช้สมรรถนะหลักขององค์กรให้สามารถจัดการโครงการส่งมอบที่ชัดเจน โดยเฉพาะกรณีต้องทำงานเชิงบูรณาการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตาราง POS
- 4) คณะกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งหมด 11 ข้อ (ตาราง 2.4) แต่ไม่พบว่าคณะได้กำหนดกรอบเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนระยะสั้น ระยะยาว และจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว
- 5) คณะจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามตาราง 2.3 แต่ไม่พบการดำเนินการเพื่อใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น ไม่พบการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในด้านงบประมาณ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

### Strength

- 1) แผนปฏิบัติของคณะจัดทำในขั้นตอนที่ 7 ตามตาราง 2.1 โดยแสดงตามปฏิบัติการในตารางที่ 2.4 แต่ไม่พบว่าคณะทบทวนประสิทธิผลของการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างไร เพื่อให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น ประสิทธิภาพของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนการใช้ข้อสอบจากสภาวิศวกรประกอบการเรียนการสอน ส่งผลให้เพิ่มการสอบผ่านอย่างไร ประสิทธิภาพของ TOEIC การประชาสัมพันธ์การให้บริการวิชาการ เป็นต้น
- 2) คณะจัดทำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติในแบบ Top-down แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าได้ถ่ายทอดไปยังผู้ส่งมอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ช่องทางการถ่ายทอดนอกจากที่แสดงในตาราง 1.3 การบูรณาการของแผนปฏิบัติการกับระบบงาน เป็นต้น
- 3) ไม่พบว่าคณะจัดสรรทรัพยากรอย่างไรเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ รวมทั้งสนับสนุนแผนปฏิบัติการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรเพียงพอต่อการบรรลุแผนทั้งระยะสั้นระยะยาว
- 4) ไม่พบว่าคณะมีวิธีการอย่างเป็นระบบอย่างไร เพื่อให้การวัดผลของแผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เช่น การจัดทำตัวชี้วัดที่สอดคล้องระหว่างแผนระยะสั้น ระยะยาว เป็นต้น
- 5) ไม่พบว่าคณะคาดการณ์ผลการดำเนินการอย่างไรเพื่อให้สามารถปรับปรุงและปฏิบัติตามแผนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะ เช่น วิธีการคาดการณ์ การใช้ข้อมูลคู่เทียบ เป็นต้น
- 6) คณะไม่ได้แสดงวิธีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการกรณีสถานการณ์บังคับ รวมทั้งการนำแผนใหม่สู่การปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น การปรับรูปแบบการสอบของปี 2557 เป็นต้น

## หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

### 3.1 เสี่ยงของลูกค้ำ

#### Strength

คณะรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น 5 ขั้นตอนตามรูป 3.1 และมีช่องทางรับฟังที่แตกต่างกันตามกลุ่มลูกค้ำ ครอบคลุมผู้เรียนปัจจุบัน และศิษย์เก่า ตามตาราง 3.1 กำหนดผู้รับผิดชอบและการนำข้อมูลไปใช้

#### OFI

- 1) ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังลูกค้ำที่พึ่งมีด้านวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้สามารถรับฟังและตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ
- 2) ไม่พบว่าคณะทบทวนวิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การประเมินอย่างไรให้สามารถดำเนินการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของลูกค้ำทุกกลุ่ม

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

#### Strength

คณะนำความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวิเคราะห์และจัดสิ่งสนับสนุนดังตาราง 3.2 และแตกต่างกันตามกลุ่มดังตาราง 3.3

#### OEI

- 1) ไม่พบว่าคณะกำหนดหลักสูตรและบริการเป็นระบบอย่างไร เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีประสิทธิผล เช่น การกำหนดหลักสูตรเพื่อสร้างวิศวกรนักคิด นักปฏิบัติที่มีจริยธรรม โดยกลไกการส่งมอบและขั้นตอนการเรียนรู้อย่างไรในหมวด 6 สอดคล้องกับสภาวิศวกรอย่างไร
- 2) คณะไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิผลเพื่อจำแนกผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น การใช้ข้อมูลสารสนเทศจากลูกค้าและส่วนตลาด การนำลูกค้าที่พึงมีในอนาคตมาประกอบการพิจารณา เป็นต้น การจำแนกลูกค้าที่มีประสิทธิผลอาจทำให้คณะสามารถกำหนดว่าลูกค้ากลุ่มใดตลาดส่วนใดที่คณะพึงให้ความสำคัญ ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- 3) คณะไม่ได้แสดงวิธีการทบทวนวิธีการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อปรับปรุงเพิ่มประสิทธิผลและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น กิจกรรมสำหรับนักศึกษาเหมือนกันทุกกลุ่มมีประสิทธิผลอย่างไร กิจกรรม Road show ได้ผลเป็นอย่างไร เป็นต้น
- 4) คณะจัดการข้อร้องเรียนตามตาราง 3.5 แต่ไม่พบว่าวิธีการดังกล่าวเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันกับลูกค้าอย่างไร เช่น วิธีการประเมินผลการแก้ไขจากผู้ร้องเรียน การพัฒนาผู้รับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

### หมวดที่ 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้

#### 4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร

#### Strength

คณะกรรมการผลการดำเนินการจากผลงานในอดีตและแนวโน้มของข้อมูลรวมทั้งการเทียบกับคู่เทียบ ข้อมูลการคาดการณ์จะทบทวนทุกปี

#### OEI

- 1) แม้คณะกำหนดตัวชี้วัดที่ต้องรวบรวมเป็น 3 ประเภท แสดงในตาราง 4.1 แต่ไม่พบประสิทธิผลของการวัดผลโดยรวมและติดตามงานประจำวัน เช่น ความสอดคล้องของตัววัดในตาราง 2.4 กับตาราง 4.1 แนวทางการติดตามรวบรวมตัววัดในตาราง 4.2 เป็นต้น
- 2) ไม่พบว่าคณะได้กำหนดแนวทางการเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างไร เพื่อค้นหา Gap และสนับสนุนการตัดสินใจ เช่น การกำหนดคู่เทียบของตัววัดในตาราง 4.2
- 3) คณะนำข้อมูลสารสนเทศของลูกค้ามาใช้ประโยชน์ตามตาราง 3.1 แต่ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิผลอย่างไร เพื่อสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น การใช้สารสนเทศจากข้อมูลลูกค้าวิจัย การวัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะทำ เป็นต้น
- 4) ไม่ชัดเจนว่าการวัดผลตามตัวชี้วัดในตาราง 4.1, 4.2 จัดการอย่างเป็นระบบอย่างไรเพื่อให้คณะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว เช่น ข้อมูลการจัดอันดับของแหล่งข้อมูลวิจัยกับวิชาการเพื่อตอบสนองการจัดรอบเวลาของการวัดในตาราง 4.1, 4.2 เป็นต้น
- 5) คณะไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบที่จะทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการให้มั่นใจว่าผลการวิเคราะห์นั้นสามารถนำไปประเมินผลความสำเร็จขององค์กรในเชิงแข่งขันและความก้าวหน้าของ



แผนปฏิบัติการ เช่น วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ความก้าวหน้าของการบรรลุแผน เป็นต้น

- 6) คณะไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบที่จะค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปต่อยอดการปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ ของคณะ เช่น ตัวชี้วัดหรือวิธีปฏิบัติอะไรบ้างที่ใช้เป็นแนวทางการค้นหา Best practice เป็นต้น
- 7) แม้คณะทบทวนผลการดำเนินการทุกสิ้นปีงบประมาณแต่ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่จะปรับปรุงและค้นหาโอกาสสร้างนวัตกรรม เช่น วิธีการจัดลำดับความสำคัญ การถ่ายทอดแผนที่ปรับปรุงไปสู่หน่วยงานและผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ เป็นต้น

## 4.2 การจัดการความรู้สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

### Strength

- 1) คณะจัดการความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ความมั่นคงทางกายภาพและความมั่นคงของข้อมูล กำหนดผู้รับผิดชอบและปรับปรุงสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลอยู่เสมอ
- 2) คณะจัดการให้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เชื่อถือได้ โดยกำหนดผู้ดูแลการ Update software
- 3) คณะจัดการให้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์พร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน ปลอดภัย โดยจัดระบบสำรองไฟระบบสำรองข้อมูล เป็นต้น

### OFl

- 1) ไม่พบว่าคณะจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ขององค์กรเพื่อรวบรวม ถ่ายทอดความรู้กับผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น คู่ความร่วมมือ และใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ เช่น องค์กรความรู้ที่ใช้วางแผนกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
- 2) แม้คณะมีกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ แสดงในตาราง 4.3 แต่ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่ามีการเรียนรู้ที่ฝังลึกลงในการปฏิบัติงานประจำวัน
- 3) แม้คณะมีการทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศ แต่ไม่พบว่าคณะมีการจัดการคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน แม่นยำและถูกต้อง
- 4) คณะไม่ได้แสดงความพร้อมใช้งานข้อมูลและสารสนเทศต่อบุคลากร คู่ความร่วมมือ เช่น การใช้งานง่าย ข้อมูลที่ทันกาลต่อความร่วมมือ เป็นต้น

## หมวดที่ 5 บุคลากร

### 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

#### Strength

-

#### OFl

- 1) ไม่พบว่าคณะมีการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น ขีดความสามารถที่สร้างความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการวิชาการและการสอบที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ การตอบสนองความต้องการของลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
- 2) คณะมีวิธีการสรรหาและรักษาบุคลากรใหม่ตามตาราง 5.2 และ 5.3 แต่ไม่พบการทบทวนประสิทธิผลของวิธีการดังกล่าวเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ เช่น ประสิทธิภาพของระบบที่เลี้ยง

สอนงาน การพัฒนาบุคลากรใหม่ตามแผนพัฒนาบุคลากร และการใช้ประโยชน์จากค่านิยม FIRST เป็นต้น

- 3) คณะกรรมการบริหารบุคลากรเพื่อการดำเนินการในทิศทางเดียวกับตาราง 5.4 แต่ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรเพื่อให้งานสำเร็จ เช่น การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก การจัดการด้านบริหารวิชาการ และงานวิจัยที่เน้นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะ เป็นต้น
- 4) ไม่พบว่าคณะจัดการด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบอย่างไร เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับศิษย์เก่า จำนวนผู้เรียนที่ลดลง เป็นต้น
- 5) ไม่พบว่าคณะทบทวนประสิทธิผลของการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจด้านสวัสดิภาพ สุขภาพ และการทำงานของบุคลากร เช่น ตัววัดการดำเนินการด้านความปลอดภัย 5ส ระบบป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น
- 6) ไม่พบว่าคณะดำเนินการด้านนโยบายและสิทธิประโยชน์อย่างไร เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร เช่น การดำเนินการตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

### Strength

-

### OFl

- 1) ไม่พบว่าคณะได้เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบอย่างไรเพื่อให้เกิดผลการทำงานที่ดี เช่น การบรรลุความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ การส่งเสริมค่านิยมสู่การปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 2) ไม่พบว่าคณะทบทวนประสิทธิผลของการขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรอย่างไร ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อความสำเร็จตามพันธกิจ เช่น การดำเนินการของโครงการสร้างสุของค์กรที่สอดคล้องกับความผูกพันของบุคลากร วิธีการกำหนดปัจจัยความผูกพัน เป็นต้น
- 3) คณะประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม TOR ปีละ 2 ครั้ง แต่ไม่พบว่าคณะจัดการผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิผลอย่างไร เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เช่น การสร้างนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ประสิทธิผลของการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
- 4) คณะมีแนวทางการดำเนินการตามตาราง 5.7 แต่ไม่พบว่าคณะดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไร เพื่อให้การเรียนรู้และการพัฒนา สนับสนุนความต้องการของคณะ บุคลากร เช่น กิจกรรม K-procedure กับประสิทธิภาพของกระบวนการ การนำความรู้ใหม่ลงสู่การปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 5) คณะไม่มีการจัดการด้านการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนา และการจัดทำแผนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบ

## หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน

#### Strength

-

**OFl**

- 1) คณะแสดงข้อกำหนดของกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการและกระบวนการสนับสนุน ตามตาราง 6.1 แต่ไม่พบว่าคณะมีวิธีการอย่างเป็นระบบอย่างไรในการจัดทำข้อกำหนดที่สร้างคุณค่าแก่ลูกค้า และตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เช่น บริการวิชาการให้เกิดการเชื่อมั่นของผู้รับบริการในระดับที่สูง การสร้างวิศวกรนักคิดนักปฏิบัติที่มีจริยธรรม เป็นต้น
- 2) คณะกำหนดให้คณะกรรมการที่รับผิดชอบร่วมกับภาควิชาและหน่วยงานเพื่อออกแบบกระบวนการ แต่ไม่พบว่ากระบวนการดังกล่าวสามารถสร้างวิศวกรนักคิดนักปฏิบัติที่มีจริยธรรมรวมทั้งงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อประโยชน์แก่สังคมอาเซียนอย่างไร เช่น กระบวนการเรียนการสอนด้านจริยธรรม กระบวนการที่เอาชนะความท้าทายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ตาราง P08) เป็นต้น
- 3) คณะใช้กฎระเบียบและแผนปฏิบัติการ ควบคุมการปฏิบัติงานตามตาราง 6.1 แต่ไม่พบว่าวิธีการดังกล่าว สามารถทำให้เกิดการปฏิบัติตามข้อกำหนดสำคัญในการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น ความสอดคล้องของระเบียบปฏิบัติกับการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตัววัดที่เชื่อมโยงกับการสร้างประโยชน์แก่สังคมอาเซียน เป็นต้น
- 4) นอกจากข้อกำหนดความมีประสิทธิภาพของงานในกระบวนการสนับสนุน คณะไม่ได้แสดงการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ (ตาราง 2.3) และการใช้ LEAN (ตาราง 2.4) เป็นต้น
- 5) ไม่พบว่าคณะปรับปรุงหลักสูตร การบริการและกระบวนการ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของสมรรถนะหลักขององค์กร
- 6) คณะจัดการด้านนวัตกรรมและมีผลแสดงในตาราง 6.2 แต่ไม่พบว่ามีจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้คณะสามารถจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน

**6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน****Strength**

คณะเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินตามตาราง 6.4, 5.1ข(1)

**OFl**

- 1) ไม่พบว่าคณะควบคุมต้นทุนของระบบปฏิบัติการด้วยวิธีการอย่างไร เพื่อให้กระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) คณะจัดการห่วงโซ่อุปทานตามตาราง 6/3 แต่ไม่พบความเป็นระบบของการจัดการดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการเหนือหรือดีกว่าระเบียบข้อกำหนด เช่น การวัดผลการจัดการห่วงโซ่อุปทานคุณภาพของนักศึกษาแรกเข้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการ (6.1ก(1)) เป็นต้น

**หมวดที่ 7 ผลลัพธ์****7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ****Strength**

คณะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับประเทศในกลุ่มอาเซียน, จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์หรือใช้ประโยชน์ได้(นับใหม่) และร้อยละงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด (นับจำนวนชิ้นงานไม่นับซ้ำ) รวมถึงคณะมีตัวชี้วัดที่ดีกว่าคู่เทียบ ได้แก่ ร้อยละผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการ

ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และร้อยละผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

#### OFl

- 1) คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการที่มุ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ การสร้างวิศวกรนักคิด นักปฏิบัติที่มีจริยธรรม การเผยแพร่ความรู้ทางวิศวกรรมสู่สังคม รวมทั้งตัววัดในกระบวนการตามตาราง 6.1, 6.3
- 2) คณะมีตัวชี้วัดที่ด้อยกว่าคู่เทียบ ได้แก่ ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด, บัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี, จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ และจำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ

### 7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าOverall

#### Strength

คณะมีแนวโน้มที่ดีของผลการดำเนินการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ผลประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา (ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ และภาควิชาเหมืองแร่และวัสดุ) และความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ

#### OFl

คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าที่มีผลต่อการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจ เช่น ความผูกพันและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

### 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

#### Strength

-

#### OFl

คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จด้านวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น ผลการดำเนินการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากร (ตาราง P08) ผลของการใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์กร ความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น

### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล

#### Strength

-

#### OFl

คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลใช้พัฒนาคณะในทิศทางที่ต้องการ เช่น ผลการสื่อสารการนำองค์กร การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

### 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการตลาด

#### Strength

-

**OFl**

- 1) คณะมีระดับและแนวโน้มการดำเนินการที่ไม่ดี ได้แก่ สัดส่วนของเงินวิจัยภายนอกจากการวิจัยทั้งหมดต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ, เงินอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก, เงินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการตามปีงบประมาณ (เฉพาะที่เริ่มโครงการและกิจกรรม) และรายรับจากการให้บริการวิชาการ รายรับนอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา มูลค่าครุภัณฑ์ที่ได้จากความร่วมมือกับหน่วยภายนอก (ตาราง 7.1)
- 2) คณะไม่ได้แยกผลการดำเนินการตามกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลด้านการเงินตามกลุ่มผู้เรียน การดำเนินการเข้าสู่สังคมอาเซียน

**4. ตารางสรุปผลการประเมิน**

จากการพิจารณารายงานการประเมินตนเองและการตรวจเยี่ยมคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า

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

## 5. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

### 1. ลักษณะองค์กร

#### ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

**ผลิตภัณฑ์:** ก) หลักสูตร ป.ตรี 12 หลักสูตร, ป.โท 13 หลักสูตร, ป.เอก 9 หลักสูตร ข) ผลงานวิจัย ) บริการวิชาการ ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและกลไกการส่งมอบในตาราง P01

**วิสัยทัศน์:** เป็นสถาบันวิศวกรรมศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับในด้านการศึกษา วิจัย และการประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคมอาเซียน

**พันธกิจ:** 1) สร้างวิศวกรนักคิด นักปฏิบัติที่มีจริยธรรม 2) สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่สากล 3) บูรณาการและเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิศวกรรมสู่สังคม 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

**ค่านิยม:** F I R S T :> F: Focus ทำงานแบบมุ่งเป้า I: Innovation สร้างสรรค์นวัตกรรม R: Ready for change พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง S: Social Responsibility รับผิดชอบต่อสังคม T: Teamwork ทำงานเป็นทีม

**สมรรถนะหลัก:** สร้างวิศวกรและองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายสาขา (ไม่ได้อยู่แค่ความเกี่ยวข้องกันพันธกิจ)

**บุคลากร** 345 คน (ชาย 209 คน หญิง 136 คน) สายวิชาการ 166 คน สายสนับสนุน 179 คน (สายสนับสนุนปฏิบัติการและสายสนับสนุนบริหาร) สายวิชาการกำหนดวุฒิการศึกษาที่ปริญญาเอก

**ปัจจัยหลักที่จูงใจให้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจคือ** ระบบและสวัสดิการที่สำคัญให้แก่บุคลากร ได้แก่ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ การยกย่องเชิดชู ชมเชย เงินสมนาคุณสาขาขาดแคลน (สายวิชาการ) การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน เป็นต้น (ไม่มีกลุ่มต่อรองกับคณะ)

**สินทรัพย์** อาคาร 8 หลัง ระบบเครือข่ายไร้สาย IT 60 ระบบ

**กฎระเบียบข้อบังคับ** ด้านการเรียนการสอนและอื่น ๆ ในตาราง P03

#### ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

คณะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีคณะกรรมการประจำคณะ เป็นคณะกรรมการธรรมาภิบาล

**ลูกค้า : มีความต้องการ/ความคาดหวัง คือ**

- **นักศึกษาปริญญาตรี:** มีหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงที่กำลังศึกษา สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และมีงานทำ

- **นักศึกษาปริญญาโท/เอก:** มีหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงที่กำลังศึกษา สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และผลงานวิทยานิพนธ์มีคุณภาพ

- **แหล่งทุนวิจัย:** ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์/ ผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ/ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่และอ้างอิง/ ผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิทางปัญญาหรือที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ต่อไป

- **ผู้รับบริการวิชาการ:** ผลงานวิชาการที่ตอบสนองความต้องการและเป็นประโยชน์/ผลงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดการสื่อสารกับลูกค้าทั้งแบบสองทางและทางเดียว

**ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : มีความต้องการ/ความคาดหวัง คือ**

- **โรงเรียนมัธยมศึกษา:** กิจกรรมร่วมกับทางโรงเรียน/ทุนการศึกษาให้กับนักเรียน
- **มหาวิทยาลัย:** ผลการดำเนินงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบาย
- **ผู้ใช้บัณฑิต:** บัณฑิตที่มีคุณภาพ เช่น ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ใบประกอบวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม
  - **สภาวิศวกร:** คณะมีหลักสูตรที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ/มีบัณฑิตขั้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพ
  - **องค์กรภาครัฐและเอกชน:** ความร่วมมือทางวิชาการ การวิจัย บริการวิชาการ
  - **ศิษย์เก่า:** ทำกิจกรรมร่วมกับคณะ/ให้คณะเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง
  - **ผู้ประกอบการ:** มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุตรหลาน/จับตามเวลาในหลักสูตร/มีงานทำ
  - **คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย:** ความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และการประสานงาน
  - **มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ:** ความร่วมมือทางวิชาการและวิจัยร่วมกัน
  - **หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนงบประมาณบริการวิชาการ:** ผลงานบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน/ผลงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดสู่ชุมชน
  - **บริษัท/ห้างร้านที่ส่งมอบสินค้าหรืออุปกรณ์:** ความรวดเร็วในการเบิกจ่าย

**ผู้ส่งมอบ มีบทบาท/แข่งขัน, นวัตกรรม/ข้อกำหนด คือ**

- **โรงเรียนมัธยมศึกษา:** ส่งมอบผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตรต่างๆ/ ช่องทางพิเศษในการคัดเลือก ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีมีความสามารถ/ นักเรียนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การรับเข้าศึกษา
- **บริษัท/ห้างร้านที่ส่งมอบสินค้าหรืออุปกรณ์:** ส่งมอบสินค้าและอุปกรณ์/ นำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาแนะนำเสนอขาย ทดลองใช้/ ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ และราคาที่เหมาะสม, บริการหลังการขายที่สะดวก รวดเร็ว
- **หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนงบประมาณบริการวิชาการ:** สนับสนุนงบประมาณการวิจัยและบริการวิชาการ/ เสริมศักยภาพและคุณภาพของงานวิจัย และงานบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อสังคม

**คู่ความร่วมมือมีบทบาท/แข่งขัน, นวัตกรรม/ข้อกำหนด คือ**

- **มหาวิทยาลัย:** กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย/ สนับสนุนงบประมาณ และระบบการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัย-สถานวิจัย/ ตามข้อกำหนดของประกาศ-ระเบียบ
- **ผู้ใช้บัณฑิต:** รับผู้สำเร็จการศึกษาเข้าทำงาน ให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร/ นำความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมาสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การเปิดหลักสูตรร่วมกับหน่วยงาน
- **สภาวิศวกร:** กำกับหลักสูตรให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และอำนวยความสะดวกในการจัดสอบ-ต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ/ ตามข้อกำหนดของประกาศ-ระเบียบ
- **องค์กรภาครัฐและเอกชน:** ให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย หรือครุภัณฑ์การเรียนการสอน/ เพิ่มจำนวนทุนสนับสนุนด้านการศึกษาและวิจัย ห้องปฏิบัติการทันสมัย โครงการ-โครงการวิจัย/ นโยบายที่ชัดเจน และส่งมอบงบประมาณทันตามเวลา ข้อกำหนดครุภัณฑ์ที่ตรงตามข้อกำหนด

- **ศิษย์เก่า:** สนับสนุนการศึกษา และจัดหาครุภัณฑ์/ เพิ่มศักยภาพให้นักศึกษา/ ตามข้อกำหนดทุนการศึกษา
- **ผู้ปกครอง:** ส่งมอบและสนับสนุนผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตร/ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อการปรับปรุง
- **คณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย:** ให้ความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร/ ความร่วมมือในการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย/ ตามคำอธิบายรายวิชาของหลักสูตร
- **มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ:** เป็นผู้บรรยายร่วมในการเรียนการสอนและที่ปรึกษาร่วมในการวิจัย/ วิชาบรรยายร่วม ทำงานวิจัยร่วม โครงการ dual program/ ความร่วมมือในการดูแลนักศึกษาและการจัดการเรียนการสอน-การวิจัย

## 2. สภาพการณ์ขององค์กร: สภาพการณ์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

### ก. สภาพการแข่งขัน

ลำดับการแข่งขัน มี 70 สถาบัน (ไม่ระบุลำดับ, การเติบโต)

การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ การเกษียณอายุราชการของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นโยบายการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาและการวิจัยของรัฐบาล การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน งานวิจัยที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของสังคม จำนวนผู้เรียนที่ลดลง การเพิ่มขึ้นของหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และบริษัทเอกชน รูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของนักศึกษารวมทั้งการเปิดกว้างทางการศึกษา เช่น การเรียนทางไกลของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

**ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ** คือ สกว. สกอ. สมศ. สิ่งตีพิมพ์และรายงานต่าง ๆ มีคู่แข่งในประเทศ 3 แห่ง (มช. มข. มก.) ต่างประเทศเทียบ Universiti Putra Malaysia

### ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

**ความท้าทายเชิงกลยุทธ์** ประกอบด้วย

- **ด้านหลักสูตรและบริการ:** บัณฑิตได้ไปประกอบวิชาชีพน้อย ความรู้ด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษาต่ำ ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์น้อย ความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการวิชาการต่ำ การเรียนการสอนไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนลดลง หลักสูตรสอนที่สถาบันอื่นมากขึ้น รูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนไป
- **ด้านปฏิบัติการ:** ระบบการบริหารภายในบางส่วนไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัว ขาดการบูรณาการร่วมกัน สถานะการเงินยังไม่มั่นคง
- **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม:** งานวิจัย/บริการวิชาการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาทางสังคม/ชุมชนยังไม่ทั่วถึง
- **ด้านบุคลากร:** บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ บุคลากรมีการทำวิจัยร่วมกับองค์กรภายนอกและอุตสาหกรรมน้อย บุคลากรมีความร่วมมือในด้านวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศน้อย มีผู้ได้รับตำแหน่งวิชาการในระดับศาสตราจารย์น้อย การรักษาคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ยาก



### ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- **ด้านหลักสูตรและบริการ:** มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ มีชื่อเสียงเป็นอันดับหนึ่งของภาคใต้และมีบางสาขาเป็น 1 ใน 5 ของประเทศ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ การใกล้ประเทศเพื่อนบ้าน การเปิดกว้างของโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดซึ่งมุ่งเน้นให้สงขลาเป็นเมืองแห่งนวัตกรรม การมีอุทยานวิทยาศาสตร์ภาคใต้เป็นคู่ความร่วมมือในการผลักดันและส่งเสริมงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ การมีหลักสูตรทางวิศวกรรมศาสตร์ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- **ด้านปฏิบัติการ:** มีความพร้อมทางด้านคณาจารย์ เครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับการให้บริการรายวิชา พื้นฐาน มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหาร มีระบบพัฒนาคุณภาพที่หลากหลาย เช่น KM 5ส และบริหารความเสี่ยง เป็นต้น
- **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม:** การยอมรับและเชื่อมั่นในชื่อเสียงขององค์กร มีหน่วยงานภายนอก ผู้มีความพร้อมด้านงบประมาณ การทำ CSR และต้องการความร่วมมือจากคณะ
- **ด้านบุคลากร:** มีคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถสูง และมีคณาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทำงานเป็นทีม สามัคคี ปรับตัวได้ทันสถานการณ์

### ค.ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ระบบการปรับปรุง คือ วางแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด, EdPEX, PDCA และ LEAN