



รายงานการประเมินตนเอง

(Self Assessment Report : SAR)

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
(Education Criteria For Performance Excellence : EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2561

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



โครงสร้างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

P.1 ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นคณะแรกที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นพร้อมกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เมื่อปี พ.ศ. 2510 ซึ่งรับนิสิตรุ่นแรกเมื่อเดือนมิถุนายนในปีเดียวกันจำนวน 50 คน ช่วงแรกของการดำเนินงานได้เปิดสอนเพื่อผลิตบัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ 3 สาขาวิชา คือ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมโยธา ต่อมาได้เปิดสอนในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มขึ้นได้แก่ วิศวกรรมเหมืองแร่และวัสดุ วิศวกรรมอุตสาหการ วิศวกรรมเคมี และวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามความต้องการของตลาดแรงงานประเทศ นอกจากนี้ภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังมีศูนย์วิจัย สถานีวิจัยความเป็นเลิศ สถานีวิจัย หน่วยวิจัย และทีมวิจัยต่างๆ เช่น ศูนย์วิศวกรรมพลังงาน สถาบันวิจัยระบบพลังงาน ศูนย์วิจัยภัยพิบัติทางธรรมชาติ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ รวมถึงมีวิศวกรรมสถานภาคใต้ สภาวิศวกรและมีหน่วยงานเอกชนที่มาจัดตั้งสำนักงานย่อย เพื่อร่วมสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน เช่น บริษัทโตโยต้าซูโซ

P.1 ก(1) หลักสูตรและบริการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ดำเนินการกิจหลัก 3 ประการ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี 12 หลักสูตร รับนักศึกษาจำนวน 630 คน ปริญญาโท 12 หลักสูตร รับนักศึกษาจำนวน 94 คน ปริญญาเอก 9 หลักสูตร รับนักศึกษาจำนวน 20 คน ปัจจุบันมีนักศึกษาทั้งหมด 2,948 คน โดยมีหลักสูตรและบริการที่สำคัญตามตาราง P01

ตาราง P01 หลักสูตรและบริการที่สำคัญของคณะฯ

หลักสูตรและบริการที่สำคัญ	ลูกค้า	ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์กร	กลไกการส่งมอบ
หลักสูตรทางวิศวกรรมศาสตร์	นักศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก	สร้างบัณฑิต มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต วิศวกรรมศาสตร์ที่มีศักยภาพ	จัดการเรียนรู้ผ่านการสอนบรรยาย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกทักษะ การปฏิบัติ การวิจัย และกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ ด้วยสมรรถนะหลักของคณะ WIL
ผลงานวิจัย	แหล่งทุนวิจัย	สร้างองค์ความรู้ใหม่หรือต่อยอดความรู้เพื่อสร้างงานวิจัยหรือนวัตกรรมและบูรณาการองค์ความรู้สู่การสอน รวมทั้งเผยแพร่สู่สังคม	จัดการวิจัยตามกระบวนการวิจัยที่มีความถูกต้องและมีความเหมาะสม ด้วยสมรรถนะหลักของคณะ Think Globally, Act Locally
บริการวิชาการ	ผู้รับบริการวิชาการ	เผยแพร่องค์ความรู้ทางวิศวกรรมสู่สังคม ชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อการใช้ประโยชน์ และบูรณาการสู่การสอน	ให้คำปรึกษา สํารวจ ทดสอบ ออกแบบทางวิศวกรรม อบรม ถ่ายทอดความรู้ ด้วยสมรรถนะหลักของคณะ Think Globally, Act Locally

บริการตามภารกิจอีกด้านอาจไม่ใช่บริการหลักแต่คณะต้องดำเนินการคือ การจัดกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาและบุคลากร เพื่อส่งเสริมการรับรู้ การเข้าถึงและสืบสานศิลปวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาและบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการหล่อเทียนพรรษา การทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่ ศ.ดร.สตางค์ มงคลสุข การเข้าร่วมกิจกรรมงานลอยกระทง งานวันสงกรานต์ การจัดงานวันไหว้ครู เป็นต้น

P.1 ก(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก และค่านิยม

วิสัยทัศน์: วิศวฯ ม.อ. สร้างวิศวกรที่มีศักยภาพและนวัตกรรมระดับสากล

- พันธกิจ:**
- ผลิตวิศวกรที่มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และทักษะระดับสากล
 - สร้าง บูรณาการ และเผยแพร่ องค์ความรู้และนวัตกรรมที่พัฒนาศักยภาพของภาคใต้ และเชื่อมโยงสู่สากล
 - สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - สร้างระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืน

คำนิยาม:	S M A R T :>	S Strive for Success	มุ่งมั่น
		M Mankind	มนุษยชาติ
		A Attitude	ทัศนคติที่ดี
		R Responsibility	มีความรับผิดชอบ
		T Teamwork	ทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก:

- WIL (Work Integrated Learning)
- Smart Faculty (Happy, Healthy, Efficiency)
- Think Globally, Act Locally (ใช้ความรู้ระดับสากลแก้ปัญหาท้องถิ่น)

P.1 ก(3) บุคลากร

ในปี 2561 คณะวิศวกรรมศาสตร์มีบุคลากร จำนวน 325 คน เป็นเพศหญิง 137 คน และเพศชาย 188 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 151 คน และสายสนับสนุน 174 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562) ดังตาราง P02

ตาราง P02 ข้อมูลบุคลากรของคณะฯ

อายุผู้ปฏิบัติงาน	สายวิชาการ										
	ประเภท				ระดับการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ			
	ขรก.	พม.	พมง.	ลค.ตปท.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.
25-30 ปี		5				2	3	5			
31-40 ปี		39				7	32	28	10	1	
41-50 ปี	19	54	1	1	1	14	60	25	24	25	1
51-60 ปี	3	24				8	19	4	13	10	
61-70 ปี	4			1		1	4	1		4	
รวม	26	122	1	2	1	32	118	63	47	40	1

อายุผู้ปฏิบัติงาน	สายสนับสนุน												
	ประเภท					ระดับการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ				
	ขรก.	พม.	พมง.	พง.	ลป.	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ทั่วไป
ต่ำกว่า 25 ปี		1					1						1
25-30 ปี		2	2	8		1	9	2					12
31-40 ปี		23	25	23		7	45	19		2			69
41-50 ปี	3	19	7	12	5	14	25	7	3	6	1	5	31
51-60 ปี		27		1	16	19	19	6	2	8	3	12	19
รวม	3	72	34	44	21	41	99	34	5	16	4	17	132

หมายเหตุ : ขรก. : ข้าราชการ พม. : พนักงานมหาวิทยาลัย พมง. : พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พง. : พนักงานเงินรายได้ ลค.ตปท. : ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ลป. : ลูกจ้างประจำ อ. : อาจารย์ ผศ. : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รศ. : รองศาสตราจารย์ ศ. : ศาสตราจารย์

ข้อกำหนดด้านคุณวุฒิทางการศึกษาของคณาจารย์และสายสนับสนุน โดยสายวิชาการได้กำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นคุณวุฒิปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากการรับสมัครอาจารย์ในสาขาวิชาใดที่ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกได้เนื่องจากไม่มีผู้สมัคร สามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการจ้างได้ แต่ต้องได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์ที่ไม่มีวุฒิปริญญาเอกจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกต่อไป สำหรับสายสนับสนุนในแต่ละตำแหน่งจะมีเกณฑ์มาตรฐานคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งตามประกาศของคณะ/หน่วยงาน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ตามประเภทการจ้างบุคลากร และคณะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความต้องการของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการพัฒนา 1.งบประมาณสนับสนุนบุคลากรในการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ด้านเศรษฐกิจ 2.เงินสมนาคุณแก่บุคลากรในตำแหน่งคุณวุฒิและสาขาที่ขาดแคลน 3.เงินเพิ่มค่าครองชีพสำหรับพนักงานเงินรายได้ 4.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย 5.เงินกู้สวัสดิการคณะฯ ด้านสุขภาพและนันทนาการ 6. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานเงินรายได้ 7.เงินสบทบการตรวจสุขภาพประจำปี 8.ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม 9.จัดสวัสดิการเยี่ยมใช้กรณีบุคลากรเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล 10.สวัสดิการเงินบำเพ็ญกุศลศพบุคลากร/ญาติสายตรงพร้อมจัดพวงหรีดและเงินทำบุญ 11. รวมทั้งจัดรถบริการรับ-ส่งสำหรับเดินทางไปร่วมพิธีบำเพ็ญกุศลศพของบุคลากร/ญาติสายตรง ด้านที่พักอาศัย 12.สวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับสายวิชาการที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรที่พัก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 13.ให้บุคลากรใช้รถยนต์เพื่อเป็นสวัสดิการในงานอุปสมบท งานมงคลสมรสของตนเองและบุตร โดยผู้ขอใช้บริการรถยนต์รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามระเบียบการขอใช้รถยนต์ราชการ ดังตาราง P03

ตาราง P03 การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของคณะ (สายวิชาการ คือ ★ สายสนับสนุน ✓)

ประเภทบุคลากร	ประเภทสวัสดิการ												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ข้าราชการ	★✓	★✓	-	-	★✓	-	★✓	★✓	★✓	★✓	★✓	★	★✓
พนักงานมหาวิทยาลัย	★✓	★✓	-	★✓	★✓	-	★✓	★✓	★✓	★✓	★✓	★	★✓
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	★✓	★✓	-	★✓	★✓	-	★✓	★✓	★✓	★✓	★✓	★	★✓
พนักงานเงินรายได้	✓	✓	✓	-	★✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
ลูกจ้างประจำ	✓	-	-	-	★✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓

คณะวิศวกรรมศาสตร์ยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่มที่ทำหน้าที่ต่อรองกับองค์กร แต่บุคลากรทุกคนสามารถร้องทุกข์ หรือแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องผ่านหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารได้โดยตรง หรือการผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น สายตรงคอมพิวเตอร์ E-mail จดหมาย ฯลฯ ความคิดเห็นในทุกเรื่องที่ได้รับจะมีกระบวนการในการนำมาพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม

P.1 ก(4) สิ้นทรัพย์

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีพื้นที่รวม 40 ไร่ มีอาคารหลักที่สนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัยรวม 8 หลัง มีระบบเครือข่ายไร้สายพร้อมให้บริการแก่นักศึกษาและบุคลากร มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการประมาณ 60 ระบบ คณะฯ ได้รับสนับสนุนงบประมาณครุภัณฑ์สำหรับการเรียนการสอนและการวิจัยที่มีมาตรฐาน ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ รวมถึงหน่วยงานเอกชนที่สนับสนุนครุภัณฑ์เพื่อการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามเนื่องจากการขยายตัวในการทำวิจัยและงานด้านบริการวิชาการ ซึ่งหลายโครงการเป็นโครงการที่มีโอกาสในการเกิดมลพิษและบางโครงการจำเป็นต้องใช้พื้นที่เพื่อทำการทดลองหรือทดสอบ ซึ่งพื้นที่ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการขยายตัว ทางทีมบริหารจึงได้เสนอโครงการในการขอพื้นที่เพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัยเพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการด้านงานวิจัยที่มีศักยภาพและงานบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

P.1 ก (5) กฎระเบียบข้อบังคับ

คณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญ ดังตาราง P04 หน่วยงานที่รับผิดชอบจะทบทวนกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้มีความครบถ้วนและทันสมัยอยู่เสมอ

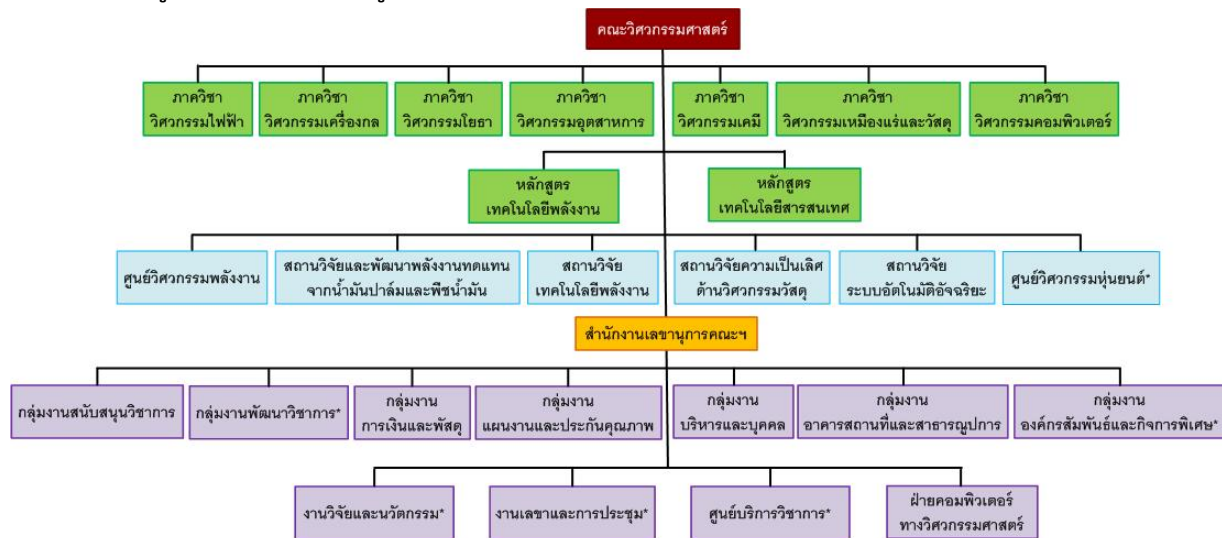
ตาราง P04 กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ

ด้าน	กฎหมาย/กฎระเบียบ/ข้อบังคับ/เกณฑ์
การเรียนการสอน	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ(TQF)/สภาวิศวกร,ระเบียบมหาวิทยาลัย/เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา
การวิจัย	ประกาศ /ระเบียบ /หลักเกณฑ์ /แนวปฏิบัติด้านการวิจัย ว่าด้วยเรื่อง 1) การบริหารทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) การบริหารทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ 3) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทุนวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกและมหาวิทยาลัยเป็นผู้สัญญา 4) คำบริหารจัดการทุนอุดหนุนการวิจัย (Overhead) 5) หลักเกณฑ์และอัตราค่าธรรมเนียมการให้บริการวิจัยและพัฒนา (Contact Research) และ 6) แนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณนักวิจัย
การบริการวิชาการ	ระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการให้บริการวิชาการ พ.ศ.2551
การเงินและพัสดุ	ระเบียบกระทรวงการคลัง/ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน/ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ/ระเบียบเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
การบริหารองค์กร	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546
การบริหารบุคคล	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานของรัฐ/ระเบียบการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์/พระราชบัญญัติประกันสังคม
การประกันคุณภาพการศึกษา	พระราชบัญญัติการศึกษา/หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษาของ สกอ. สมศ. และมหาวิทยาลัย

P.1 ข.ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

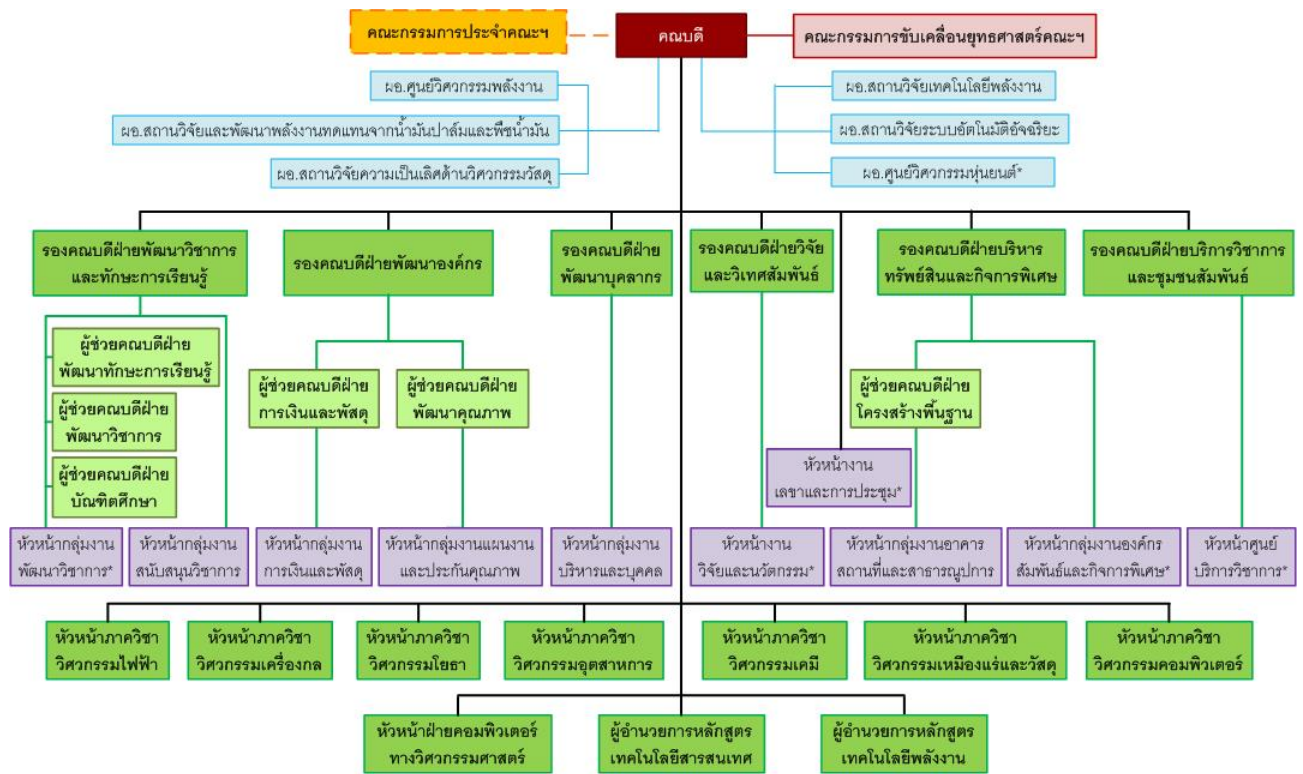
P.1 ข(1) โครงสร้างและระบบการกำกับดูแล

คณะวิศวกรรมศาสตร์อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะบดีเป็นผู้อำนวยการ และมีอำนาจสูงสุด ทำหน้าที่ติดตามกำกับดำเนินงานของรองคณะบดี ผู้ช่วยคณะบดี หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าหน่วยงาน (ดังแสดงในรูป P01และ P02) คณะบดีรายงานผลการดำเนินงานต่ออธิการบดี และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ มีหน่วยตรวจสอบภายในระดับมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ตรวจสอบ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ เปรียบเสมือนคณะกรรมการธรรมาภิบาลกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานของคณะฯ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่ดูแลตามพันธกิจหลักขององค์กร รวมทั้งการดำเนินงานยังอยู่ภายใต้การกำกับและดูแลจากหน่วยงานภายนอก เช่น สตง. สภาวิศวกร สกอ. สมศ. เป็นต้น



หมายเหตุ * เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ หลังการปรับปรุงโครงสร้าง

รูป P01 แผนภาพแสดงการแบ่งส่วนราชการภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



หมายเหตุ : คณะกรรมการประจำคณะฯ ทำหน้าที่เสมือนเป็นคณะกรรมการธรรมาภิบาลของคณะฯ ด้วย
* เป็นตำแหน่งที่เกิดขึ้นใหม่ หลังการปรับปรุงโครงสร้าง

รูป PO2 แผนภาพแสดงการบริหารจัดการภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตามผังการบริหารจัดการภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปี 2561 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภายในในลักษณะการรวมศูนย์ มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ และแต่งตั้งทีมผู้บริหารเพิ่มขึ้น เช่น กลุ่มงานองค์กรสัมพันธ์และกิจการพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานทางด้านวิเทศสัมพันธ์ คิษย์เก่า และการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้เข้าคณะฯ โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารทรัพย์สินและกิจการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารใหม่ ที่มากำกับ ดูแล นอกจากนี้ ยังมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการเงินและพัสดุ ที่มาช่วยกำกับ ดูแล การดำเนินงานด้านการเงินและพัสดุ การตรวจสอบ/สอบทานต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ การบริหารงานในแบบใหม่ เน้นแบบรวมศูนย์โดยบริหารจัดการที่ส่วนกลางคณะ ทั้งในส่วนของการรวมบุคลากรสายสนับสนุนของสาขาวิชามาสังกัดยังหน่วยงานต่างๆ ของส่วนกลาง แต่ก็มีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ยังคงไว้ที่สาขาวิชา ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถกำกับ ควบคุม และติดตามการบริหารงบประมาณได้ ตัวอย่างเช่น จากเดิมมีเจ้าหน้าที่การเงิน และการพัสดุประจำภาควิชา มีการปรับเปลี่ยนใหม่ให้กลุ่มงานการเงินและพัสดุจากส่วนกลางมีหน้าที่ดูแลภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเงินและพัสดุของภาควิชาทั้งหมด โดยการทำงานสามารถลดขั้นตอน ก่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวขึ้น หรือ ภาระงานด้านวิชาการและกิจการนักศึกษาที่เช่นกัน มีกลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มงานพัฒนานักศึกษา เป็นหน่วยงานกลางที่ดูแลรับผิดชอบทั้งหมด หลังจากการปรับโครงสร้างใหม่ คณบดีได้แต่งตั้งทีมปรับโครงสร้างที่ประกอบด้วย ทีมบริหารคณะ ผู้บริหารภาควิชา และหัวหน้ากลุ่มงาน กำหนดให้มีการประชุมทุก 2 สัปดาห์ เพื่อติดตามผลการปรับโครงสร้าง แก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ รวมทั้ง ทบทวนและปรับรูปแบบการดำเนินงานต่างๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

P.1 ข(2) ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะฯ มีลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งมีความต้องการ/ความคาดหวังหลัก ดังตาราง P05 และ P06 มีช่องทางในการสื่อสารหลากหลายช่องทางจำแนกตามลักษณะกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งแบบสองทางและทางเดียว เช่น ติดต่อโดยตรง โทรศัพท์ ประชุม เว็บไซต์ แบบสอบถาม จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ประกาศ ไปสเตอร์ และ Social Network เช่น Facebook Line และ Application Intania Buddy

ตาราง P05 ลูกค้ำหลักของคณะฯ

ลูกค้ำ	ความต้องการ/ความคาดหวัง
นักศึกษาปริญญาตรี	หลักสูตรที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย และรับรองโดยสภาวิศวกร มีสิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงที่กำลังศึกษา สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และการได้งานทำตรงตามความต้องการ
นักศึกษาปริญญาโท/เอก	หลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในช่วงที่กำลังศึกษา สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร และผลงานวิทยานิพนธ์มีคุณภาพ
แหล่งทุนวิจัย	องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากงานวิจัยและเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับโดย สกอ. หรือตามเกณฑ์ของแหล่งทุน และนวัตกรรมที่ได้รับ / การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา / ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงพาณิชย์ ชุมชน และอุตสาหกรรม / ผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ/ ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่
ผู้รับบริการวิชาการ	ผลงานบริการวิชาการที่ตอบสนองตามความต้องการและเป็นประโยชน์/ผลงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดไปสู่สังคมและชุมชนท้องถิ่น

ตาราง P06 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของคณะฯ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
โรงเรียนมัธยมศึกษา	สนับสนุนวิชาการร่วมกับทางโรงเรียน/ มีทุนการศึกษาให้กับนักเรียน/ มีข้อมูลหลักสูตรและช่องทางรับเพื่อการแนะแนว
มหาวิทยาลัย	ผลการดำเนินงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบาย
ผู้ใช้บัณฑิต	บัณฑิตสามารถทำงานได้จริง และมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำ และมีความมั่นใจในการนำเสนอแนวคิดและผลงาน รวมถึงทัศนคติที่ดี
สภาวิศวกร	คณะฯ มีการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิศวกรกำหนด
องค์กรภาครัฐและเอกชน	ความร่วมมือทางวิชาการ การวิจัย บริการวิชาการ
ศิษย์เก่า	ทำกิจกรรมร่วมกับคณะฯ/ให้คณะเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียง
ผู้ปกครอง	มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุตรหลาน/จบตามเวลาในหลักสูตร/มีงานทำ
คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย	ความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การประสานงาน และการร่วมมือทางด้านงานวิจัย
มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ	ความร่วมมือทางวิชาการและวิจัยร่วมกัน
หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่สนับสนุนงบประมาณบริการวิชาการ	ผลงานบริการวิชาการที่ตอบสนองตามความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน/ผลงานที่มีการเผยแพร่หรือถ่ายทอดสู่ชุมชน
บริษัท/ห้างร้านที่ส่งมอบสินค้าหรืออุปกรณ์	ความรวดเร็วในการเบิกจ่าย/ราคาลินค้าเป็นไปตามข้อตกลง

P.1 ข (3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญของคณะวิศวกรรมศาสตร์ แสดงไว้ในตาราง P07 และ P08 โดยมีบทบาทในระบบงาน การเสริมการแข่งขัน/นวัตกรรม และข้อกำหนดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังรายละเอียดในตาราง มีช่องทางในการสื่อสารหลากหลายช่องทางตามลักษณะกลุ่มผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทั้งแบบสองทางและทางเดียว เช่น ติดต่อโดยตรง โทรศัพท์ เว็บไซต์ แบบสอบถาม จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และ Social Network

ตาราง P07 ผู้ส่งมอบที่สำคัญของคณะฯ

ผู้ส่งมอบ	บทบาทในระบบงาน	เสริมการแข่งขัน/นวัตกรรม	ข้อกำหนด
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความร่วมมือ	ส่งมอบนักศึกษาเข้าสู่หลักสูตรต่างๆ	ช่องทางพิเศษในการคัดเลือก/ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่มีผลการเรียนดี	การรับนักศึกษาเข้าตามโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติ/ข้อกำหนดของแต่ละโครงการ
บริษัท/ห้างร้านที่ส่งมอบสินค้าหรืออุปกรณ์	ส่งมอบสินค้าและอุปกรณ์	นำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาแนะนำเสนอขาย/ทดลองใช้	<ul style="list-style-type: none"> ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ และราคาที่เหมาะสม บริการหลังการขายที่สะดวก รวดเร็ว ร้านค้า/ห้างร้าน พึงพอใจในราคาสินค้าที่ได้รับ
หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัยและบริการวิชาการ รวมทั้งการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานและสหกิจศึกษา	สนับสนุนงบประมาณการวิจัยและบริการวิชาการ การให้โอกาสนักศึกษาเข้าฝึกงานหรือสหกิจศึกษา	เสริมศักยภาพและคุณภาพของงาน การศึกษา งานวิจัยและงานบริการวิชาการที่ตอบสนองสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ตามข้อกำหนดในสัญญาทุนวิจัย และงานบริการวิชาการ แหล่งทุนวิจัยได้รับผลงานวิจัยตรงตามเวลา และข้อกำหนดในสัญญา ผู้รับบริการวิชาการได้รับผลงานตามที่ต้องการ การปฏิบัติตามระเบียบฝึกงานและสหกิจศึกษา

ตาราง P08 คู่ความร่วมมือที่สำคัญของคณะฯ

คู่ความร่วมมือ	บทบาทในระบบงาน	การเสริมการแข่งขัน/นวัตกรรม	ข้อกำหนดของคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัย	กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย	สนับสนุนงบประมาณ และระบบการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เช่น ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัย/สถานวิจัย	ตามข้อกำหนดของประกาศ/ระเบียบ
ผู้ใช้บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> รับผู้สำเร็จการศึกษาเข้าทำงาน ให้ความร่วมมือในการพัฒนานักศึกษาและหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> นำความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมาสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การเปิดหลักสูตรร่วมกับหน่วยงาน 	
สภาวิศวกร	กำกับหลักสูตรให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และอำนวยความสะดวกในการสอบและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ	ความสะดวกและคล่องตัวในการติดต่อประสานงานด้านการรับรองหลักสูตรและการสอบใบประกอบวิชาชีพ	ตามข้อกำหนดของประกาศ/ระเบียบ
องค์กรภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> ให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย หรือครุภัณฑ์การเรียนการสอน เป็นวิทยากรพิเศษในการให้ความรู้ ฝึกอบรมนักศึกษา และ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มจำนวนทุนสนับสนุนด้านการศึกษาและวิจัย ครุภัณฑ์/ห้องปฏิบัติการทันสมัย โครงการ/โครงการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายที่ชัดเจน และส่งมอบงบประมาณทันตามเวลา ข้อกำหนดทุนครุภัณฑ์ที่ตรงตามข้อกำหนด
ศิษย์เก่า	สนับสนุนทุนการศึกษา ครุภัณฑ์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายเพื่อการฝึกงานและทำงานของนักศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ	เสริมศักยภาพให้นักศึกษาในงานวิชาการ การพัฒนาคณะ งานบริการวิชาการ	ตามข้อกำหนดทุนการศึกษาและด้านบริการวิชาการ
ผู้ปกครอง	สนับสนุนค่าเล่าเรียน รวมทั้งสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่นักศึกษา ส่งเสริมทักษะที่สำคัญให้กับนักศึกษา	เสริมศักยภาพด้านที่จำเป็นให้แก่ นักศึกษา	
คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความรู้พื้นฐานตามหลักสูตร ร่วมมือด้านงานวิจัย ความร่วมมือด้านบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> ความร่วมมือในการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย บูรณาการงานวิจัยข้ามสาขา/คณะ บูรณาการบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> ตามคำอธิบายรายวิชาของหลักสูตร รับผิดชอบตามสัดส่วนการดำเนินงาน
มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ	เป็นผู้บรรยายร่วมในการเรียนการสอนและที่ปรึกษา ร่วมในการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> วิชาบรรยายร่วม ทำงานวิจัยร่วม โครงการ dual program 	ความร่วมมือในการดูแลนักศึกษาและการจัดการเรียนการสอน/การวิจัย

P.2 สภาพการณ์ขององค์การ

ก.สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

P.2 ก(1) ลำดับในการแข่งขัน

คณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนดคู่แข่งภายในประเทศ 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยการเปรียบเทียบตัวชี้วัดที่สำคัญ และกำหนดคู่แข่งภายนอกประเทศ 2 แห่งคือ Universiti Putra Malaysia และ National University of Singapore โดยกำหนดประเด็นการเปรียบเทียบ 2 เรื่องคือผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ และจำนวนการอ้างอิงของผลงานตีพิมพ์ จากฐานข้อมูล ISI

P.2 ก(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์แข่งขันของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของนักศึกษารวมทั้งการเปิดกว้างทางการศึกษาและรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำนวนผู้เรียนที่ลดลง เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ การเกษียณอายุราชการของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน นโยบายการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาและการวิจัยของรัฐบาล การเพิ่มขึ้นของหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆและบริษัทเอกชน

P.2 ก(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลของคณะวิศวกรรมศาสตร์จากสถาบันต่างๆ ข้อมูลจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รวมทั้งสิ่งตีพิมพ์ และรายงานต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ

P.2 ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านหลักสูตรและบริการ การปฏิบัติการ ความรับผิดชอบต่อสังคมและบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ได้ดังแสดงในตาราง P09

ตาราง P09 ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะฯ

ด้าน	SC ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SA ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
หลักสูตรและบริการ	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาความพร้อมให้นักเรียนเพื่อการศึกษาในคณะวิศวกรรมศาสตร์ การรักษา Passion ในการเป็นวิศวกรของนักเรียนมัธยมปลายให้อยู่ต่อเนื่องตลอดไป ความสามารถในการสอนให้นักศึกษามีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ การเตรียมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานแก่นักศึกษา การปรับระบบห้องปฏิบัติการให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ การสร้างความร่วมมือการทำวิจัยร่วมกันระหว่างสาขาวิชา รวมทั้งงานวิจัยแบบมุ่งเป้า การเตรียมความพร้อมสำหรับการขอทุนวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักสูตรสหกิจศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้รับรางวัลระดับประเทศ มีความร่วมมือกับสถาบันชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี ไต้หวัน จีน มีความร่วมมือจากศิษย์เก่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ประกอบการภายนอก มีโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำระดับประเทศอยู่ในพื้นที่ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในการทำวิจัยและบริการวิชาการร่วมกันมากขึ้น

ด้าน	SC ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SA ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์
ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างความคล่องตัวสำหรับระบบและระเบียบต่าง ๆ • การลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงานภายในคณะ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกัน • การทำงานและการลงทุนในเชิงรุก รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ • การบูรณาการระบบสารสนเทศเป็นหนึ่งเดียว 	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบสารสนเทศหลายระบบที่เอื้อต่อการบริหารจัดการองค์กร • การออกนอกกรอบทำให้เปิดโอกาสในการปรับปรุงองค์กร
ความรับผิดชอบต่อสังคม	<ul style="list-style-type: none"> • การเข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริงของชุมชนและสังคม เพื่อนำสู่โจทย์ในการทำบริการวิชาการ • การปรับปรุงให้งานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น • การสื่อสารไปยังชุมชนอย่างทั่วถึงเพื่อจะทำให้ชุมชนรับทราบข้อมูลความสามารถขององค์กรที่จะช่วยแก้ไขปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> • มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับภายในภาคใต้
บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มสัดส่วนนักวิจัยที่ active • การเพิ่มจำนวนบุคลากรที่ทำงานด้านบริการวิชาการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการบริการวิชาการ • การสร้างผู้นำ การทำแผนความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน • การสร้างแผนความก้าวหน้ารายบุคคลให้แก่บุคลากร • การพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่หลากหลายสาขา

P.2 ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ใช้หลักการบริหารงานผ่านการวางแผนกลยุทธ์และการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อกำกับ ติดตามและ ทบทวนการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายรวมทั้งคู่แข่ง การรายงานผลและทบทวนดำเนินการในที่ประชุมทีมบริหาร คณะกรรมการยุทธศาสตร์ รวมถึงที่ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อใช้ข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางในหมวดที่ 2

ระดับบริหาร ทีมบริหารใช้กรอบของ EdPEx เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของคณะ เช่น การรับฟังเสียงของ ลูกค้ำเพื่อปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงการให้บริการวิชาการ การพิจารณาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรใน องค์กร เป็นต้น ในระดับหลักสูตร ใช้กรอบการดำเนินงานตามแนวทาง TQF และ AUN-QA ส่วนการปรับปรุงงานในระดับ ปฏิบัติการใช้เทคนิค LEAN เพื่อลดขั้นตอน รวมทั้งขยายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้

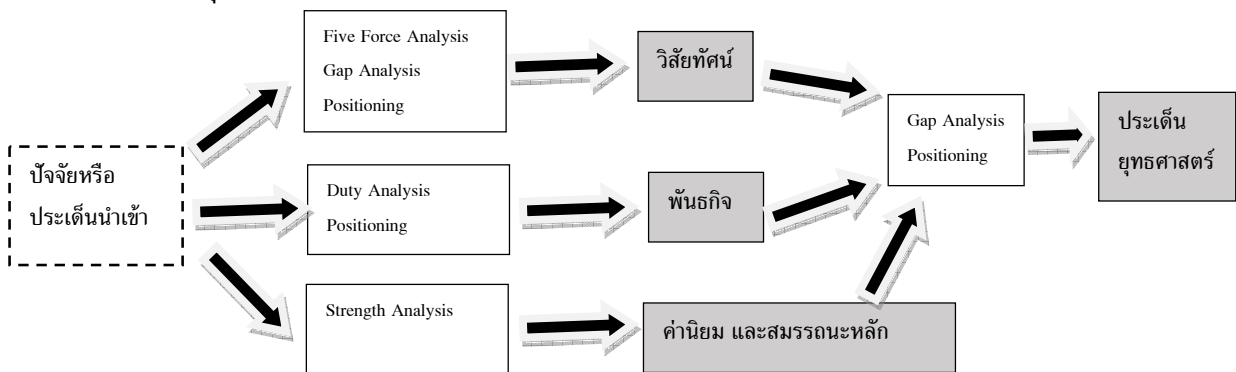
หมวด 1 การนำองค์การ

1. การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

1.1 ก(1) วิสัยทัศน์และค่านิยม

คณบดีและทีมบริหารพิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่เหมาะสมมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการนำองค์การทุก ๆ ด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ได้พิจารณาใช้ทั้งข้อมูลภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งหมด (ตาราง PO8, ตาราง 1.1) ที่มีผลต่อการดำเนินการของคณะ เช่น การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี (Disruptive technology) และการเปลี่ยนแปลงไปทั้งอุปสงค์และอุปทานในการผลิตวิศวกรรมที่ตอบสนองความต้องการในยุคดิจิทัล ส่วนการกำหนดค่านิยมคณบดีและทีมบริหารได้มีการใช้ทั้งจุดแข็งของคณะฯ และจุดแข็งเพิ่มเติมที่เราต้องการพัฒนามากำหนดเป็นค่านิยมของคณะฯ รายละเอียดกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร ดำเนินการโดยทีมบริหารนำปัจจัยหรือประเด็นนำเข้า (ดังแสดงในตาราง 1.1) มาวิเคราะห์ด้วย Five Force Analysis และ Gap Analysis เพื่อกำหนดเป้าหมายที่คณะฯ จะเดินไปอนาคต หรือวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ Duty Analysis และ Positioning เพื่อกำหนดพันธกิจ และการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength Analysis) ของทรัพยากรในคณะฯ รวมทั้งคุณลักษณะเด่นที่นำเสนอความเป็นตัวตนของคณะฯ เพื่อกำหนดออกมาเป็นค่านิยมองค์กร และสมรรถนะหลัก ดังแสดงในรูป 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร มีรอบการดำเนินการรอบใหญ่ทุก 4 ปี พร้อมทบทวนและปรับปรุงตามผลการดำเนินงานทุก 1 ปี ก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรถ่ายทอดสู่การปฏิบัติงานโดยใช้แผนกลยุทธ์ มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและสมรรถนะหลักของคณะฯ ดังแสดงในตาราง 1.2 เพื่อให้คณบดีและทีมบริหารติดตามได้ในทุกรอบ 6 เดือน



รูป 1.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และ สมรรถนะหลัก

ผลการดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม พบว่า วิสัยทัศน์ของคณะฯ คือ “วิศวะ ม.อ. สร้างวิศวกรที่มีศักยภาพและนวัตกรรมระดับสากล” และ ค่านิยมคือ “SMART” (Strive for success, Mankind, Attitude, Responsibility, Teamwork) คณบดีและทีมบริหารสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร สู่บุคลากรทุกระดับ ผ่านกิจกรรมคณบดีพบประชาคมคณะฯ ที่มีชื่อว่า “คณบดี...ชวนคุย” เพื่อให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน และสื่อสารในเชิงบริหารผ่านการกำหนดตัวชี้วัดที่มีหน่วยงานต้องรับผิดชอบชัดเจน ในช่วงของการปฏิบัติงานที่บริหารจะกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด และให้เกิดการสื่อสารหรือถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร ต่อไปยังผู้เรียน คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุม การจัดกิจกรรมร่วมกัน เว็บไซต์ สื่อ social ต่าง ๆ

ค่านิยมองค์กรในเรื่องของ SMART ที่คณะฯ ต้องการขับเคลื่อนให้ทั้งบุคลากรในองค์กรและบัณฑิตมีค่านิยมดังกล่าว ถ่ายทอดออกมาสู่คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงจะมีในเรื่องของ SMART ดังแสดงในตาราง 1.3 จากนั้นจึงนำคุณลักษณะดังกล่าวไปประเมินผ่านการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตของคณะฯ เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนกลับถึงประสิทธิผลของการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

ตาราง 1.1 ปัจจัยหรือประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และ สมรรถนะหลัก

ปัจจัยหรือประเด็น	วิธีการและแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์
ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง นโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎระเบียบ	รวบรวมและวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ข้อกำหนด กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	การเปลี่ยนแปลงหลัก, แนวโน้ม, ผลกระทบ
สภาพการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ สภาพการแข่งขัน ขนาดการเติบโตและกลยุทธ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ	รวบรวมและวิเคราะห์จากผลการประเมินมหาวิทยาลัยจาก สกอ/สมศ รวมทั้งแหล่งเปรียบเทียบอื่น ๆ	เปรียบเทียบ, แนวโน้ม
ความต้องการ ความคาดหวังจากลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ ภาพลักษณ์ของคณะ ผลการดำเนินงาน	รวบรวมและวิเคราะห์จากช่องทาง/เครื่องมือที่กำหนดในตาราง รวมทั้งผลการประเมินจากผู้ตรวจประเมิน	ความต้องการหลัก, แนวโน้ม, การเปลี่ยนแปลงหลัก
นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง หรือจุดเสี่ยงต่าง ๆ	รวบรวมและวิเคราะห์จากผลการประเมินจากตัวชี้วัดต่างๆ และ รายงานผลการดำเนินงานต่างๆ	เปรียบเทียบ, แนวโน้ม
นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง หรือจุดเสี่ยงต่าง ๆ	สำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์จากสื่อสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ เอกสารต่างๆ ผลการประเมินจากผู้ตรวจประเมิน การประเมินความเสี่ยง	การเปลี่ยนแปลงหลัก, ผลกระทบ, แนวโน้ม

ตาราง 1.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัด
การบรรลุวิสัยทัศน์	วิศวกรที่มีศักยภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ จากจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำ/เรียนต่อ/ประกอบธุรกิจภายใน 1 ปี ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ
	นวัตกรรมระดับสากล	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์
ความสำเร็จของพันธกิจ	วิศวกรที่มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และทักษะระดับสากล	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะสากล
	สร้าง บุคลากร และเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมที่พัฒนาศักยภาพของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ จำนวนผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละงานวิจัย/ งานสร้างสรรค์/ผลงานตามพันธกิจเพื่อสังคมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด
	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา/บุคลากร/ผู้ใช้บริการจากภายนอกต่อสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานระบบความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	สร้างระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> รายได้จากการเช่าพื้นที่ และเงินผลประโยชน์อื่นๆ (ล้านบาท) รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ ต่อปี (ล้านบาท) รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงาน iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท)
การใช้สมรรถนะหลักในมุมมองของลูกค้า	WIL	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของหลักสูตร ป.ตรี ที่มีการเรียนการสอนแบบ WIL
	Smart Faculty	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล จำนวนระบบสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในงานบริหาร คะแนนการประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพ
	Think Globally, Act Locally	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ปัญหาในภาคใต้ ร้อยละงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานตามพันธกิจเพื่อสังคมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด

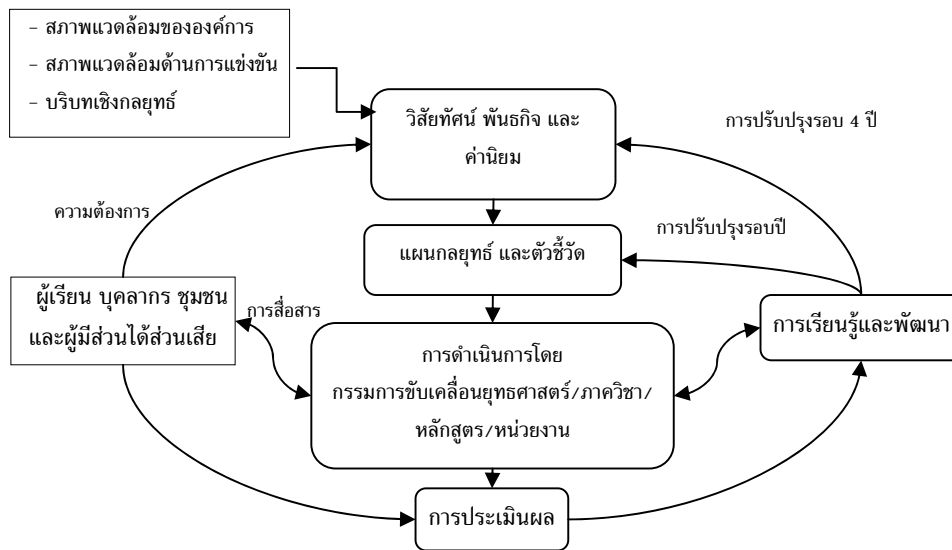
ตาราง 1.3 ความเชื่อมโยงของค่านิยมขององค์กรกับการคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงมี

คุณลักษณะของบัณฑิต	ค่านิยม : SMART				
	S Strive for Success มุ่งมั่น	M Mankind มนุษยชาติ	A Attitude ทัศนคติที่ดี	R Responsibility มีความรับผิดชอบ	T Teamwork ทำงานเป็นทีม
●คุณธรรม จริยธรรม					
-ความรับผิดชอบ				•	
-ความซื่อสัตย์ สุจริต				•	
-ความตรงต่อเวลา				•	
-การมีจิตบริการ/จิตสาธารณะ		•			
-อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข		•	•		
-มีสัมมาคารวะ		•			
-เคารพกฎ ระเบียบ			•	•	
-ความขยัน อดทน	•				
-จรรยาบรรณในการทำงาน				•	
-มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ			•		
●ด้านความรู้ความสามารถ					
-ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ				•	
-ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	•				
●ด้านทักษะทางปัญญา					
-การวางแผนการทำงาน					•
-การตัดสินใจแก้ปัญหา	•				
-ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	•				
●ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
-ความสามารถในการทำงานเป็นทีม					•
-การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน		•	•		•
-ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน			•		•
-ความมีมนุษยสัมพันธ์		•	•		•
●ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ภาษา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
-การเลือกประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติ และคณิตศาสตร์	•				
-ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	•				
-การวิเคราะห์สิ่งวิเคราะห์ข้อมูล	•				

การดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์เป็นการดำเนินการที่มีการติดตามโดยทีมบริหารอย่างใกล้ชิดผ่านระบบติดตามและประเมินผลจากคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ชุด ดังแสดงในตาราง 1.4 ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ที่คณะได้ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา โดยกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง ตัวชี้วัด งบประมาณ และกิจกรรมของยุทธศาสตร์ด้านที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งการประชุมทุกเดือนเพื่อติดตาม รายงานผลการดำเนินงานต่อทีมบริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา และการปรับปรุงแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด ดังแสดงในรูป 1.2 และนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือเกิดโครงการใหม่แก่ผู้เรียน คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบโจทย์วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขึ้น เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อเข้าทำงานในบริษัทชั้นนำของประเทศ การเพิ่มพันธมิตรด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม การร่วมมือกับหน่วยงานเอกชนสำหรับการสร้างห้องเรียนเสมือนจริง เป็นต้น

ตาราง 1.4 คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 6 ชุด

คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านที่ 1: การพัฒนาวิศวกรที่มีคุณภาพระดับสากล	รับผิดชอบ: ดูแลบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ติดตามและเร่งรัด KPI s ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทและเหมาะสม
คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านที่ 2: การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล	รับผิดชอบ: ดูแลบริหารจัดการด้านการวิจัย ติดตามและเร่งรัด KPI s ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทและเหมาะสม
คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านที่ 3: การพัฒนาบริการวิชาการเชิงรุก	รับผิดชอบ: ดูแลบริหารจัดการด้านการบริการวิชาการ ติดตามและเร่งรัด KPI s ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทและเหมาะสม
คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านที่ 4: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองอย่างยั่งยืน	รับผิดชอบ: ดูแลบริหารจัดการด้านการหางบประมาณเพิ่มจากแหล่งอื่น ติดตามและเร่งรัด KPI s ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทและเหมาะสม
คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านที่ 5: การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	รับผิดชอบ: ดูแลบริหารจัดการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ติดตามและเร่งรัด KPI s ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทและเหมาะสม
คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านที่ 6: การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข	รับผิดชอบ: ดูแลบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ติดตามและเร่งรัด KPI s ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทและเหมาะสม



รูป 1.2 กลไกการดำเนินงาน พัฒนา ประเมินผล และปรับปรุง ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

1.1 ก(2) การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม

คณบดีตระหนักดีว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นคณะใหญ่ มีบุคลากรมาก และบุคลากรที่เก่งและชำนาญในสาขาวิชาชีพก็มาก รวมถึงปัญหาและอุปสรรคก็มีมากเช่นกัน การบริหารด้วยการใช้ความคิดผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้คณะฯประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังได้ คณบดีจึงสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส โดยมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบสู่ทีมผู้บริหารในแต่ละด้านอย่างชัดเจน และมีระบบการตรวจสอบโดยกรรมการประจำคณะฯ ระบบการตรวจสอบจากคณะทำงานสอบทานภายใน และระบบการรับข้อร้องเรียนในหลายช่องทาง คณบดีส่งเสริมและกำกับการยึดมั่นในระเบียบหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ของทางมหาวิทยาลัย/กระทรวง ในรอบปีที่ผ่านมาคณบดีดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร โดยใช้การกระจายอำนาจหน้าที่ (Decentralization) ผ่านคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ซึ่งถือเป็นการบริหารงานให้เป็นรูปแบบคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส

นอกจากนี้ คณบดียังปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและสะท้อนค่านิยมองค์กร (SMART) โดยทำงานเพื่อชุมชนด้านการวางแผนการป้องกันน้ำท่วม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และพื้นที่ใกล้เคียง ร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ คณบดีเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ โดยเคร่งครัด รวมทั้งคณบดียังติดตามเข้มงวดและมีบทลงโทษที่จริงจังกับการดำเนินการที่สำคัญและมีผลกระทบต่อลูกค้า เช่น การส่งเกรดที่ล่าช้า การเปลี่ยนระดับเกรดของนักศึกษา เป็นต้น รวมถึงการริบแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อกฎหมายและจริยธรรม เช่น มีการตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาล คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากข้อร้องเรียนต่างๆ มีการปรับระบบการสอบทานภายใน โดยมีการแต่งตั้งกรรมการสอบทานภายในจากเดิม 3 คนเป็น 18 คน โดยเป็นบุคลากรทั้งในสายอาจารย์และสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสอบทานการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความโปร่งใสมากขึ้น รวมถึงการริเริ่มจัดให้มีการรายงานการอนุมัติใช้เงินตามอำนาจคณบดี (คำสั่ง 1432/54) ต่อกรรมการคณะฯ เป็นรายไตรมาส และคณบดียังได้มีการตั้งกรรมการธรรมาภิบาลของคณะฯ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำข้อร้องเรียนทางด้านจริยธรรมต่อ นักศึกษาและบุคลากรของคณะฯ นอกจากนี้คณบดีพยายามทำตัวเป็นผู้นำองค์กรที่ดี ให้เกียรติบุคลากรทุกระดับชั้นของคณะฯ ให้เกียรติกรรมการทุกชุดที่คณะฯ ตั้งขึ้น และรับฟังเสียงทุกเสียงอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้คณบดียังเป็นตัวอย่างของผู้เสียสละโดยไม่ขอไม่รับเงินสมนาคุณสาขาขาดแคลนทั้งหมด เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณให้กับคณะฯ เนื่องจากส่วนหนึ่งในการปรับโครงสร้างองค์กรมีการปรับลดเงินสมนาคุณสาขาขาดแคลนของบุคลากรลง 50%

โดยประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าวสะท้อนออกมาด้วยการปราศจากข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของกฎหมายและจริยธรรมของผู้นำในองค์กร รวมทั้งผลการประเมินโดยประชาคมวิศวะฯ ต่อคณบดีในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

1.1 ก(3) การสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จ

คณบดีและทีมบริหารคณะฯ มีความเห็นว่าการดำเนินการให้คณะฯประสบความสำเร็จ คณะวิศวะฯ จะต้องโดดเด่นเรื่องความทันสมัย เป็นผู้นำด้าน Trend เทคโนโลยี เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศตามนโยบาย Thailand 4.0 นอกจากนี้ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องผนวกการศึกษาแบบ Work Integrated Learning รวมถึงการมี Soft skills และ ทักษะคิดที่ดีของทั้งบุคลากรและนักศึกษาทุกระดับ คณบดีจึงมอบหมายให้รองคณบดีที่เกี่ยวข้องดำเนินการนำประเด็นเหล่านี้ผนวกอยู่ในยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของคณะฯ (ตาราง 2.3) พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นความต้องการและผลการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตาราง 3.1) แล้วประเมินผลสำเร็จ/ไม่สำเร็จ (ตาราง 7.1) พร้อมนำมาปรับปรุงกระบวนการทั้งหมด (รูป 1.2)

สำหรับความสำเร็จของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในการบรรลุวิสัยทัศน์ มีกระบวนการดังรูป 1.2 โดยคณบดีและทีมบริหารร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และแนวทางที่คณะดำเนินการต่อปัจจัยดังกล่าว ดังแสดงในตาราง 1.5

ตาราง 1.5 ปัจจัยและแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ปัจจัยเพื่อองค์กรยั่งยืน	คณบดีและทีมบริหารมีบทบาทหน้าที่
ทิศทางและเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลักเพื่อให้คนในองค์กรมองไปในทิศทางเดียวกัน การถ่ายทอดและกระจายวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งตัวชี้วัดสำหรับติดตามและกำกับรอบ 6 เดือนและ 12 เดือน การทบทวนและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการทบทวนรายปี การเป็นแบบอย่างที่ดีของทีมบริหาร การมีกลไกการบริหารจัดการที่ชัดเจน และเป็นระบบมากยิ่งขึ้นด้วยการดำเนินการปรับโครงสร้างในช่วงปีนี้
บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องสมรรถนะหลักขององค์กรในเรื่อง Smart Faculty การจัดสวัสดิการและแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ที่คณะมอบให้กับบุคลากรดังแสดงในตาราง 5.3 การมุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากร และคณะ เช่น การฝึกอบรมต่าง ๆ การสร้างความรู้ความผูกพันและเสริมความพึงพอใจให้กับบุคลากรของคณะ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในตาราง 5.5 การพัฒนาผู้นำในอนาคต คณะฯส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงาน หรือหัวหน้าคณะทำงาน ด้านต่าง ๆ ของคณะ เช่น คณะกรรมการยุทธศาสตร์ ซึ่งบุคลากรสามารถเสนอความคิด ติดตามการทำงาน การประเมินผล และเรียนรู้การบริหาร
กระบวนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> การมุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษา และการบริการลูกค้า โดยใช้สมรรถนะหลักของคณะในเรื่องของ WIL เพื่อความโดดเด่นของหลักสูตร การวิจัยและบริการวิชาการที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กรในเรื่องของ Think Globally, Act Locally การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำข้อมูลมาสู่การปรับปรุง
นวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> การรับทราบการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของคุณฯ ผ่านการรวบรวมข้อมูลและนำเสนอในที่ประชุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมและการปรับปรุง เช่น การพัฒนาห้องปฏิบัติการ การส่งเสริมการสร้าง co-working space เพื่อสอดคล้องกับสมรรถนะหลัก Smart Faculty การสร้างแรงจูงใจให้เกิดนวัตกรรมและการปรับปรุงด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ เช่น โครงการพัฒนางาน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลัก โดยในรอบปีที่ผ่านมา คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ริเริ่มโครงการ PSU Intania Buddy (Appication สำหรับการใช้ชีวิตของนักศึกษา) และ Youtube Chanel ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น โครงการนี้สามารถใช้ประโยชน์ได้ในหลายมิติ เช่น การสื่อสาร การสร้างความผูกพัน การสร้างรายได้ เป็นต้น การสนับสนุนนวัตกรรมอยู่ในกรอบความคุ้มค่าในการลงทุน ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล
ชื่อเสียง ความเชื่อมั่น	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างชื่อเสียงผ่านการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ภายนอกทราบข้อมูล การมีสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งชุมชน จังหวัด เพื่อความเชื่อมั่นในศักยภาพ และเกิดการประสานงานวิจัยและบริการวิชาการต่อไป
ศิษย์เก่า	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับศิษย์เก่า ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

1.1 ข(1) การสื่อสาร

คณบดีและทีมบริหารดำเนินการในหลายช่องทางเพื่อการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรรวมทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 1.6 คณบดี ทีมบริหาร และหัวหน้าภาควิชา ดำเนินการให้มีการพูดคุยปรึกษาหารือ และการมีกิจกรรมร่วมกันกับนักศึกษา บุคลากรทุกระดับ รวมถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ เป็นประจำ คณบดีมีการเปิดห้องให้มีการเข้าพบได้ตลอดเวลา ทำให้การดำเนินการและการแก้ปัญหาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเวลา ยกตัวอย่างเช่น โครงการบริการวิชาการ FabLab ซึ่งเป็นโครงการที่สื่อสารมาจากมหาวิทยาลัยอย่างรีบด่วน คณบดีได้รับเรื่องอย่างเร่งด่วน และ มอบหมายให้รองคณบดีพร้อมหัวหน้า

ศูนย์บริการวิชาการ รวบรวมอาจารย์ที่เกี่ยวข้องร่วมพูดคุยและพัฒนาข้อเสนอโครงการ จนสามารถได้งานมูลค่า 6 ล้านบาท ซึ่งทำให้ทีมงานมีความภูมิใจร่วมกัน

กระบวนการสื่อสารและสร้างความผูกพันมีการประเมินผลและปรับปรุงการจัดรูปแบบการสื่อสาร โดยหากพบว่าแนวทางใดไม่เหมาะสมจะทำการทบทวนและปรับปรุงรูปแบบการสื่อสาร รวมทั้งวิธีการประเมิน เช่น เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม ประมุขนิเทศนักศึกษาและกิจกรรมปัจฉิมนิเทศจะมีการประเมินโดยใช้แบบสอบถามแบบเอกสาร เมื่อจำนวนข้อมูลตอบกลับน้อย ปีที่ผ่านมาได้ทำการเปลี่ยนรูปแบบการรับข้อมูลการประเมินเป็นทาง online เช่น Google form ผ่านทางมือถือ หรือคอมพิวเตอร์ พบว่ามีผลตอบกลับที่มากขึ้น รวมทั้งการปรับเพิ่มช่องทางการสื่อสารกับนักศึกษาผ่านทาง facebook และมีการสร้าง Application ของคณะวิชา ชื่อว่า PSU Intania Buddy ในมือถือ เพื่อสื่อสารข้อมูลสำคัญที่นักศึกษาต้องการ เช่น ตารางเรียน ตารางสอบ ตำแหน่งห้องเรียนและห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษา แนวทางการสื่อสารจะมีการทบทวนใหม่ตามความเหมาะสม และมีการปรับปรุงใหญ่เพื่อความถี่เมื่อมีการเปลี่ยนทีมบริหารหรือรอบ 4 ปี

ตาราง 1.6 การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรและลูกค้าหลัก

กลุ่มลูกค้า / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ บุคลากร	วิธีการสื่อสารและสร้างความผูกพัน	รูปแบบ	ประเด็นหลักสำหรับการสื่อสาร	ความถี่	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ทีมบริหาร หัวหน้าหน่วยงาน/ ภาควิชา และกรรมการประจำคณะ	ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	2 ทาง	ข้อมูลเชิงนโยบาย เชิงกลยุทธ์ ความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อคณะฯ	เดือนละ 1 ครั้ง	กลุ่มงานบริหารและบุคคล
ตัวแทนภาควิชา หน่วยงานในการบริหารด้านต่างๆ ของยุทธศาสตร์	คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	2 ทาง	ข้อมูลเชิงนโยบาย เชิงกลยุทธ์ ความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อคณะฯ และยุทธศาสตร์นั้นๆ	1-2 เดือน/ ครั้ง	กลุ่มงานแยกตามยุทธศาสตร์
ทีมบริหาร	ประชุมทีมบริหาร	2 ทาง	ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ ความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ กำกับติดตามการดำเนินงาน	ทุกสัปดาห์	กลุ่มงานบริหารและบุคคล
บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน	กิจกรรมคณาติพบประชาคมวิศวะฯ และกิจกรรมเชิดชูเกียรติ	2 ทาง	ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของคณะฯ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่อาจมีผลต่อการทำงานของบุคลากร ยกย่องชมเชย สร้างแรงจูงใจ	2 เดือน/ ครั้ง	กลุ่มงานบริหารและบุคคล
นักศึกษา	กิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ / กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ/ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา	2 ทาง	ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลเกี่ยวกับคณะฯ ข้อมูลที่จำเป็นต่างๆ ที่นักศึกษาพึงรู้ / ข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ตลอดปี	-กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ -กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ
ผู้ปกครอง	กิจกรรมพบผู้ปกครองนักศึกษา	2 ทาง	ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลเกี่ยวกับคณะฯ ข้อมูลการศึกษา หรือหลักสูตรที่จำเป็นต่างๆ ที่ผู้ปกครองพึงรู้	ปีละครั้ง	-กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ -กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ
บริษัทต่างๆ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ เช่นศิษย์เก่า ชุมชนที่สำคัญ	เว็บไซต์ จดหมายเวียน email และสื่อ Social ต่าง ๆ เช่น Facebook	1 ทาง / 2 ทาง	ข้อมูลสำคัญ การเปลี่ยนแปลง ความเคลื่อนไหวของคณะฯ	ตลอดปี	-กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ -กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ -กลุ่มงานองค์กรสัมพันธ์และกิจการพิเศษ -งานวิจัยและนวัตกรรม -ศูนย์บริการวิชาการ

1.1 ข(2) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อมุ่งเน้นการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ดังแสดงในตาราง 1.7 ซึ่งถือเป็นโครงสร้างหลักของการดำเนินการ การกระจายงานสู่หน่วยงานและบุคลากรผ่านระบบข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผลทุกเมื่อสถานการณ์ปกติ แต่ถ้ามี Threats จากภายนอกที่สำคัญจะมีการปรับการทำงานที่เหมาะสม เช่น การประชุมทีมบริหาร (ทุกสัปดาห์) จะนำข้อมูลที่ได้จากการสื่อสารและการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอเป็นโครงการหรือนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมการบรรลุวิสัยทัศน์ เช่น โครงการสหกิจศึกษา การพิจารณาโครงการต่างๆ พิจารณาข้อจำกัดในหลายมิติ เช่น ทรัพยากร งบประมาณ ระยะเวลา ลำดับความสำคัญ ความคุ้มค่า เป็นต้น

ตาราง 1.7 การมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อบรรลุพันธกิจของคณะ

แนวทาง	การดำเนินการ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างนวัตกรรม	ความถี่
การกำหนดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ หลังจากนั้นจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมองบุคลากร ร่วมกันให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์	1-3 ครั้ง
มอบหมายผ่านคณะกรรมการยุทธศาสตร์ ดำเนินการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้	การเห็นนโยบาย กำกับ ติดตาม และร่วมกันแก้ไขปัญหา	ตลอดปี
การกระจายสู่การปฏิบัติ	กระจายงานสู่หน่วยงาน โครงการ และบุคลากร โดยใช้ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย	ตลอดปี
มอบหมายรองคณบดีที่รับผิดชอบฝ่ายต่างๆ ติดตามแผนปฏิบัติการระยะยาวและระยะสั้น	ติดตามแผนปฏิบัติการต่างๆ เพื่อพิจารณาการปรับแผนเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ตามวาระที่ประชุมกรรมการชุดต่างๆ
ติดตามผลดำเนินการของแผนเชิงกลยุทธ์	ติดตามรายงานผลตัวชี้วัด เพื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงแผนบางส่วนเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายของคณะฯ	6 และ 12 เดือน
รับการประเมินทั้งจากหน่วยงานต่างๆ และผู้ประเมิน AUN-QA ระดับหลักสูตร และ EdPEx ระดับคณะ	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานของคณะฯ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	ปีละครั้ง
ทบทวนแผนกลยุทธ์ของคณะฯ	ทบทวนผลการดำเนินงานในรอบปี และข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่สำคัญ รวมทั้งความเสี่ยงและโอกาสในการเกิดนวัตกรรมต่างๆ การเพื่อปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ปีละครั้ง

1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2 ก(1) การกำกับดูแล

คณบดีและทีมบริหารมีการกำกับดูแล ให้การดำเนินการของคณะฯเป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างมีธรรมาภิบาลดังต่อไปนี้

- การดำเนินการที่สำคัญของคณะฯ ใช้การประชุมทีมบริหาร กรรมการยุทธศาสตร์ และ คณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อเกิดความรัดกุมในการตัดสินใจ ทั้งด้านความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น ก่อนการปรับโครงสร้างองค์กร มีการศึกษาผลกระทบด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างการทำงาน ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นของบุคลากรทุกระดับฯ แล้วนำเสนอให้กรรมการคณะฯเห็นชอบก่อนนำไปปฏิบัติต่อไป
- ความรับผิดชอบต่อแผนกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น โดยมีรองคณบดีและคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบดูแลกิจกรรม/โครงการที่ได้กำหนดในแผนระยะสั้นและระยะยาว ผลการดำเนินการของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จะมีการปรับแผนและวิธีตามความเหมาะสมและ Real time (รูป 1.2) และมีการติดตามผลโดยที่ประชุมทีมบริหารทุกสัปดาห์ ความรับผิดชอบต่อผลกระทบของทีมบริหารได้มีการติดตามโดยคณบดีโดยมีการพูดคุยทุกเดือนและ รวมถึงคณบดีประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน (ตาราง 1.8) ของรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี รวมทั้งหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าภาควิชาทุกท่าน เพื่อตรวจติดตาม และกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

- คณบดีให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกรอบงบประมาณที่มีให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และหลีกเลี่ยงสถานะขาดดุลงบประมาณ (รูป 2.3) ซึ่งจะเป็นภาระแก่ผู้บริหารและบุคลากรในอนาคต โดยก่อนเข้ารับตำแหน่ง มีการประกาศสถานะการเงินของคณะ และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณแก่คณะกรรมการประจำคณะฯ และประชาคมคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกปี เพื่อให้ทุกท่านได้ร่วมพิจารณาและรับทราบสถานะที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันคณะมีนโยบายควบคุมยอดการจ่ายเงินและประหยัดงบประมาณที่ไม่กระทบต่อกระบวนการของหลักสูตร การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ และมีนโยบายลดรายจ่ายบางส่วนโดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินการลง เช่น มีการปรับระบบการจัดสรรงบประมาณใหม่ตามยุทธศาสตร์ (รูป 2.3) มีการปรับค่าสมนาคุณสาขาขาดแคลน ค่าตอบแทนการสอนเกินภาระงาน และ ค่าจ้างเหมาทำความสะอาด ที่เหมาะสม และมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมให้กับดำเนินการเชิงรุกที่สำคัญในแต่ละปี มีการกำหนดกรอบรายจ่ายของแต่ละรายการ กำกับติดตามการใช้จ่ายเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบงบประมาณประจำปี เป็นต้น
- การประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะ ซึ่งกำกับดูแลโดยมหาวิทยาลัย เช่น การประเมิน EdPEx การประเมินคณบดี การประเมินกรรมการประจำคณะฯ (ตาราง 1.8) ครอบคลุมประเด็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะการบริหาร และความโปร่งใส ผลการประเมินมีการนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณา และมีการประชุมที่มบริหารเพื่อปรับปรุงการดำเนินการ
- การแต่งตั้งคณะทำงานสอบทานภายในองค์กร เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรด้านการเงิน การพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง และเป็นการเตรียมพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย การแต่งตั้งกรรมการธรรมาภิบาล และกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจากการร้องเรียนต่าง ๆ
- ความรับผิดชอบต่อความโปร่งใสในการดำเนินการ คณะฯรับการประเมินจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบแนวทางการบริหารงานและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- ความรับผิดชอบต่อการสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูง เมื่อมีการเปลี่ยนผ่านตำแหน่งที่บริหารระหว่างชุดเก่าและชุดใหม่ คณบดีรวมทั้งที่มบริหารทุกคนทำการส่งมอบงาน และรายงานผลการดำเนินงานในอดีตเพื่อให้ที่มบริหารชุดใหม่รับทราบการดำเนินงาน รวมทั้งรับทราบงานที่ส่งมอบต่อไป มีการวางแผนการสร้างนักบริหารรุ่นใหม่เพื่อไม่ให้เกิดการบริหารงานของคณะฯ มีความขาดช่วง เช่น คณาจารย์ที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ชุด (รวมกว่า 50 คน) จะได้มีโอกาสฝึกการดำเนินการที่เป็นไปตามระบบการบริหารของคณะฯ และจะสามารถพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต

1.2 ก(2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในส่วนของผู้นำระดับสูง ทีมผู้บริหาร/หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหน่วยงาน และบุคลากร ในแต่ละกลุ่มบุคลากรได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดรอบเวลาที่ชัดเจน โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจาก TOR ตามสมรรถนะหลักรายบุคคล และวิธีการสัมภาษณ์ ดังแสดงในตาราง 1.8

ตาราง 1.8 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง

วิธีการ	สิ่งที่ประเมิน	รอบการประเมิน
ประเมินผลการดำเนินงานของคณบดีโดยบุคลากรภายในคณะ/อธิการบดี	ผลการประเมินจากแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร/อธิการบดี	ปีละครั้ง
ประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมนิเทศ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้ากลุ่มงาน	ตามข้อตกลงภาระงาน TOR สมรรถนะหลัก รายบุคคล การสัมภาษณ์	ปีละ 2 ครั้ง
ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประจำคณะ	ผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลประจำคณะ	ปีละครั้ง
ประเมินการบรรลุแผนกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่ระบุในแผนกลยุทธ์	ปีละ 2 ครั้ง

1.2 ข(1) การประพฤติดุปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ และการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน

คณบดีและทีมบริหาร เน้นให้มีการประพฤติดุปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตามระเบียบและการรับรองมาตรฐาน (ตาราง P03) เช่น การดำเนินการด้านการเรียนการสอนต้องเป็นไปตามระเบียบของคณะฯ มหาวิทยาลัย สกอ และ สภาวิศวกร การดำเนินงานด้านการเงินต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง คณะฯให้ความสำคัญกับความกังวลของสังคมที่มีต่อหลักสูตรและบริการ โดยมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารคณะฯ ดำเนินการ 1) รวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารจากผู้เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงหลักสูตร ผู้ประเมิน AUN-QA และ EdPEx ข้อร้องเรียน การประชุมสภาคณบดี การประชุมสภาวิชาชีพ หน่วยงานผู้ให้ทุนวิจัย เป็นต้น 2) พิจารณาประเด็นด้านข้อกำหนดตามกฎหมาย ระเบียบ หลักปฏิบัติด้านจรรยาบรรณ และมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) พิจารณาริบทแวดล้อมและความเป็นไปของสังคม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

การตอบสนองต่อความกังวลของสังคมที่ไม่มีความซับซ้อน หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบจะดำเนินการโดยตรง เช่น การปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม ผู้ใช้บัณฑิต และสมาคมวิชาชีพดำเนินการโดยหน่วยงานภาควิชา ส่วนประเด็นที่มีความซับซ้อนและใช้งบประมาณจะมีการรวบรวมเพื่อนำเสนอในการประชุมผู้บริหาร เช่น ในรอบปีที่ผ่านม คณะกรรมการยุทธศาสตร์ที่ 6 นำเสนอประเด็นการรวมตัวของหน่วยงานผู้ให้ทุนวิจัยในการดำเนิน “โครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย” ซึ่งจะกระทบต่อการรับทุนวิจัยและการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในอนาคต คณะจึงกำหนดให้การพัฒนาห้องปฏิบัติการเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งซึ่งมีการประเมินผลและติดตามความก้าวหน้า ทั้งนี้ ตัวอย่างแนวทางป้องกันและลดผลกระทบอื่นๆ แสดงดังตาราง 1.9

ตาราง 1.9 การตอบสนองต่อความกังวลของสังคม

ผลความกังวลหรือผลกระทบด้านลบ	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการสำคัญ	แนวทางป้องกันและลดผลกระทบ	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> การเรียนการสอนไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม /ขาดทักษะที่เหมาะสม/ขาดจรรยาบรรณและจริยธรรม ความปลอดภัยของภาควิชา 	<ul style="list-style-type: none"> ข้อร้องเรียน การประเมินผลการสอน การประเมินผลจากผู้ให้บัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> แนวปฏิบัติในการออกแบบหลักสูตรที่ต้องรับฟังความต้องการ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ศึกษาและเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนการสอนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอื่น การประเมินความเสี่ยงในแต่ละภาควิชา/หน่วยงาน รวมทั้งการมีแผนป้องกันอัคคีภัย และการประเมินความปลอดภัยของพื้นที่ในกิจกรรม 5ส การรับข้อร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาการและทักษะการเรียนรู้วิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐาน
<ul style="list-style-type: none"> ผลงานวิจัยหรือบริการวิชาการไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผลงานวิจัยหรือบริการวิชาการไม่มีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ข้อร้องเรียน จากประเมินผลจากแหล่งทุนหรือ 	<ul style="list-style-type: none"> การวิจัย บริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> การรับฟังความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำวิจัยและบริการวิชาการ การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการทำวิจัยและบริการวิชาการ การรับข้อร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์

ผลความกังวลหรือผลกระทบ ด้านลบ	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการ สำคัญ	แนวทางป้องกันและลดผลกระทบ	ผู้รับผิดชอบ
	ผู้รับบริการ วิชาการและรับ งานวิจัย			
<ul style="list-style-type: none"> • ความปลอดภัยของกิจกรรม เช่น กิจกรรมรับน้อง • กิจกรรมประเภทที่เกี่ยวข้องกับชุมชน แต่ผลลัพธ์ไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน หรือสร้างความรำคาญให้กับชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> • ห้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรม นักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • กำชับหน่วยงานที่รับผิดชอบออกกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน • สำรวจความต้องการของชุมชน รวมทั้งประเมินผลกระทบที่อาจเกิดในแต่ละกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • รองคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาการและทักษะการเรียนรู้วิชาการ • รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและชุมชนสัมพันธ์
<ul style="list-style-type: none"> • การคัดลอกผลงานวิจัยและวิชาการของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> • ห้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • การวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดมาตรการและเทคนิคในการตรวจสอบผลงานก่อนเผยแพร่ 	<ul style="list-style-type: none"> • รองคณบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์
<ul style="list-style-type: none"> • ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • ห้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> • ทุกกระบวนการของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า • การส่งเสริมให้มือนุรักษ์สิ่งแวดล้อม/ ประหยัดพลังงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐาน

1.2 ข(2) พฤติกรรมที่มีจริยธรรม

คณะฯส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฎิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ (ตาราง 6.1) เป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยมีการกำกับ ควบคุม ดูแล ผ่านสายงานการบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับคณบดี ทีมบริหาร ไปจนถึงบุคลากรทุกระดับ โดยใช้หลักการ คือ การเป็นแบบอย่าง การสื่อสาร การสร้างระบบตรวจสอบ และ การตักเตือน/ลงโทษ โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

- ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหารงาน ยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่กำหนดในตาราง P03 เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยสื่อสารผ่านกิจกรรมคณบดีพบประชาคมวิศวะฯ
- สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร (ผ่านกิจกรรมคณบดี...ชวนคุย) และในกิจกรรมด้านจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงานองค์กรสร้างสุข และสำหรับนักศึกษาได้ดำเนินการผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศน์ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการแจ้งการตักเตือน/ลงโทษที่ชัดเจนกรณีทำผิด เช่น การทุจริตในการสอบ เป็นต้น
- เชิดชูบุคลากรผู้มีความรับผิดชอบต่อภาระงานและมีผลงานอันโดดเด่น โดยคณะมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ในงานทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่ ศ.ดร. สดางค์ มงคลสุข เป็นประจำทุกปี
- สร้างระบบการสอบทานภายในด้านการเงินและพัสดุ จากคณะทำงานสอบทานภายในที่คณะฯ แต่งตั้งประจำปี และสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
- สร้างระบบการร้องเรียน โดยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านจริยธรรมของบุคลากรหรือหน่วยงานภายใน สามารถร้องเรียนคณบดีผ่านระบบจัดการข้อร้องเรียนหรือผ่านระบบสายตรงคณบดี ซึ่งคณะฯจะเก็บข้อมูลของผู้ร้องเรียนไว้เป็นความลับ ซึ่งปัจจุบันคณะฯมีแนวปฏิบัติในการสืบสวน โดยใช้คณะกรรมการธรรมาภิบาลที่ตั้งขึ้น ตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาบทลงโทษ ตามระเบียบผ่านการพิจารณาสิ้นสุดที่กรรมการประจำคณะฯ

1.2 ค(1) ความสำคัญของสังคม

คณะฯให้ความสำคัญกับความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม โดยได้รวมไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ของคณะฯ รวมถึงมีการดำเนินการผ่านกิจกรรมบริการวิชาการให้กับชุมชนพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาและภาคใต้ เช่น การที่คณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธามีส่วนร่วมกับศาลาในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้านที่ดินสิ่งก่อสร้าง การช่วยเหลือในการบรรเทาภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่นน้ำท่วมหาดใหญ่ นอกจากนี้คณะยังมีนโยบายกิจกรรมเสริมหลักสูตร (รายวิชาบังคับในหลักสูตร) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้อาจารย์และนักศึกษา ร่วมกันสร้างประโยชน์แก่สังคม เช่น งานก่อสร้างห้องน้ำของวัด ทาสีโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้มีการสำรวจความต้องการพัฒนา Training needs ของภาคอุตสาหกรรม สำหรับงานด้านบริการวิชาการมีการหารือกับผู้ว่าราชการจังหวัดในหลายๆ จังหวัดเพื่อรับทราบปัญหาของชุมชน และนำไปสู่การแก้ปัญหาพร้อมกันกับคณะฯ

1.2 ค(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะฯ ได้ใช้ศักยภาพความเชี่ยวชาญในสายวิชาการ เพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในท้องถิ่นภาคใต้ พิจารณาชุมชนที่สำคัญเป็น 3 กลุ่ม โดยมีแนวทางการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่แตกต่างกันดังแสดงในตาราง 1.10 ตัวอย่างการสนับสนุนชุมชน เช่น คณาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธาช่วยเหลือเทศบาลนครนครศรีธรรมราชในการศึกษาความแข็งแรงของพระบรมธาตุ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขึ้นทะเบียนมรดกโลกกับ UNESCO คณาจารย์ภาคคอมพิวเตอร์ได้สนับสนุนปรับปรุงการดำเนินการให้กับชุมชนและเทศบาลท่าข้าม นอกจากนี้ยังมีโครงการพะตงโมเดล ซึ่งคณะฯและสมาคมศิษย์เก่า ได้นำรับทราบปัญหาของชุมชน และนำเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมศาสตร์สู่การพัฒนาชุมชน เช่น การใช้โซลาร์เซลล์ การผลิตน้ำส้มควันไม้ นวัตกรรมควบคุมความชื้น เป็นต้น ซึ่งทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยเกิดเป็นวิสาหกิจชุมชน และในปีการศึกษา 2561 นี้ ได้มีการต่อยอดพัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพิ่มขึ้น มีการผลิตน้ำส้มควันไม้สู่เชิงพาณิชย์ การพัฒนาปลูกผักอินทรีย์ออกสู่เชิงพาณิชย์ มีการจัดหาแหล่งตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ดังกล่าว นอกจากนี้ ยังได้ขยายผลนำแนวคิดของโครงการพะตงโมเดลไปยังชุมชนอื่น เช่น กลุ่มนาข้าวอินทรีย์วิถีพอเพียง อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพัฒนาเกษตรอินทรีย์วิถีเศรษฐกิจพอเพียงคาบสมุทรสทิงพระ ณ บ้านห้วยลาด ม.2 ต.ท่าหิน อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ตาราง 1.10 การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่สำคัญ

ชุมชน	แนวทางสนับสนุน
(1) ชุมชนตามตำแหน่งที่ตั้ง ได้แก่ ชุมชนภายในมหาวิทยาลัยและรอบมหาวิทยาลัย หรือชุมชนใกล้เคียง	การบริการวิชาการ วิจัย และกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนความต้องการของสังคม
(2) ชุมชนทางวิชาการ ได้แก่ คณะหรือสถาบันที่มีความร่วมมือทางการเรียนการสอน	ความร่วมมือทางการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการที่เป็นการเสริมสร้างและสนับสนุนความแข็งแกร่งของมหาวิทยาลัยและคณะอื่น ๆ
(3) ชุมชนวิชาชีพ ได้แก่ สภาวิศวกรและ ผู้ประกอบการทางวิศวกร	การผลิตวิศวกรที่เป็นไปตามคุณลักษณะที่สภาวิศวกรกำหนด การจัดตั้งศูนย์ประสานงานของสภาวิศวกรในพื้นที่คณะฯ และความร่วมมือต่างๆ กับผู้ประกอบการ

หมวด 2

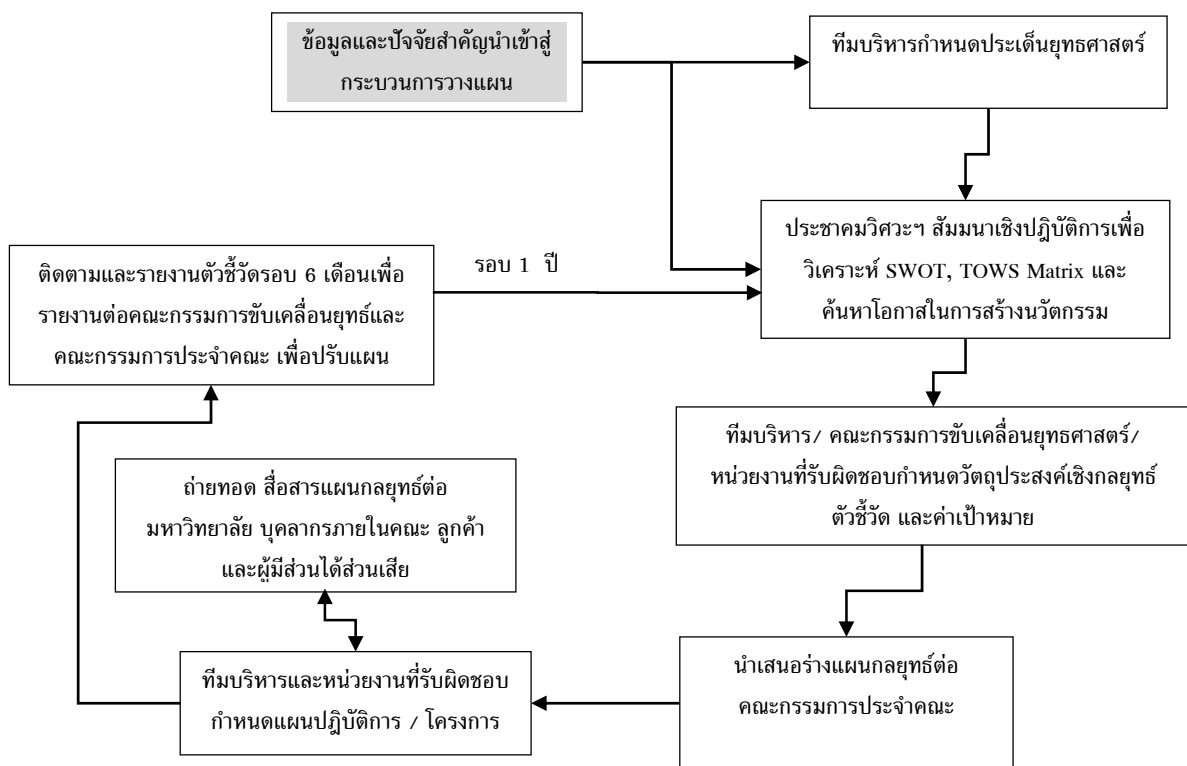
กลยุทธ์

2.กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

2.1 ก(1) การวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ กำหนดให้ระยะยาวคือ 4 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2564) มีส่วนเชื่อมต่อกับแนวทางที่ทีมบริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะหลัก ที่ได้แสดงไว้ในรูป 1.1 กำหนดให้มีการทบทวนแผนในกรอบระยะสั้นคือ 1 ปี ดังแสดงในรูป 2.1



รูป 2.1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว

ทีมบริหารวางเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ การวางแผนดำเนินการและการจัดทำโครงการต่างๆ จึงต้องจัดลำดับความสำคัญภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร (งบประมาณและบุคลากร) ร่วมกับการพิจารณาผลลัพธ์ที่จะได้จากการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์มีความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการ ทีมบริหารได้ปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ในรอบปีที่ผ่านมา ให้มีสายการปฏิบัติงานตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์เป็นหลัก

การติดตามผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน โดยกลุ่มงานแผนงานและประกันคุณภาพเป็นผู้ประสานงานและรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อรับทราบสถานการณ์และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน หากมีผลให้ต้องปรับในเรื่องใดเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะต้องนำเสนอผลการปรับเปลี่ยนเข้าสู่คณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา และถ่ายทอด/สื่อสารแก่ประชาคมต่อไป

2.1 ก(2) นวัตกรรม

คณะฯ ใช้กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ชุด (ตาราง 1.4) เป็นกลไกหลักในการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ในรอบระยะสั้นหรือ 1 ปี โดยเมื่อสิ้นปีของการดำเนินงาน คณะกรรมการจะประเมินและทบทวนสำหรับตัวชี้วัดหรือแผนใด ๆ ในยุทธศาสตร์ที่ไม่สามารถบรรลุได้ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุง และ/หรือเพิ่มตัวชี้วัดใหม่เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน หรือมีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ตัวอย่างในรอบปีที่ผ่านมา เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาวิศวกรที่มีคุณภาพในระดับสากล มีการปรับเพิ่มตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อการแข่งขันทางการศึกษาและการเพิ่มศักยภาพให้กับนักศึกษา ได้แก่ ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าทาง TCAS จำนวนสถานประกอบการที่มาร่วมแนะนำวิชาชีพ จำนวนหลักสูตรแบบ Non-Degree
- ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนภายนอก ร้อยละโครงการวิจัยที่ดำเนินการได้ทันตามเวลา ฯลฯ

นอกเหนือจากการทบทวนตัวชี้วัด ยังถ่ายทอดมาสู่การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีการสร้างระบบ/แนวปฏิบัติใหม่ๆ เช่น การสร้างระบบการประเมินการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลของคณะฯ แทนการใช้ระบบประเมินของมหาวิทยาลัย เนื่องจากผลที่ได้มาไม่ตรงกับข้อมูลที่คณะฯ ต้องการ การสร้างระบบรายงานสถานะทางการเงินของคณะฯ ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ มีการกำหนดรหัสรายจ่าย มีผู้ดูแล/กำกับ/รับผิดชอบอย่างชัดเจน สามารถเรียกดูข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้ทันเวลา รวมถึงพัฒนาระบบและโปรแกรมทางการศึกษาและระบบสนับสนุนอื่นๆ อีกมากมาย (ตาราง 6.2) เกี่ยวกับงานทางด้านเอกสารที่ต้องการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดการใช้กระดาษเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว

2.1 ก(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะกรรมการฯ มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ ทำการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลประกอบการกำหนดหรือทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก ดังแสดงไว้แล้วในตาราง 1.1 รวมถึงยุทธศาสตร์ “Synergy” ของทีมบริหารมหาวิทยาลัยชุดใหม่ และนโยบายพัฒนาประเทศ Thailand 4.0 และนโยบายอุตสาหกรรม S-curve ของรัฐบาล

2.1 ก(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

คณะฯ จัดแบ่งระบบงานออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน โดยกระบวนการหลักกำหนดขึ้นตามภารกิจหลักของคณะ 3 ด้านได้แก่ การเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ระบบงานของคณะฯ แสดงดังรูป 2.2



รูป 2.2 ระบบงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์

ระบบงานหลักทั้งสามเป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างสมรรถนะหลักของคณะฯ จึงไม่อาจให้องค์กรภายนอกดำเนินการแทนได้ ยกเว้นแต่มีการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มแล้วอาจเป็นการเสริมความแข็งแกร่ง เช่น การส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้แบบสหกิจศึกษา ที่จัดร่วมกับองค์กรภายนอก การจัดการเรียนการสอนในบางรายวิชาที่ต้องอาศัยอาจารย์จากคณะต่างๆ ในการสอน การวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก เป็นต้น ในส่วนของงานเสริมอื่นๆ ที่ไม่ได้มีผลต่อสมรรถนะหลัก อาจพิจารณาให้หน่วยงานภายนอกดำเนินการเป็นกรณีไป เช่น การจ้างเหมาทำความสะอาด พนักงานจ้างเหมาภูมิทัศน์

2.1 ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งหมด 16 ข้อ โดยแบ่งตามยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ด้าน กำหนดระยะเวลา 4 ปี ตามแผนระยะยาว และ 1 ปี ในแผนระยะสั้น ดังแสดงในตาราง 2.1

2.1 ข(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย

ในตาราง 2.1 มีการแสดงความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ว่าตั้งขึ้นเพื่อเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในเรื่องใด ต้องการกำจัดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในเรื่องใด (ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์กำหนดไว้ในตาราง P08) หรือเพื่อเสริมกับสมรรถนะหลักองค์กรด้านใด โดยจะเห็นว่า คณะฯ ได้พยายามกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครอบคลุมกับประเด็นต่างๆ รวมทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ (ตามที่ระบุไว้ใน P04 และ P05)

ตาราง 2.1 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ได้เชื่อมโยงจากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะหลัก ปีงบประมาณ 2561-2564

ยุทธศาสตร์ ด้าน	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	การตอบสนอง/ใช้ประโยชน์
1. การพัฒนาวิศวกรรมที่มีคุณภาพระดับสากล	1.1 นักศึกษาแรกเข้ามีคุณภาพเหมาะสมกับการเรียนวิศวกรรมศาสตร์	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> การผลักดันให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการเรียนในห้องเรียนมากกว่าการเรียนกับทีวีเตอร์ การพัฒนาความพร้อมให้นักเรียนเพื่อการศึกษาในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ความได้เปรียบ: <ul style="list-style-type: none"> มีโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำระดับประเทศอยู่ในพื้นที่
	1.2 ระบบการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเพื่อให้นักศึกษารู้จักตนเองและมี Passion ในการเรียนรู้	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> การรักษา Passion ในการเป็นวิศวกรของนักเรียนมัธยมปลายให้อยู่ต่อเนื่องตลอดไป การพัฒนาความพร้อมให้นักเรียนเพื่อการศึกษาในคณะวิศวกรรมศาสตร์
	1.3 ระบบการพัฒนาผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อให้หลักสูตรมีจุดขายด้าน WIL และความเป็นสากล	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> การผลักดันให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการเรียนในห้องเรียนมากกว่าการเรียนกับทีวีเตอร์ ความสามารถในการสอนให้นักศึกษามีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก: <ul style="list-style-type: none"> มีหลักสูตรสหกิจศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้รับรางวัลระดับประเทศ มีความร่วมมือกับสถาบันชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ และเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี ไต้หวัน จีน มีความร่วมมือจากศิษย์เก่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ประกอบการภายนอก WIL
	1.4 ระบบการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานเพื่อให้นักศึกษามีบุคลิกภาพ ทำงานและผูกพันกับคณะ	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> การเตรียมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานแก่นักศึกษา

ยุทธศาสตร์ ด้าน	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	การตอบสนอง/ใช้ประโยชน์
2. การพัฒนากำลังคนภาควิชาวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล	2.1 งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์และตอบสนองความต้องการของสังคมภาคใต้และระดับชาติ	<p>ความท้าทาย:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การปรับปรุงให้งานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น • การสร้างความร่วมมือในการทำวิจัยระหว่างสาขาวิชา รวมทั้งงานวิจัยแบบมุ่งเน้น • การเตรียมความพร้อมสำหรับการขอทุนวิจัยเป็นแบบบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ <p>ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก:</p> <ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่หลากหลายสาขา • หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในการทำวิจัยและบริการวิชาการร่วมกันมากขึ้น • Think globally, Act locally
	2.2 งานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการระดับสากล	<p>ความท้าทาย:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสร้างความร่วมมือในการทำวิจัยระหว่างสาขาวิชา รวมทั้งงานวิจัยแบบมุ่งเน้น <p>ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก:</p> <ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่หลากหลายสาขา • Think globally, Act locally
3. การพัฒนาบริการวิชาการเชิงรุก	3.1 บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน	<p>ความท้าทาย:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริงของชุมชนและสังคม เพื่อนำสู่โจทย์ในการทำบริการวิชาการ <p>ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก:</p> <ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่หลากหลายสาขา • หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในการทำวิจัยและบริการวิชาการร่วมกันมากขึ้น • มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับภายในภาคใต้ • Think globally, Act locally
	3.2 การเพิ่มขึ้นของรายรับจากบริการวิชาการ	<p>ความท้าทาย:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มจำนวนบุคลากรที่ทำงานด้านบริการวิชาการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการบริการวิชาการ • การทำงานและการลงทุนในเชิงรุก รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์
4. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองอย่างยั่งยืน	4.1 กลไกการจัดหางบประมาณเพิ่มจากแหล่งอื่น	<p>ความท้าทาย:</p> <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานและการลงทุนในเชิงรุก รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ <p>ความได้เปรียบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่หลากหลายสาขา • มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับภายในภาคใต้ • มีความร่วมมือจากศิษย์เก่า

ยุทธศาสตร์ ด้าน	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	การตอบสนอง/ใช้ประโยชน์
	4.2 การบริหารเงินและทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานและการลงทุนในเชิงรุก รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการต่อยอดงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์ • การลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงานภายในคณะ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
5. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> • การสร้างผู้นำ การทำแผนความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน • การสร้างแผนความก้าวหน้ารายบุคคลให้แก่บุคลากร
	5.2 ระบบบริหารองค์กรที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> • การสร้างความคล่องตัวสำหรับระบบและระเบียบต่าง ๆ • การลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงานภายในคณะ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก: <ul style="list-style-type: none"> • การออกนอกระบบทำให้เปิดโอกาสในการปรับปรุงองค์กร • Smart Faculty
	5.3 ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการในองค์กร	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> • การบูรณาการระบบสารสนเทศเป็นหนึ่งเดียว ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก: <ul style="list-style-type: none"> • ระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการบริหารจัดการองค์กร • Smart Faculty
6. การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข	6.1 โครงสร้างพื้นฐานและกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่มีความสุข	ความท้าทาย: <ul style="list-style-type: none"> • การปรับระบบห้องปฏิบัติการให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ สมรรถนะหลัก: <ul style="list-style-type: none"> • Smart Faculty
	6.2 บุคลากรจัดการทรัพยากรหลากหลายแขนงอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก: <ul style="list-style-type: none"> • อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ที่หลากหลายสาขา • Smart Faculty
	6.3 กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากร นักศึกษา คิษย์เก่าและหน่วยงานภายนอกเพื่อการเรียนรู้	ความได้เปรียบ/สมรรถนะหลัก: <ul style="list-style-type: none"> • มีความร่วมมือจากศิษย์เก่า • มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ประกอบการภายนอก • มีโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำระดับประเทศอยู่ในพื้นที่ • Smart Faculty

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ก(1) แผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

การกำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวจะดำเนินการพร้อมกับแผนเชิงกลยุทธ์ (ดังแสดงในรูป 2.1) ส่วนแผนระยะสั้นจะมีการทบทวนจากแผนเดิมในปีที่ผ่านมาและทำใหม่ในรอบ 1 ปีในช่วงก่อนเริ่มปีงบประมาณ เพื่อเริ่มใช้งานในรอบปีงบประมาณถัดไป ทุก ๆสิ้นปีคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้มีการทบทวนประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดมีการตัดตัวชี้วัดที่ไม่ส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และเพิ่มตัวชี้วัดใหม่เพื่อรองรับและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุต่อวิสัยทัศน์ ในรอบปีที่ผ่านมาสรุปตัวชี้วัดที่มีการปรับปรุงได้ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 ตัวชี้วัดที่มีการปรับปรุงในรอบปีที่ผ่านมา

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาวิศวกรที่มีคุณภาพในระดับสากล	
ตัวชี้วัดที่ตัดออก	ตัวชี้วัดเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรี ปี1 เทอม1 ที่ GPA \geq 2.5 - ร้อยละของนักศึกษา ป.โท/เอก ปี 1 เทอม1 ที่ GPA \geq 3.25 - ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเรียนจบในเวลาตามแผน - ร้อยละของหลักสูตรป.ตรีที่ใช้ ELOs ตาม ABET - ร้อยละของรายวิชาที่มีการใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน - ร้อยละของรายวิชาที่มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning - ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะสากลอย่างต่อเนื่องทุกปี - ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเรียนจบในเวลาตามแผน - ร้อยละของหลักสูตรป.ตรีที่ใช้ ELOs ตาม ABET - ร้อยละของรายวิชาที่มีการใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโรงเรียนที่มีความพร้อมในการพัฒนานักเรียนเข้าคณะวิศวกรรมศาสตร์ - ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าทาง TCAS1 - ร้อยละของนักศึกษาป.ตรีสาขาทั่วไป ที่สามารถจัดสรรสาขาได้ในปีแรก - จำนวนสถานประกอบการที่มาร่วมแนะนำวิชาชีพ - จำนวนกิจกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ - จำนวนรายวิชาที่มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ - ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษ - จำนวนหลักสูตรแบบ Non-Degree - จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมในการร่วมพัฒนานักศึกษา - ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะสากล - ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมการแข่งขันทักษะสากล - จำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะ
ยุทธศาสตร์ด้านที่ 2 : การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล	
ตัวชี้วัดที่ตัดออก	ตัวชี้วัดเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> - โครงการวิจัยที่ดำเนินการในภาคใต้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาในภาคใต้ - ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนภายนอก - ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการได้ทันตามเวลา - จำนวนโครงการวิจัยที่ทำงานร่วมกับต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองอย่างยั่งยืน	
ตัวชี้วัดที่ตัดออก	ตัวชี้วัดเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนระบบการเงิน - จำนวนระบบงาน IT ด้านการเงิน - จำนวนครั้งการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ 	-
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	
ตัวชี้วัดที่ตัดออก	ตัวชี้วัดเพิ่มเติม
<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน/ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - ร้อยละของความครอบคลุมเครือข่าย Internet - ร้อยละความพึงพอใจการใช้งาน IT ในระบบงาน - จำนวนระบบสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในงานบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนประเด็นที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีระดับคณะและภายนอกคณะ
ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	
ตัวชี้วัดที่ตัดออก	ตัวชี้วัดเพิ่มเติม
-	<ul style="list-style-type: none"> - สาเหตุความไม่ปลอดภัยระหว่างการทำงานเกิดอุบัติเหตุต้องเข้าโรงพยาบาล - ร้อยละของความครอบคลุมเครือข่าย Internet - ร้อยละความพึงพอใจการใช้งาน IT ในระบบงาน - จำนวนระบบสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในงานบริหาร

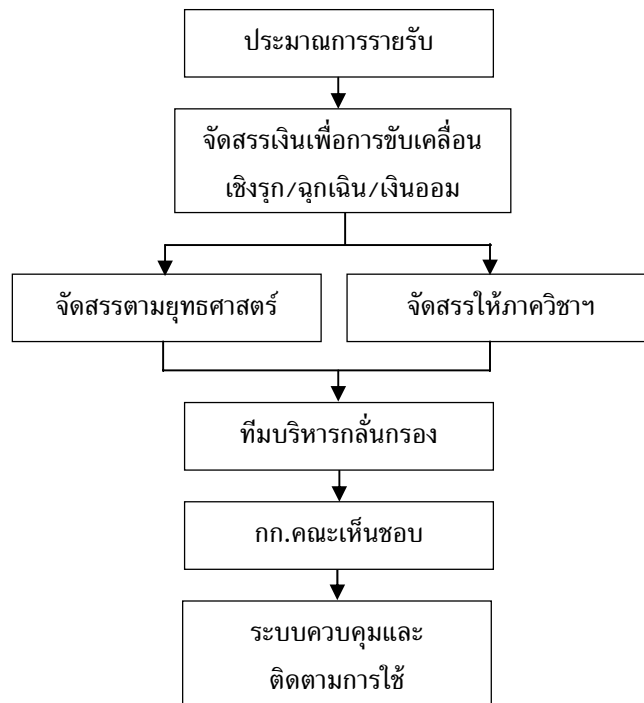
2.2 ก(2) การนำแผนการปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ใช้การกระจายความรับผิดชอบผ่านผู้บริหารคณะ (รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีต่าง ๆ ดังแสดงในรูป PO2) โดยจะกระจายความรับผิดชอบผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาควิชา ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ เป็นหนึ่งในคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ จึงมั่นใจในความเข้าใจในแผนและตัวชี้วัด อาจกล่าวได้ว่างานทั้งหมดเป็นการกระจายผ่านผู้บริหารระดับสูงลงไป แบบ top-down และมีการติดตามรายงานผลตามรอบ 6 เดือน และ 12

เดือนผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติการเข้าที่ประชุมต่าง ๆ เช่น ที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ โดยการทบทวนใหญ่จะดำเนินการในช่วงสิ้นปีงบประมาณเพื่อวางแผนของปีถัดไป คณะมีเวทีในการรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการผ่านที่ประชุมต่าง ๆ เพื่อรับทราบปัญหาและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ก(3) การจัดสรรทรัพยากร

กระบวนการในการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินของคณะฯ จะเริ่มจากการประมาณการรายรับโดยรายรับจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ เงินงบประมาณ และ เงินรายได้ จากนั้นการจัดสรรการใช้เงินจะแยกเงินส่วนหนึ่งออกก่อน โดยส่วนนี้จะใช้เพื่อการขับเคลื่อนเชิงรุก การใช้เงินสำหรับกรณีฉุกเฉิน และเงินออม หลังจากนั้นจะแบ่งส่วนที่เหลือออกเป็น 2 ส่วนหลัก (1) การจัดสรรตามยุทธศาสตร์พิจารณาจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นตามแผนปฏิบัติการของยุทธศาสตร์นั้น ๆ โดยจะผ่านการกลั่นกรองและเห็นชอบเบื้องต้นจากกรรมการยุทธศาสตร์(2) การจัดสรรให้กับภาควิชาฯ ที่ประชุมภาควิชาฯ กำหนดแผนการใช้เงินในการพัฒนาภาควิชาฯ ในส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากคณะฯ จากนั้นแผนการใช้เงินทั้งหมดจะถูกรวบรวมและนำเข้าหารือในทีมบริหารพิจารณาในภาพรวมทั้งหมดจากนั้นนำเข้ากรรมการประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบเป็นอันสูงสุดให้มีการเบิกจ่ายใช้เงินได้ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาผ่านมาคณะฯ ประสบปัญหาด้านสถานะทางการเงินที่ติดลบอย่างต่อเนื่อง (รายจ่ายมากกว่ารายรับ) ดังนั้นเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงและป้องกันการมีเงินไม่เพียงพอ ในปัจจุบันคณะฯ จึงสร้างระบบการกำหนดรหัสรายจ่ายของแต่ละกิจกรรม แล้วควบคุมและติดตามการใช้เงินของแต่ละรหัสและแต่ละยุทธศาสตร์แบบ real time ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการควบคุมไม่ให้เกิดการใช้เงินเกินกรอบที่ได้รับอนุมัติ อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ประธานยุทธศาสตร์และหัวหน้าภาควิชาฯ สามารถปรับการใช้เงินภายในกรอบของยุทธศาสตร์และกรอบของภาควิชาฯ ได้ จากการดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมาทำให้สามารถควบคุมการใช้เงินได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อมีการปรับโครงสร้างจึงได้ขยายผลไปยังส่วนของภาควิชาฯ เพื่อให้ผู้บริหารภาควิชาฯ สามารถติดตามและบริหารการเงินได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน



รูป 2.3 การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินของคณะฯ

2.2 ก(4) แผนด้านบุคลากร

คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นชุดคณะกรรมการที่ดูแลการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาถึงความพร้อมของบุคลากร เพื่อพัฒนา จัดสรร หรือสรรหาให้เหมาะสมตามสายวิชาการและสายสนับสนุน

แผนด้านบุคลากรของคณะฯ เริ่มจากการปลูกฝังเจตคติและแนวความคิดร่วมกันด้านวิสัยทัศน์องค์กรผ่านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และใช้การสื่อสารผ่านประชาคมวิศวะเป็นระยะในการย้ำจุดยืนดังกล่าว นอกจากนี้คณะใช้ระบบประเมิน TOR ซึ่งมีส่วนของแผนการพัฒนาด้านที่สอดคล้องความต้องการของคณะฯ หรือมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันหัวหน้าหน่วยงานจะตกลงร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาในการทำแผนพัฒนาด้านตนเองตอนต้นปีงบประมาณ และมีการประเมินผลในช่วงปลายปีงบประมาณ แผนพัฒนาด้านตนเองเป็นแผนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เช่น จำนวนงานวิจัย จำนวนทุนวิจัย วัตกรรมการสอน สำหรับสายวิชาการ และงานพัฒนา เน้นการปรับปรุงงานในหน้าที่ การเพิ่มศักยภาพของตนเองด้วยการเข้าร่วมฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สำหรับสายงานสนับสนุน

2.2 ก(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

เมื่อมีการกำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ชุดเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการควบคุมและติดตามผลการดำเนินการ ในรอบ 4 ปีตามแผน ดังแสดงในตาราง 2.3 โดยแผนและตัวชี้วัดดังกล่าวมีกรรมการประจำคณะเป็นผู้อนุมัติ ก่อนที่แผนและตัวชี้วัดดังกล่าวจะถ่ายทอดไปยังหน่วยงาน / ภาควิชาทั้งหมดของคณะฯ และเมื่อถึงรอบการติดตามผล 6 และ 12 เดือน หน่วยงานระดับล่างที่รับนโยบายเรื่องดังกล่าวไปต้องรายงานผลตามตัวชี้วัด

2.2 ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

เมื่อมีการกำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี และแผนระยะยาว 4 ปี จะมีการกำหนดตัวชี้วัดและการคาดการณ์ผลปฏิบัติการ(เป้าหมาย) โดยการพิจารณาจากลักษณะแนวโน้มของข้อมูล ข้อมูลคู่เทียบ และข้อมูลความคาดหวังจากทั้งระดับมหาวิทยาลัยและคณะฯเอง มีคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการและกรรมการประจำคณะเป็นผู้อนุมัติ อย่างไรก็ตาม สั้นปีงบประมาณ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบแต่ละด้านเมื่อสิ้นปีได้มีการพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด มีปรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดบางตัว เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและค่าเป้าหมายในอนาคต เช่น

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 : การพัฒนาบริการวิชาการเชิงรุก

- จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปี 62-64 เดิม 53,56,60 ปรับใหม่เป็น 80,90,100
- เงินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการตามปีงบประมาณ(ล้านบาท) ปี 62-64 เดิม 80,90,100 ปรับใหม่เป็น 75,80,90
- รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงานของ iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท) ปี 62-64 เดิม 11,13,15 ปรับใหม่เป็น 9,10,11
- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก(นับเฉพาะโครงการด้านบริการวิชาการ) ปี 62-64 เดิม 18,20,22 ปรับใหม่เป็น 8,9,10

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 4: การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองอย่างยั่งยืน

- รายได้จากการเช่าพื้นที่และเงินผลประโยชน์อื่น ๆ (ล้านบาท) ปี 62-64 เดิม 2,3,4 ปรับใหม่เป็น 3,3,4
- รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ ต่อปี (ล้านบาท) ปี 62-64 เดิม 2,2,2 ปรับใหม่เป็น 3,3,4

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 6: การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข

- ร้อยละของความครอบคลุมเครือข่าย Internet ปี 62-64 เดิม 90,95,100 ปรับใหม่เป็น 75,80,85

2.2 ข(6) การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการระยะสั้นจะได้รับการทบทวนในทุกกรอบปี ก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนเป้าหมาย หรือแผนระยะสั้น กิจกรรมต่าง ๆ งบประมาณการดำเนินการ โดยต้องผ่านการเห็นชอบในกรรมการชุดต่างๆ ที่รับผิดชอบ เช่นที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คณะกรรมการประจำคณะ

คณะฯมีการติดตามตัวชี้วัดและรายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน และมีการติดตามผลกระทบจากปัจจัยภายนอกเป็นประจำผ่านการประชุมผู้บริหารคณะ ทำให้คณะฯ สามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถปรับแผนการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้ง ในกรณีที่จำเป็นคณะกรรมการยุทธศาสตร์ต่าง ๆ จะดำเนินการปรับแผนการดำเนินงาน โดยประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงปัจจัยกระทบ และร่วมกันปรับแผนปฏิบัติการและกระจายความรับผิดชอบใหม่

อนึ่ง ในตาราง 2.3 ที่มีการใส่ * คือมีการปรับเปลี่ยนในรอบปีที่ผ่านมา

ตาราง 2.3 แผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ ยุทธศาสตร์ด้านที่ 1 : การพัฒนาวิศวกรที่มีคุณภาพระดับสากล

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปี 2561-2564

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1: นักศึกษาแรกเข้าได้จำนวนตามแผนและมีคุณภาพเหมาะสมกับการเรียนวิศวกรรมศาสตร์				
1. จำนวนโรงเรียนที่มีความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนเข้าคณะ*	-	15	20	20
2. ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรี ที่รับเข้าได้ตามแผน	100	100	100	100
3. ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าทาง TCAS1*	-	65	70	70
4. ร้อยละของนักศึกษาป.ตรีปี1 สาขาทั่วไป ที่สามารถจัดสรรสาขาได้ในปีแรก*	-	50	55	60
5. ร้อยละของนักศึกษาป.ตรีปี1 ที่มีสถานภาพปกติ	85	90	95	95
6. ร้อยละของนักศึกษบัณฑิตศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (ทุกระดับ)	20	20	20	20
7. ร้อยละของนักศึกษบัณฑิตศึกษาที่เป็นศิษย์เก่าต่อจำนวนนักศึกษบัณฑิตศึกษาทั้งหมด*	-	60	60	60
8. ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนนักศึกษบัณฑิตศึกษาทั้งหมด	25	25	30	30
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.2 : ระบบการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และเรียนจบได้ในเวลาตามแผน				
1.จำนวนสถานประกอบการที่มาร่วมแนะน่านักศึกษา*	-	5	10	15
2.จำนวนกิจกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ*	-	5	10	10
3. ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรี ที่เรียนจบในเวลาตามแผน	50	55	60	65
4. ระยะเวลาที่นักศึกษา ป.โท ใช้ในการจบการศึกษา	3.5	3	3	2.5
5. ระยะเวลาที่นักศึกษา ป.เอก ใช้ในการจบการศึกษา	5.5	5	5	4.5
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.3 : การเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพสากลตามศตวรรษที่ 21 (การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การสร้างนวัตกรรม)				
1. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้คะแนน AUN-QA ≥ 3	50	60	70	80
2. ร้อยละของหลักสูตรที่มีอาจารย์ประจำหลักสูตร ที่ผ่านการอบรม AUN-QA ในรอบ 2 ปี	100	100	100	100
3. ร้อยละของหลักสูตรนานาชาติต่อจำนวนหลักสูตรทั้งหมด	20	20	20	20
4. ร้อยละของอาจารย์ชาวต่างประเทศต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	10	10	10	10
5. ร้อยละของนักศึกษาต่างประเทศและนักศึกษาแลกเปลี่ยนต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด	5	5	5	5
6. ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	60	80	100	100
7. จำนวนรายวิชาที่มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ*	-	10	15	20
8. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษ*	-	10	15	15
9. ร้อยละของหลักสูตร ป.ตรี ที่มีการเรียนการสอนแบบ WIL	75	80	90	100
10. จำนวนหลักสูตรแบบ Non-Degree *	-	2	3	4

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
11. จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมในการพัฒนานักศึกษา *	-	2	3	4
12. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะสากล*	-	50	70	90
13. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมการแข่งขันทักษะสากล*	-	10	15	15
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.4 : ระบบการเตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษาสามารถทำให้นักศึกษามีบุคลิกภาพพร้อมทำงานและเป็นศิษย์เก่าที่ผูกพันกับคณะฯ				
1. ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ จากจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด	70	80	80	80
2. ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำ/เรียนต่อ/ประกอบธุรกิจ ภายใน 1 ปี	80	90	90	90
3. จำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะฯ	-	45	50	50

● กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
1.1 : นักศึกษาแรกเข้าได้จำนวนตามแผนและมีคุณภาพเหมาะสมกับการเรียนวิศวกรรมศาสตร์	1.1.1 สร้างช่องทางการสื่อสารข้อมูลหลักสูตรของคณะให้ถึงนักเรียน	1. สร้างเพจ Facebook งานรับนักศึกษา	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ
		2. ตั้งกลุ่มรุ่นพี่โรงเรียนในการสื่อสารข้อมูลกับน้องโรงเรียน		ไม่ใช้งบประมาณ
		3. สร้าง VDO clip แสดงข้อมูลการได้งานของรุ่นพี่ในบริษัทชั้นนำ และความมั่นใจในการเรียนที่วิศวะ ม.อ.		เงินรายได้คณะฯ
		4. เปิดตลาดนัดหลักสูตรในภาควิศวะ ม.อ. วิชาการ และเวทีที่ ร.ร. พบน้อง ร.ร.		เงินรายได้คณะฯ
		5. ให้โควตาเข้าเรียนวิศวะ เมื่อผ่านค่ายหล่อเกียร์ และการแข่งขันในงาน ม.อ.วิชาการ ตามเกณฑ์ที่กำหนด		เงินงบประมาณ
	1.1.2 สร้างหลักสูตรและแผนการเรียนที่ทันสมัยและหลากหลาย	1. สำรวจความต้องการของผู้เรียนเมื่อเรียนจบระดับปริญญาตรี	ก.พัฒนาวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ
		2. สร้างระบบสนับสนุน(กิจกรรมสิ่งแวดล้อม) ที่ช่วยให้นักศึกษาเป็นในสิ่งที่ต้องการ (เรียนต่อ ทำงานบริษัทใหญ่ ทำงานบริษัทท้องถิ่น และเป็นผู้ประกอบการ)		เงินรายได้คณะฯ
	1.1.3 สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่	1. หาโรงเรียนชั้นนำในพื้นที่ที่สามารถสร้างหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ในโรงเรียนได้	ก.พัฒนาวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ
		2. ให้ประกาศนียบัตรกับโรงเรียนที่สามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้สามารถเรียนวิศวะ ม.อ.ได้		เงินรายได้คณะฯ
	1.1.4 สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเรียนดีเลือกเรียนที่วิศวะ ม.อ.	1. สร้างความร่วมมือกับศิษย์เก่า และบริษัทต่างๆ เพื่อสนับสนุนทุนการศึกษา	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินสนับสนุนจากภายนอก
	1.1.5 สร้างโครงการรับนักศึกษابัณฑิต ศึกษาแบบเชิงรุก	1. ให้ทุนวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกที่มีศักยภาพ	ก.พัฒนาวิชาการ/ งานวิจัยฯ	กองทุนวิจัยคณะฯ
		2. สนับสนุนให้มีการรับทุนวิจัยจากภายนอกที่กำหนดคุณสมบัติของนักศึกษา	ก.พัฒนาวิชาการ/ งานวิจัยฯ	เงินสนับสนุนจากภายนอก
		3. สร้างความร่วมมือกับศิษย์เก่าและบริษัทต่างๆ เพื่อสนับสนุนทุนวิจัย		เงินสนับสนุนจากภายนอก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
1.2 : ระบบการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีความพร้อมมุ่งเน้นในการเรียนรู้ และเรียนจบปีได้ในเวลาตามแผน	1.2.1 สร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ให้นักศึกษาเรียนอ่อน	1. กำหนดเกณฑ์ภาระงานของนักศึกษาที่รับทุนเรียนดี และบัณฑิต ศึกษาของคณะ ต้องสอนน้องๆ 2. สอนเสริมวิชาพื้นฐานวิทยาศาสตร์ นักศึกษาปี 1 ที่อยู่ในสถานะวิกฤต โดยรุ่นพี่และศิษย์เก่า	ก.พัฒนาวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ เงินรายได้คณะฯ
	1.2.2 สร้างช่องทางสื่อสารให้เข้าใจในลักษณะงานของแต่ละสาขาก่อนเลือกสาขา	1. จัดโครงการทัวร์โรงงานให้นักศึกษาปี 1 ผ่านทางวิชา Introduction to Engineering	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ
		2. สร้าง VDO clip ให้เห็นลักษณะการทำงานของแต่ละสาขาเมื่อเรียนจบ และประชาสัมพันธ์ทางจอ LCD คณะ		เงินรายได้คณะฯ
		3. จัดTalk show เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากศิษย์เก่าหรือรุ่นพี่ เช่น ในช่วงงาน ม.อ. วิชาการ		เงินงบประมาณ
		4. จัดกิจกรรมเปิดบ้านสาขาในงาน ม.อ. วิชาการ		เงินงบประมาณ
5. จัดกิจกรรมเพื่อรู้จักตนเองให้นักศึกษาปี 1	เงินรายได้คณะฯ			
1.2.3 สร้างระบบที่สนับสนุนให้นักศึกษาจบตามเวลา	1. จัด Workshop กลยุทธ์ในการเรียนจบตามเวลาให้อาจารย์ที่ปรึกษา	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
1.3: การเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนสามารถพัฒนาให้นักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามศตวรรษที่21 (การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การสร้างนวัตกรรม)	1.3.1 ดำเนินหลักสูตรตามเกณฑ์สากล AUN-QA	1. จัดWorkshop ให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเพื่อจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA	ก.สนับสนุนวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ
		2. สร้างระบบติดตามการเข้าอบรมเกณฑ์ AUN-QA		ไม่ใช้งบประมาณ
		3. สร้างระบบสนับสนุนการบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA และการเขียนรายงาน	ก.สนับสนุนวิชาการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เงินรายได้คณะฯ
	1.3.2 ปรับปรุงหลักสูตรปัจจุบันให้เป็นหลักสูตรนานาชาติหรือเพิ่มภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน	1. จัดทีมงานช่วยหลักสูตรในการทำหลักสูตรนานาชาติ	ก.พัฒนาวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ
		2. เชื่อมโยงหลักสูตรไปยังสถาบันการศึกษาชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย(เกาหลี ญี่ปุ่น ไต้หวัน)		เงินรายได้คณะฯ/ กองทุนวิจัยคณะฯ
	1.3.3 สร้างบรรยากาศการใช้ภาษาอังกฤษภายในคณะ	1. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษา ภาษาอังกฤษนอกห้องเรียน/ ในชีวิตประจำวัน	ก.พัฒนาวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ
		2. สร้างชุมชนนักศึกษาเพื่อสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ		เงินรายได้คณะฯ
1.3.4 สร้างศูนย์การจัดการสหกิจศึกษา	1. สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ บริษัทชั้นนำรับนักศึกษาเข้าฝึกสหกิจศึกษา	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินสนับสนุนจากภายนอก	
	2. จัดเวทีถ่ายทอดประสบการณ์ทำสหกิจศึกษาจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง		เงินรายได้คณะฯ	
	3. จัดประกวดผลงานสหกิจศึกษาในระดับคณะเพื่อเป็นตัวแทนในการประกวดสหกิจศึกษาระดับชาติ		เงินรายได้คณะฯ	
1.3.5 สร้างระบบ Transcript	1. ให้ทุกหลักสูตรกำหนด ELOs แต่ละชั้นปีที่เน้นทักษะสากลที่แตกต่างกัน	ก.พัฒนาวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
	สากลที่แตกต่างกัน	2. จัดงานEngineering Technology Fair ทุกปี โดยให้นักศึกษาทุกชั้นปีมีส่วนร่วมในการจัดงานและนำเสนอผลงานวิจัย	ทุกหน่วยงาน	เงินรายได้คณะฯ
		3. จัดตั้งชุมชนตามทักษะสากลที่ต้องการพัฒนา	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ
		4. จัดกิจกรรมแต่ละปีที่เน้นการพัฒนาทักษะสากลที่แตกต่างกัน		
		1.4.1.สร้างความคุ้นเคยต่อการสอบใบประกอบวิชาชีพ	1. สร้างระบบจำลองการสอบใบประกอบวิชาชีพ และจัดสอบทุกปี	ก.พัฒนาวิชาการ
2. จัดบรรยายเพื่อทำความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการขอใบประกอบวิชาชีพ	เงินรายได้คณะฯ			
1.4 : ระบบการเตรียมความพร้อมก่อนจบการศึกษา สามารถทำให้นักศึกษามีบุคลิกภาพพร้อมทำงานและเป็นศิษย์เก่าที่ผูกพันกับคณะ	1.4.2 สร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นความพร้อมต่อการทำงาน	1. เป็นศูนย์กลางในการสมัครงานด้านวิศวกรรมของภาคใต้ Engineering Job Fair ในช่วงปัจฉิมนิเทศ	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ/ เงินสนับสนุนจากภายนอก
		2. อบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน การเตรียมความพร้อมในการทำงาน การเขียน Resume ฯลฯ		เงินรายได้คณะฯ
	1.4.3. จัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันกับคณะ	1. จัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและนักศึกษา	ก.พัฒนาวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ
		2. จัดงานปัจฉิมนิเทศที่เน้นความผูกพันต่อคณะ		เงินรายได้คณะฯ

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 2 : การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล

- **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปี 2561-2564**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.1 : งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์และตอบสนองความต้องการของสังคมภาคใต้และระดับชาติ				
1. จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร	1	1	2	3
2. จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ (นับใหม่)	1	1	2	2
3. ร้อยละงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานตามพันธกิจเพื่อสังคมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด (นับจำนวนชิ้นงานไม่นับซ้ำ)	65	65	65	67
4. สัดส่วนของเงินวิจัยภายนอกจากการวิจัยทั้งหมดต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ (ที่ปฏิบัติงานจริง)	200,000	210,000	220,000	230,000
5. ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาในภาคใต้	50	60	70	80
6. ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนภายนอก*	-	70	80	90
7. ร้อยละโครงการวิจัยที่ดำเนินการได้ทันตามเวลา*	-	65	70	75
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.2 : งานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการระดับสากล				
1. จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ	10	10	10	10
2. สัดส่วนของจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด	0.5	0.5	0.5	0.5
3. จำนวนผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ	9	10	11	12

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
4. ร้อยละของภาควิชาได้คะแนน สกว. Rating \geq 3 หมายเหตุ : (ช่วงการประเมิน 3 ปี/ครั้ง) [ปี 63=ปี 60-63, ปี 60=ปี 57-59, ปี 57=ปี 54-56]	100			100
5. จำนวนโครงการวิจัยที่ทำงานร่วมกับต่างประเทศ*	-	7	9	11

● กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
2.1 : งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์และตอบสนองความต้องการของสังคมภาคใต้และระดับชาติ	2.1.1 ผลักดันงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและยุทธศาสตร์ภาคใต้	1. ส่งเสริมการนำงานวิจัยไปสู่เชิงพาณิชย์ ในการพบปะหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อหาโจทย์วิจัยและบริการวิชาการ เช่น การเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัด และนำเสนอข้อมูลเพื่อหาโจทย์ปัญหาในการพัฒนาจังหวัด เป็นต้น 2. ประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าพบกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.1.2 กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยเชิงรุก	1. จัดประชุมเตรียมความพร้อมการขอรับทุนวิจัย 2. จัดทำปฏิทินทุนวิจัยและระบบแจ้งเตือนล่วงหน้า 3. สนับสนุนการร่วมทุนวิจัยสมทบ และผลักดันให้นักวิจัยรับทุนจากหน่วยงานภายนอก 4. สนับสนุนทุนประเภทการสร้างและการพัฒนา นวัตกรรม 5. จัดทำฐานข้อมูลปฏิทินการประกวด/แข่งขันผลงาน 6. คัดเลือกผลงานวิจัยและนวัตกรรม ส่งเข้าประกวด/แข่งขัน	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.1.3 สร้างโอกาสรับข้อมูล โจทย์วิจัยและสร้างงานวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน	1. สร้างความร่วมมือด้านวิจัย กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 2. จัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อทำความร่วมมือด้านการวิจัย	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.1.4 การเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่กลุ่มเป้าหมาย	1. จัดให้เครือข่ายวิจัยมีการแสดงผลงานวิจัย นวัตกรรมต่อสาธารณะ เช่น งานสัปดาห์วิทยาศาสตร์ การเยี่ยมชมผลงานวิจัย เป็นต้น 2. จัดทำบทความเผยแพร่ผลงานวิจัยเด่นของคณะฯ	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.1.5 ส่งเสริม ผลักดัน การนำผลงานวิจัย และนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ และสร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน	1. ออกระเบียบ/แนวปฏิบัติการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ 2. จัดทำฐานข้อมูลการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์จากโครงการวิจัย 3. รวบรวม สรุปข้อมูลและวิเคราะห์ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.1.6 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายวิจัยทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ในระดับชาติและนานาชาติ	1. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิจัยของคณะฯ 2. จัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างเครือข่ายวิจัย 3. จัดทำฐานข้อมูลโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 4. นำข้อมูลจากข้อ 3. มาวิเคราะห์เพื่อประเมินความพึงพอใจของแหล่งทุนภายนอกเกี่ยวกับการส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ให้กับแหล่งทุน 5. จัดทำฐานข้อมูลโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายใน	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
		6. นำข้อมูลจากข้อ 5. มาวิเคราะห์ร้อยละของการส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ได้ทันตามเวลาที่แหล่งทุนภายในกำหนด		
2.2 งานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการระดับสากล	2.2.1 สร้างกลไกและส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการที่โดดเด่นและมีทิศทางที่ชัดเจนเพื่อความเป็นเลิศ	1. สนับสนุนทุนการสร้างความเข้มแข็งเชิงบูรณาการวิจัย 2. จัดประชุมเตรียมความพร้อมตามสาขาที่เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มรายประเด็น	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.2.2 สร้างกลไกการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยรุ่นใหม่	1. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักวิจัย 2. การสนับสนุนทุนพัฒนานักวิจัยใหม่	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์
	2.2.3 สร้างระบบการสนับสนุนงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	1. ระบบสนับสนุนการให้ทุนวิจัย 2. ระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ด้านการวิจัย 3. ระบบสนับสนุนการให้เงินรางวัลผลงานทางวิชาการ 4. การประเมินคุณภาพผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ เพื่อจัดอันดับของสถาบันอุดมศึกษาระดับชาติและนานาชาติ 5. การจัดการความรู้ (KM) ด้านการวิจัย 6. การเชิดชูเกียรตินักวิจัย 7. การสืบค้นข้อมูลผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย จากฐานข้อมูลของ ISI และ Scopus 8. การสืบค้นการอ้างอิง Citation ของวารสารวิชาการนานาชาติในฐานข้อมูล ISI และ Scopus 9. ระบบติดตามและประเมินผลการสนับสนุนงานวิจัยของคณะฯ 10. ประชุมหารือเพื่อทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินของ สกว. เช่น สาขาที่ประเมิน/ตัวชี้วัดที่ใช้/การกำหนดค่าน้ำหนักผลงานวิจัย/การอ้างอิงผลงาน/การกำหนดสัดส่วนผลงาน/ข้อมูลที่ใช้ประเมิน/ระดับการประเมิน/การสมัครผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น 11. จัดอบรมวิธีการกรอกข้อมูล และการสืบค้นข้อมูล เช่น ผลงาน วิจัยที่ตีพิมพ์ในฐาน ISI /Scopus /TCI และการค้นหา Citation เป็นต้น 12. สร้างความร่วมมือด้านการวิจัยกับต่างประเทศ 13. สนับสนุนและส่งเสริมให้นักวิจัยทำงานวิจัยร่วมกับชาวต่างประเทศ	งานวิจัยและนวัตกรรม	กองทุนวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 : การพัฒนาบริการวิชาการเชิงรุก

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปี 2561-2564

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1 : บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน (Social Engagement)				
1. จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*	50	80*	90*	100*
2. ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการวิชาการต่อสังคม	4.5	4.5	4.5	4.5
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.2 : การเพิ่มขึ้นของรายรับจากการบริการวิชาการ				
1. ร้อยละของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการต่ออาจารย์ทั้งหมด	40	42	44	46
2. ความผูกพันของผู้รับบริการ(นับประเภทหน่วยงาน/องค์กรโดยนับการใช้ซ้ำมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 3 ปี)	25	28	31	34
หมายเหตุ วัดจากจำนวนลูกค้าที่ใช้บริการวิชาการซ้ำ (มีการใช้บริการมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 3 ปี)				
3. เงินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการตามปีงบประมาณ (ล้านบาท)	70	75*	80*	90*

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
4. รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงานของ iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท)*	9	9*	10*	11*
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.3 : กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากร นักศึกษา ศิษย์เก่า และหน่วยงานภายนอกเพื่อการเรียนรู้				
1. จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก (นับเฉพาะโครงการด้านบริการ วิชาการ)*	16	8*	9*	10*

● กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน	
3.1 : บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน (Social Engagement)	3.1.1 สำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชน เช่น แบบสำรวจความต้องการ	1. จัดทำแบบสำรวจความต้องการของหน่วยงานภายนอกต่างๆ และรวบรวมเข้ากับข้อมูลเดิมเพื่อวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริง	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
	3.1.2 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการทำงานด้านบริการ วิชาการ	1. จัดทำแบบสำรวจความพร้อมและความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายในคณะฯ	2. จัดกิจกรรมพบปะหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ และหา CSR ในการทำงานกิจกรรมร่วมกัน	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ
		3. จัดกิจกรรมเข้าพบปะสภาอุตสาหกรรมจังหวัด/ หอการค้าจังหวัด/ภาคเอกชน โดยเน้นโครงการที่พร้อมดำเนินการ			
3.2 : การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการบริการวิชาการ	3.2.1 ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานบริการวิชาการมากขึ้น เช่น เพิ่ม KPIs, เพิ่ม LU, สนับสนุนค่าเดินทางไปนำเสนองานโครงการ	1. จัดทำแนวปฏิบัติในการสนับสนุนบุคลากรเป็นค่าเดินทางไปนำเสนอข้อเสนอโครงการ สำหรับโครงการที่มูลค่าหรือโครงการที่คณะฯ เห็นสมควร	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
	3.2.2 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานบริการวิชาการ เพื่อปรับปรุงระบบ กระบวนการทำงาน และระเบียบต่างๆ ให้มีความ คล่องตัวทันสมัยเพื่อสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่น และมีการจูงใจให้บุคลากรทำงานบริการวิชาการมากขึ้น	2. ทบทวนนโยบายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานของคณะ เช่น การใช้รถในงานบริการวิชาการ	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
		1. จัดประชุมกรรมการบริการวิชาการ และจัดกิจกรรมเสวนาพบปะกับผู้ปฏิบัติงานบริการ วิชาการภายในคณะฯ			
	3.2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้ (การเป็นที่ปรึกษา, วิทยากร) สำหรับ บริการวิชาการสาขาต่างๆ	1. สนับสนุน ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
3.2.4 ส่งเสริมและผลักดันงานวิจัยที่มี อยู่ ไปสู่เชิงพาณิชย์ (นำงานวิจัยไปใช้ งานจริง, เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยี) ให้มากขึ้น		2. จัดกิจกรรม Lunch Talk โดยเชิญอาจารย์ เก่าๆ มาเล่าสู่กันฟัง แนะนำให้กับอาจารย์รุ่นใหม่ ที่ทำงานบริการวิชาการ	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
		1. จัดกิจกรรมพบปะนักวิจัยกับสถานประกอบการและแหล่งทุน	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ	
		2. จัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยวิจัยเพื่อพัฒนา งานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์			
		3. จัดบุคลากรสนับสนุนนักวิจัยที่จะนำ ผลงานวิจัยสู่เชิงพาณิชย์			
	4. จัดประชุม Workshop เพื่อจัดทำแผนกิจกรรม ภายในหรือวางแผนการทำงานร่วมกัน				

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
3.3 : กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากร นักศึกษา คิษย์เก่า และหน่วยงาน ภายนอกเพื่อการเรียนรู้	3.3.1 สร้างเครือข่ายกับศิษย์เก่า และหน่วยงานภายนอกที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย	1.จัดกิจกรรม/โครงการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร/และหรือนักศึกษา /และหรือศิษย์เก่า/และหรือหน่วยงานภายนอก	ศูนย์บริการวิชาการ	เงินรายได้คณะฯ

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 4 : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองอย่างยั่งยืน

- **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปี 2561-2564**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4.1 : กลไกการจัดการจัดหางบประมาณเพิ่มจากแหล่งอื่น				
1. รายได้จากเช่าพื้นที่และเงินผลประโยชน์อื่น ๆ (ล้านบาท)*	2	3*	3	4
2. รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ ต่อปี (ล้านบาท)*	1	3*	3*	4*

- **กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้น**

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
4.1 : กลไกการจัดการจัดหางบประมาณเพิ่มจากแหล่งอื่น	4.1.1 ผลักดันให้มีการบริการ/เช่าอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์เชิงพาณิชย์ สนับสนุนให้มีการลงทุนเพื่อหารายได้ในเชิงพาณิชย์จากทรัพยากรที่มีอยู่	1. การสำรวจ/ปรับปรุงพื้นที่ เพื่อรองรับการให้บริการเช่าพื้นที่ของคณะฯ	ก.อาคารสถานที่ ฯ/ก.องค์กรสัมพันธ์และ กิจการพิเศษ	เงินรายได้คณะฯ
	4.1.2 ผลักดันให้มีกิจกรรมระดมทุน/หารายได้	1. จัดให้มีการประชุม วางแผน ของทุกภาคส่วน ทั้งในและนอกคณะฯ เช่น คิษย์เก่า และ เครือข่ายต่างๆ รวมถึงตั้งคณะทำงาน เพื่อหารายได้ เช่น Annual Tech. Fair	ก.องค์กรสัมพันธ์ และกิจการพิเศษ	เงินรายได้คณะฯ/ เงินสนับสนุนจาก ภายนอก

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 5 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ

● ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปี 2561-2564

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 5.1 : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล				
1. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	62	64	66	68
2. ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	80	80	80	80
3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล	80	80	80	80
4. จำนวนประเด็นที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีระดับคณะและภายนอกคณะ*	-	10	10	10
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 5.2 : ระบบบริหารองค์กรที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ				
1. คะแนนการประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพ	-	-	≥200	≥200

● กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
5.1 : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล	5.1.1 การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก	1.มีแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดโครงการให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก	ก.บริหารและบุคคล	เงินรายได้คณะฯ/ เงินสนับสนุนจากภายนอก
	5.1.2 วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร (ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว) และจัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ	1.มีแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดโครงการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ และสรรหากบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก		
	5.1.3 สร้างระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถตรวจสอบได้	1.ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร และมีการประเมินองค์กรแบบองค์รวม		เงินรายได้คณะฯ
	5.1.4 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีศักยภาพแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้	1.จัดฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามกิจกรรมส่งเสริมการขอตำแหน่งสูงชันของสายสนับสนุน / วิทยาลัยบัณฑิต/คู่มือ/งานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์		
	5.1.5 ส่งเสริมระบบสนับสนุนและเชิดชูบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	1.มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ ในระดับคณะและมอบโล่พร้อมเงินรางวัลในงานวันระลึกถึง ศ.ดร.สตาจค์ มงคลสุข	ก.บริหารและบุคคล	เงินรายได้คณะฯ
	5.1.6 มีระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมทวิวัฒนธรรม	1.มีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อเป็นเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน		
5.2 : ระบบบริหารองค์กรที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ	5.2.1 การใช้เกณฑ์ EdPEx เป็นกรอบในการดำเนินงาน	1. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEx	ก.แผนงานและประกันคุณภาพ	เงินรายได้คณะฯ
		2. ปรับแนวทางการดำเนินงานของคณะฯตามเกณฑ์ EdPEx		

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 6 : การพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข

• ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายปี 2561-2564

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
	2561	2562	2563	2564
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 6.1 : โครงสร้างพื้นฐานและกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข				
1. ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา/บุคลากร/ผู้ใช้บริการจากภายนอก ต่อสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม	80	80	80	80
2. จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานระบบความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3	4	5	6
3. จำนวนกิจกรรมสำหรับเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน	1	1	1	1
4.สาเหตุความไม่ปลอดภัยระหว่างการทำงานเกิดอุบัติเหตุต้องเข้าโรงพยาบาล*	-	2	2	2
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 6.2 : ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการในองค์กร				
1. ร้อยละของความครอบคลุมเครือข่าย Internet	85	75*	80*	85*
2. ร้อยละของความพึงพอใจการใช้งาน IT ในระบบงาน	80	80	80	80
3. จำนวนระบบสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในงานบริหาร	1	1	1	1

• กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน	
6.1 : โครงสร้างพื้นฐานและกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข	6.1.1 สร้าง/ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนกับการเรียนรู้ และการบริการแก่ผู้ใช้บริการภายในคณะฯ	1. สํารวจความต้องการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม / บรรยากาศในการเรียนการสอน	ก.อาคารสถานที่ฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	
		2. ปรับปรุงห้องเรียน และอุปกรณ์โสตฯ ให้พร้อมต่อการใช้งานด้านการเรียนการสอน	ก.อาคารสถานที่ฯ /ฝ่ายคอมพิวเตอร์		เงินงบประมาณ / เงินรายได้คณะฯ / กองทุนวิจัยคณะฯ/ เงินสนับสนุนจากภายนอก
		3. ปรับปรุงห้องประชุม ห้องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์โสตฯ ให้พร้อมต่อการใช้งานด้านต่าง ๆ			
		4. สร้าง/ปรับปรุงห้องประชุมทางไกล และอุปกรณ์โสตฯ ให้พร้อมต่อการใช้งานด้านต่าง ๆ			
		5. สร้าง/ปรับปรุงพื้นที่รองรับผู้ใช้บริการ			
		6. จัดหาพื้นที่ และกิจกรรมในการทำกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาและผู้ใช้บริการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เงินรายได้คณะฯ	
	6.1.2 สร้าง/ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการทำงานภายในคณะฯ	1. สํารวจความต้องการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม / บรรยากาศในการทำงาน	ก.อาคารสถานที่ฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	
		2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน	ก.อาคารสถานที่ฯ /ฝ่ายคอมพิวเตอร์		เงินงบประมาณ / เงินรายได้คณะฯ
		3. จัดทำแผนการบำรุง ดูแลรักษา อาคารสถานที่ และทัศนียภาพของคณะฯ			
		4. จัดทำแผนและดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรม การประหยัดพลังงาน และการรักษาสภาพแวดล้อม			

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ผู้รับผิดชอบ	แหล่งงบประมาณสนับสนุน
		5. จัดทำโครงการเสี่ยงตามสายในช่วงเวลาพักกลางวัน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เงินรายได้คณะฯ
	6.1.3 สร้าง/สนับสนุนการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการภายในคณะฯ	1. จัดทำแผนการประเมินความเสี่ยงอันตรายและความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ
		2. จัดอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการ		เงินรายได้คณะฯ
		3. สนับสนุน ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ		เงินงบประมาณ / เงินรายได้คณะฯ
		4. จัดทำปฏิทินการกำจัดสารเคมีและของเสียอันตรายของคณะฯและแจ้งเตือน พร้อมจัดเตรียมพื้นที่ในการเก็บรวบรวมสารเคมีและของเสียเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการกำจัด		เงินรายได้คณะฯ
		5. ทำการประเมินคุณภาพมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการและจัดทำฐานข้อมูลที่สอดคล้องกับโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPReL) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และจัดอันดับภายในคณะฯ		ไม่ใช้งบประมาณ
		6. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในห้องปฏิบัติการให้ได้ตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	7. ให้รางวัลแก่ห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPReL) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	เงินรายได้คณะฯ / กองทุนวิจัยคณะฯ		
	6.1.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และนักศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานและกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ของคณะฯ	1. การจัดทำปฏิทิน และแผนการใช้เครื่องมือระงับเหตุอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีเพลิงไหม้	ก.อาคารสถานที่ฯ	ไม่ใช้งบประมาณ
		2. การจัดกิจกรรมใช้เครื่องมือระงับเหตุอัคคีภัยและการซ้อมอพยพหนีเพลิงไหม้		เงินรายได้คณะฯ
		3. สนับสนุนกิจกรรมของนักศึกษา และกิจการนักศึกษาคณะฯในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาของคณะฯ	ก.อาคารสถานที่ฯ /งานวิจัยและนวัตกรรม	เงินรายได้คณะฯ
		4. สนับสนุนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง แก้ไขปัญหาของคณะฯ และสามารถนำไปใช้ได้จริง		กองทุนวิจัยคณะฯ
6.2 :ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการในองค์กร	6.2.1 สร้างและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	1. วิเคราะห์ระบบสารสนเทศที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์กร	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ	เงินรายได้คณะฯ
		2. สร้างระบบสารสนเทศที่สนับสนุนข้อมูลผลการดำเนินงาน		
		3. ปรับปรุงระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และใช้งานได้ง่าย		

หมวด 3 ลูกค้ำ

3. ลูกค้ำ

3.1 เสียงของลูกค้ำ

3.1 ก(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะฯ ได้กำหนดกระบวนการในการรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ เป็นขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังแสดงในรูป 3.1 ดังนี้



รูป 3.1 การรับฟังและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 1 คณะฯ กำหนดกลุ่มผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้ำเพื่อให้สามารถกำหนดวิธีการในการรับฟังเสียง ดังแสดงในตาราง P04 และ P05 โดยครอบคลุมลูกค้ำในอดีต ลูกค้ำปัจจุบัน และลูกค้ำในอนาคต ขั้นตอนที่ 2 คณะฯ กำหนดวิธีการในการรับฟังเสียงดังแสดงในตาราง 3.1 ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูลจากการรับฟังเสียงจากที่กำหนดในตาราง 3.1 ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจมาวิเคราะห์และสรุปผลเพื่อรายงานให้ทีมบริหารทราบ หากเป็นปัญหาหรือข้อร้องเรียน คณะฯ จะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนโดยผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารที่ดูแลและรับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ หลังจากนั้นจะนำเข้าสู่ที่ประชุมทีมบริหารเพื่อดำเนินการต่อไป และหากเป็นข้อเสนอแนะก็จะดำเนินการตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม ขั้นตอนที่ 5 ทีมบริหารจะนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดนโยบายในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานต่อไป

โดยช่องทางหรือเครื่องมือที่ใช้งานอยู่จะได้มีการประเมินประสิทธิภาพเน้นที่ประสิทธิภาพในการส่งถึงข้อมูลและสร้างการรับรู้ โดยหากพบว่าช่องทางใดที่ไม่มีประสิทธิภาพจะได้ทำการปรับเปลี่ยน เช่น การเพิ่มช่องทาง Facebook และ Application Intania Buddy สำหรับการติดต่อนักศึกษาเพื่อแจ้งข้อมูลที่ทันสมัยและมีข้อความเตือนให้รับทราบข้อมูลใหม่ ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนคู่มือปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่จากหนังสือเป็น E-Book โดยได้แจกพวงกุญแจที่มี QR Code เชื่อมโยงไปสู่ E-Book ให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ทุกคน เพื่อให้สามารถสืบค้นได้ง่ายขึ้นตลอดเวลา และสามารถเปลี่ยนแปลง update ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย ได้ตลอดเวลา

3.1 ก(2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ มีช่องทางในการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้ง กลุ่มลูกค้ำในอดีต และในอนาคตดังตาราง 3.1 เพื่อนำข้อมูลมากำหนดนโยบายในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

ตาราง 3.1 การรับฟังความต้องการ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ การสร้างความผูกพัน และการรับข้อร้องเรียนของลูกค้ำกลุ่มต่างๆ

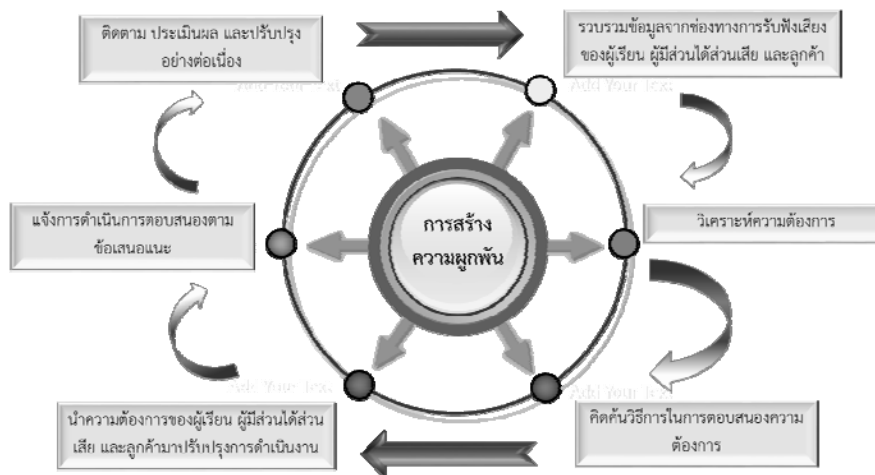
กลุ่มลูกค้า/ ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	ช่องทาง/ เครื่องมือ	เวลา/ความถี่	ข้อมูล/สารสนเทศ				การนำข้อมูลไปใช้	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ความต้องการ	ความพึงพอใจ/ ไม่พึงพอใจ	ความผูกพัน	ข้อร้องเรียน		
นักศึกษา	ประเมินผู้สอน ออนไลน์	ปีละ 3 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	สรุปผลและนำเข้าที่ประชุมกรรมการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 และแจ้ง ภาควิชาเพื่อนำผลที่ได้ไปดำเนินการ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	กลุ่มงาน สนับสนุน วิชาการ
	Facebook	ตลอดเวลา	✓			✓		
	แบบสอบถาม	ปีละครั้ง	✓			✓		
แหล่งทุนวิจัย	ประเมินความพึงพอใจ ของแหล่งทุน	ปีละ 2 ครั้ง		✓			1) จัดทำฐานข้อมูลโครงการวิจัยที่ได้รับ ทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2) นำข้อมูลจากข้อ 1) มาวิเคราะห์เพื่อ ประเมินความพึงพอใจของแหล่งทุน ภายนอกเกี่ยวกับการส่งรายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์ให้กับแหล่งทุน	งานวิจัยและ นวัตกรรม
ผู้รับบริการ วิชาการ	แบบประเมิน ความพึงพอใจจากการ รับบริการ/ฝึกอบรม	หลังจากการรับ บริการ	✓	✓	✓	✓	สรุปผลและนำเข้าที่ประชุมเพื่อดำเนินการ ปรับปรุงบริการ	ศูนย์บริการ วิชาการ
	พบปะหน่วยงานหลักดู ทั้งภาครัฐ/เอกชน	ปีละ 9 ครั้ง	✓				นำข้อมูลความต้องการมากำหนด หลักสูตร/โครงการ มากำหนดใน แผนปฏิบัติการและดำเนินการต่อ	ศูนย์บริการ วิชาการ
โรงเรียน มัธยมศึกษาที่มี การสร้าง โครงการ ร่วมกัน	กิจกรรม Road Show	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	สรุปผลและนำเข้าที่ประชุมกรรมการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อกำหนดกล ยุทธ์ในการดำเนินงาน	กลุ่มงาน พัฒนา วิชาการ
	Facebook	ตลอดเวลา	✓				สรุปผลและนำเข้าที่ประชุมกรรมการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 หรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	กลุ่มงาน พัฒนา วิชาการ
มหาวิทยาลัย	การตรวจประเมิน คุณภาพภายใน	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓		✓	วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำสู่การปรับแผนกล ยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการต่อไป	กลุ่มงาน แผนงานฯ
ผู้ใช้บัณฑิต	แบบสอบถามออนไลน์ จากผู้ประกอบการหรือ หน่วยงานที่ใช้งาน บัณฑิต	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓		✓	วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตร และการนำไปใช้ในการปรับปรุงรายวิชา ของนักศึกษา	กลุ่มงาน พัฒนา วิชาการ
สภาวิศวกร	วิพากษ์หลักสูตร	ตามรอบการ ปรับปรุง หลักสูตร	✓				ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการ รับรองคุณวุฒิจากสภาวิศวกร	กลุ่มงาน สนับสนุน วิชาการ
องค์กรภาครัฐ หรือเอกชน	แบบฟอร์มการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์	หลังจากเสร็จ สิ้นกิจกรรม	✓				สรุปเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลงานวิจัย นำไปใช้ประโยชน์	งานวิจัยและ นวัตกรรม
	รับข้อมูลโดยอาจารย์ นิเทศนักศึกษาฝึกงาน และสหกิจศึกษา	ช่วงเวลาที่ นักศึกษา ฝึกงาน หรือ ฝึกสหกิจศึกษา	✓	✓	✓	✓	นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน	กลุ่มงาน พัฒนา วิชาการ

กลุ่มลูกค้า/ ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย	ช่องทาง/ เครื่องมือ	เวลา/ความถี่	ข้อมูล/สารสนเทศ				การนำข้อมูลไปใช้	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ความต้องการ	ความพึงพอใจ/ ไม่พึงพอใจ	ความผูกพัน	ข้อร้องเรียน		
	แบบประเมินการ ฝึกงาน และสหกิจ ศึกษาของสถาน ประกอบการ	หลังจาก นักศึกษา ฝึกงาน หรือ ฝึกสหกิจศึกษา แล้วเสร็จ	✓	✓	✓	✓	นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน	
	งาน job fair	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓			นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน	
ศิษย์เก่า	แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓	✓	นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม ที่บริหาร เพื่อกำหนดกิจกรรม/รูปแบบ ในการติดต่อสัมพันธ์กับศิษย์เก่า	
	กิจกรรมพบปะ ประจำปี	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓	✓			
ผู้ปกครอง	โครงการประชุม ผู้ปกครอง และ ระหว่างการสอน สัมภาษณ์นักเรียนใหม่ ตามโครงการต่าง ๆ	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓		✓	นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อ กำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางดำเนินการที่ เกี่ยวข้องต่อไป	
	ระบบแจ้งข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้ปกครอง ผ่านเว็บไซต์	6 เดือน/ครั้ง	✓	✓		✓	นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อ กำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางดำเนินการที่ เกี่ยวข้องต่อไป	
นักศึกษาที่ ลาออก	เจ้าหน้าที่สอบถาม เหตุผลในการลาออก	เมื่อมีการ ลาออก	✓	✓			นำข้อมูลที่ได้สรุปผลและนำเข้าที่ประชุม กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อ กำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางดำเนินการที่ เกี่ยวข้องต่อไป	
ทุกกลุ่ม	การรับฟัง/ติดต่อ โดยตรงจากบุคลากร ทั้งอาจารย์/สาย สนับสนุน/หัวหน้า/ ผู้บริหาร	ตลอดเวลา	✓	✓		✓	แจ้งข้อมูลต่อไปถึงผู้รับผิดชอบสูงสุด หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการ ปรับปรุง หรือออกแบบบริการที่เหมาะสม กับความต้องการและความคาดหวัง	ทุกหน่วย

จากการจัดช่องทางในการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร นักศึกษา ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะมีการประเมินผลการจัดรูปแบบการสื่อสารนั้น ๆ โดยหากพบว่าแนวทางใดไม่เหมาะสมจะได้ทำการทบทวนรวมทั้งปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารโดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลัก เช่น การเปลี่ยนจากกระดาษ/เอกสารการประเมินหรือรับข้อมูล เป็นการกรอกข้อมูล online การสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารนักศึกษาผ่านช่องทาง Application PSU Intania Buddy

3.1 ข(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้ากลุ่มอื่นเป็นอย่างยิ่ง จากที่มีช่องทางต่าง ๆ ในการรับฟังเสียงดังแสดงในตาราง 3.1 จะเห็นได้ว่าการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจและผูกพันควบคู่กันอีกด้วยในบางช่องทางการติดต่อ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กลไกในการสร้างความผูกพันให้กับกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ สรุปได้ดังรูป 3.2 โดยกลไกดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทันต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้ากลุ่มต่างๆ



รูป 3.2 การสร้างความผูกพันกับลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ

ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจและผูกพันมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดังแสดงในตาราง 3.1 ทำหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปเพื่อนำเข้าสู่กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ พิจารณาเพื่อการดำเนินการให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่ม ตัวอย่างการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา ได้แก่

- จากข้อมูลสะท้อนกลับจากนักศึกษามัธยมศึกษาว่าไม่ทราบวิธีการดำเนินงานในบางขั้นตอน หรือไม่ทราบว่าต้องติดต่อที่หน่วยงานใด คณะฯ จึงจัดกิจกรรมการพบปะนักศึกษามัธยมศึกษาเพื่อชี้แจงระเบียบ แนวปฏิบัติ หลังจากการปรับโครงสร้างเป็นการรวมศูนย์ และ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โครงสร้างการดำเนินงานแบบรวมศูนย์ให้นักศึกษาทราบ
- จากข้อมูลสะท้อนกลับจากนักศึกษามัธยมศึกษาที่เป็นต่างชาติ ว่าไม่มีระบบเอกสารเป็นภาษาอังกฤษ คณะจึงดำเนินการเปิดเพจบัณฑิตศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ และปรับแบบฟอร์มทั้งหมดเป็นภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาต่างชาติ
- จากข้อมูลสะท้อนกลับจากนักศึกษาว่าอยากให้สถานประกอบการเข้ามาแนะนำอาชีพ คณะจึงจัดกิจกรรมให้บริษัทต่างๆ มีการเข้ามาแนะนำ เพื่อให้นักศึกษาได้รับทราบข้อมูลจริงจากสถานประกอบการ เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกสาขา

3.1 ข(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

คณะฯ ยังไม่มีการดำเนินการในการเปรียบเทียบความพึงพอใจกับคู่แข่ง หรือคู่เทียบ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

3.2 ก(1) หลักสูตรและบริการ

ด้านหลักสูตร คณะฯ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยหนึ่งในกระบวนการปรับหลักสูตรจะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนทุกกลุ่มและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสภาวิศวกร รวมทั้งการรวบรวมและประมวลผลจากการรับฟังความต้องการคาดหวัง พึงพอใจ ไม่พึงพอใจและข้อร้องเรียนต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินการในตาราง 3.1 จัดเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรของคณะฯ นอกจากนี้ คณะฯ ยังมีการพิจารณามองหากลุ่มผู้เรียนใหม่ๆ หรือช่องทางเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยรูปแบบต่างๆ เพื่อตอบสนองกลุ่มลูกค้าอื่นๆ ที่นอกเหนือปัจจุบัน เช่น การพิจารณาผู้เรียนที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า หรือผู้เรียนที่ต้องการการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ

ด้านบริการ อันได้แก่ บริการวิชาการและวิจัย จากตาราง 3.1 จะเห็นได้ว่า คณะฯ มีการสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจและข้อร้องเรียนจากลูกค้าทั้งสองกลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาสู่การปรับปรุงบริการให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้ามากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการหลักสูตรอบรมเพิ่มเติมจากที่คณะฯ ดำเนินการจัด และการมองหาความร่วมมือในการทำวิจัยหรือบริการวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากความร่วมมือเดิมที่คณะฯ ดำเนินการอยู่ ตัวอย่างในรอบปีที่ผ่านมาเช่น การเกิดร่วมกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) จัดอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนจำนวน 6 หลักสูตร

3.2 ก(2) การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ กำหนดความต้องการหลักของกลุ่มลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของลูกค้าแต่ละกลุ่มจากแนวทางในตาราง 3.1 และสรุปไว้ในตาราง P04 และ P05 ใน OP โดยความต้องการดังกล่าวจะมีการทบทวนในที่ประชุมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น ที่ประชุมกรรมการวิชาการ ที่ประชุมกรรมการวิจัย แล้วแจ้งข้อสรุปมายังกลุ่มงานแผนงานฯ เพื่อปรับเปลี่ยนข้อมูลใน OP ต่อไป

จากข้อมูลความต้องการของแต่ละกลุ่ม นำมาซึ่งกันจัดตั้งสนับสนุนหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการรวมทั้งกลไกการติดต่อสื่อสาร ดังแสดงในตาราง 3.2

ตาราง 3.2 การสนับสนุนลูกค้ากลุ่มต่างๆ

ระบบงาน	ลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ข้อมูลสารสนเทศ	ช่องทางการสนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ
การเรียนการสอน	นักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ทุนการศึกษาประเภททุนยกเว้นค่าธรรมเนียมพิเศษแก่นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีผลการเรียนดี - ทุนการศึกษาประเภททุนสร้างชื่อเสียงจากการร่วมกิจกรรมประกวดและแข่งขันต่างๆ - ทุนการศึกษาศิษย์เก่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ - ทุนการศึกษาภายใต้โครงการรับตรงโดยวิธีพิเศษ “โครงการทุนมงคลสุ” คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ - ทุนการศึกษาภายใต้โครงการรับตรงโดยวิธีพิเศษ “โครงการลูกพระราชาบิดา 1” - ทุนการศึกษาประเภททุนทั่วไป - ทุนการศึกษาประเภททุนทำงานแลกเปลี่ยนคณะฯ - โครงการทุนอาหารกลางวันเพื่อน้องวิศวะ - เงินกู้ยืมการศึกษาจากรัฐบาล (กยศ./กรอ.) - ทุนการศึกษาภายใต้โครงการรับตรงโดยวิธีพิเศษ “โครงการดาวรุ่งคอมพิวเตอร์1” - สนับสนุนนักศึกษาในด้านการฝึกงาน สหกิจศึกษาและโอกาสในการรับเข้าทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ - Facebook - คู่มือนักศึกษา - โทรศัพท์ - E-mail - ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ - ติดต่อโดยตรงกับอาจารย์ที่ปรึกษา ที่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร - Application Intania Buddy 	<ul style="list-style-type: none"> กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ
วิจัย	แหล่งทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวะฯ ประเภทพัฒนานักวิจัย - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวะฯ ประเภทวิจัยสถาบัน - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวะฯ ประเภทวิศศึกษา - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวะฯ ประเภทสิ่งประดิษฐ์ การสร้างครุภัณฑ์ และสื่อการสอน - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวะฯ ประเภทโครงการวิจัยแบบมุ่งเป้า - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวะฯ ประเภทการสร้างและการพัฒนานวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ - Facebook - Line - E-mail - โทรศัพท์/โทรสาร - ติดต่อโดยตรงกับงานวิจัยและนวัตกรรม - ปฏิทินทุนวิจัยภายในและภายนอก 	งานวิจัยและนวัตกรรม

ระบบงาน	ลูกค้า/ผู้มี ส่วนได้ส่วน เสีย	ข้อมูลสารสนเทศ	ช่องทางการสนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประเภทโครงการนักศึกษา - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประเภทสร้างสิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมที่สามารถขยายผลสู่เชิงพาณิชย์ได้ - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประเภททุนพัฒนาทีมวิจัยคณะวิศวกรรมศาสตร์ - ทุนวิจัยเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประเภททุนพัฒนาทีมนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี - ทุนวิจัยร่วมสมทบทุน ประเภทความร่วมมือกับต่างประเทศ - ทุนวิจัยร่วมสมทบทุน ประเภทเมธาจารย์ - ทุนวิจัยร่วมสมทบทุน ประเภทสนับสนุนกิจกรรมการวิจัย ณ ต่างประเทศ - ทุนวิจัยเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประเภทพัฒนานักวิจัย - ทุนวิจัยเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประเภทวิจัยสถาบัน - ทุนวิจัยเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประเภททุนพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ - ทุนวิจัยเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประเภททุนส่งเสริมศักยภาพการทำวิจัยของนักวิจัยรุ่นกลาง - ทุนวิจัยเงินรายได้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประเภททุนปราชญ์จารย์ - ทุนวิจัยเงินงบประมาณแผ่นดิน - ทุนงบบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม - ทุน Spearhead - ทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน - ทุนรางวัลผลงานทางวิชาการจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ - ทุนรางวัลผลงานทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยและนวัตกรรม - ระบบสืบค้นข้อมูลโครงการวิจัยและผลงานทางวิชาการ 	
บริการ วิชาการ	ผู้รับบริการ วิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีบริการด้านฐานข้อมูลสารสนเทศที่ผู้รับบริการวิชาการสามารถสืบค้นหรือมาใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์งานวิจัยและบริการวิชาการ ที่มีผู้รับผิดชอบชัดเจน - มีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริการวิชาการให้กับกลุ่มลูกค้าอย่างกว้างขวาง 	<ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ - Facebook - โทรศัพท์/โทรสาร - E-mail - Line - QR code - โปสเตอร์ สื่อสิ่งพิมพ์ - จดหมายประชาสัมพันธ์ - ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงานสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ - ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริการวิชาการของคณะฯ 	ศูนย์บริการวิชาการ

3.2 ก(3) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

นอกเหนือจากการที่คณะฯ แบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็นลูกค้ำปัจจุบัน (นักศึกษา) ลูกค้ำในอดีต (ศิษย์เก่าและนักศึกษาที่ลาออกไป) ลูกค้ำในอนาคต (นักเรียน) และลูกค้ำของคู่แข่ง (นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอื่น) แล้ว ในส่วนของบริการวิชาการและวิจัยซึ่งมีการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน คณะฯ ยังมีการแบ่งกลุ่มในรายละเอียดเพิ่มเติมดังแสดงในตาราง 3.3 การแบ่งดังกล่าวมองว่าเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ โดยลูกค้ำกลุ่มดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการให้บริการที่แตกต่างกัน

ตาราง 3.3 การจำแนกกลุ่มลูกค้ำ

ลูกค้ำ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การแบ่งกลุ่ม	ความแตกต่างของการให้บริการ
นักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ระดับปริญญา (ตรี/บัณฑิตศึกษา) ประเภทของหลักสูตร (ปกติ/โครงการพิเศษ) ปีการศึกษาของหลักสูตร สัญชาติของนักศึกษา (ไทย/ต่างชาติ) ภาควิชา 	<ul style="list-style-type: none"> รูปแบบการให้คำปรึกษา ระเบียบที่ใช้ หน่วยงาน/ผู้ดูแล
แหล่งทุน/ผู้รับบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับ (ท้องถิ่น/ประเทศ/สากล) รูปแบบของงานวิจัยหรือบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการติดต่อประสาน ระเบียบที่ใช้ รูปแบบกิจกรรม
โรงเรียนมัธยมศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> จังหวัด ความสนใจหรือการเข้าร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> การเดินทาง Roadshow การจัดกิจกรรม
ผู้ใช้บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> สาขาวิชาของบัณฑิต ประเภทของการดำเนินงาน (รัฐ/เอกชน) ประเภทของอุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> คุณสมบัติของบัณฑิต การติดต่อประสานงาน ความสนใจในความร่วมมือ
องค์กรภาครัฐหรือเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> ความสัมพันธ์ (มี/ไม่มี MOU) ประเภทของการดำเนินงาน (รัฐ/เอกชน) ประเภทของอุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการตาม MOU การติดต่อประสานงาน ความสนใจในความร่วมมือ
ศิษย์เก่า	<ul style="list-style-type: none"> ภาควิชา รุ่น ความสนใจ (กีฬา/งานสร้างสรรค์/ความร่วมมือ) 	<ul style="list-style-type: none"> วิธีการติดต่อ รูปแบบกิจกรรม

3.2 ข(1)การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ มีการวิเคราะห์ความต้องการหลักของกลุ่มลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญดังแสดงในตาราง P04 และ P05 รวมทั้งช่องทางการติดต่อสื่อสารดังแสดงส่วนของลูกค้ำหลักในตาราง 3.2 คณะฯ จึงได้กำหนดแนวทางในการประชาสัมพันธ์ สร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญที่จะมีผลต่อส่วนแบ่งตลาดและการได้มาซึ่งบริการที่มีคุณภาพมากขึ้นดังแสดงในตาราง 3.4 โดยข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การประเมิน ทบทวนและปรับปรุงการดำเนินการในด้านนั้น ๆ ต่อไป นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ประกอบการ เพื่อดำเนินการกิจกรรมด้านการฝึกงานและสหกิจศึกษา มีการร่วมมือกับสมาคมศิษย์เก่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อส่งเสริมความผูกพันในการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานและทำงานในบริษัทหรือโรงงานที่ได้เคยรับนักศึกษาเข้าฝึกงานหรือสหกิจศึกษา หรือบางแห่งที่มีศิษย์เก่าทำงานอยู่ รวมทั้งความร่วมมือในด้านการวิจัยและบริการวิชาการได้ส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทุน/หน่วยงานและคณะฯ

ตาราง 3.4 การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การสร้างและจัดการกับความสัมพันธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
นักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฐมนิเทศนักศึกษา ● จัดมอบทุนการศึกษา ● ส่งเสริมการฝึกงาน และสหกิจศึกษา ● จัดหาสถานที่ให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรม ● จัดระบบสวัสดิการพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ● ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ● Application Intania Buddy ● งานตลาดนัดแรงงานเฉพาะคณะฯ Engineering Job Fair และ งานปัจฉิมนิเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ ● กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ
แหล่งทุนวิจัยและนักวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบนักวิจัยที่เลี้ยงของคณะฯ ● ระบบสนับสนุนทุนวิจัยภายในและการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก ● ระบบแจ้งเตือนการขอรับทุนวิจัยภายในและภายนอก ● จัดเวที KM /เสวนา ด้านการวิจัยภายในคณะฯ เช่น การจัดตั้งห้อง Lab /คุณภาพของ Journal /ทิศทาง การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย /แนะนำแหล่งทุนวิจัยที่น่าสนใจ เป็นต้น ● ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการวิจัยของสำนักวิจัยและพัฒนา เช่น กิจกรรม KM / Workshop* /อบรม /สัมมนา เป็นต้น ● การพัฒนานักวิจัยใหม่ ที่มีศักยภาพในการจัดตั้งเป็นทีมวิจัย ● การผลักดันให้อาจารย์คณะฯ ที่จบการศึกษามาแล้วไม่เกิน 5 ปี ขอรับทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ สกว. เช่น จัดกิจกรรม KM แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และติดตามนักวิจัยเพื่อกระตุ้นการยื่นข้อเสนอโครงการวิจัย ● กระตุ้นและสื่อสารด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ ● ทบทวนทิศทางวิจัยของคณะฯ และภาควิชา /ประกาศทุนวิจัยเงินรายได้คณะฯ / แต่งตั้งคณะทำงานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยของคณะฯ ● การสนับสนุน/ส่งเสริมให้เกิดบูรณาการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ● การหาโจทย์วิจัยในภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานภาครัฐ ● การวิเคราะห์สาขาวิจัยที่นักวิจัยคณะฯ มีความเข้มแข็ง มีขีดความสามารถสูง และให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ● การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ● การเตรียมความพร้อมการเข้าร่วมโครงการประเมินคุณภาพผลงานวิจัยเชิงวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สกว. ● ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามพันธกิจด้านการวิจัย เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขระดับคณะฯ ● การแจ้งข่าวสารถึงนักวิจัยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ /Facebook /Line /E-mail /โทรศัพท์ เป็นต้น ● มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านวิจัยระดับคณะฯ ● มี K-Procedure และ FAQs ที่จะช่วยตอบข้อคำถาม/ประเด็นข้อสงสัยต่าง ๆ ให้กับนักวิจัย ● การศึกษาดูหน่วยงานจริงเพื่อพัฒนาเป็นโจทย์วิจัยร่วมกันระหว่างแหล่งทุนวิจัยกับคณะฯ ● แหล่งทุนวิจัยส่งบุคลากรมาศึกษาต่อที่คณะฯ เพื่อไปพัฒนาหน่วยงานของแหล่งทุนวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานวิจัยและนวัตกรรม

ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การสร้างและจัดการกับความสัมพันธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ผู้รับบริการวิชาการ/ องค์กรภาครัฐหรือเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> ● งาน Job Fair ● การส่งนักศึกษาฝึกงานและสหกิจศึกษา ● การนิเทศนักศึกษาฝึกงานและสหกิจศึกษาโดยอาจารย์ ● การแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรม หรือบริการวิชาการต่าง ๆ ที่คณะดำเนินการ ● การร่วมวิจัย หรือบริการวิชาการ 	● ศูนย์บริการวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีโครงการร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการสอนเสริมให้กับนักเรียนโดยคณาจารย์จากคณะฯ ● การจัดห้องเรียน Fab Lab ในโรงเรียนเป้าหมาย โดยการสนับสนุนอุปกรณ์ของ สวทช 	● กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ
ผู้ใช้บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> ● สำรวจความพึงพอใจ ความต้องการ และข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่สามารถผลิตบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ● ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ผู้ใช้บัณฑิตรับทราบ ● เว็บไซต์เพื่อการประชาสัมพันธ์และนำเสนอผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะ 	● กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ
ศิษย์เก่า	<ul style="list-style-type: none"> ● เชื่อมศิษย์เก่า เชิญศิษย์เก่าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ ● งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ● แจ้งข่าวสารและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ ให้ศิษย์เก่าได้รับทราบความเคลื่อนไหวทางเว็บไซต์ เพจเฟซบุ๊ก ไลน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ 	● กลุ่มงานองค์กรสัมพันธ์และกิจการพิเศษ
ผู้ปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์และนำคณะฯ และการรับฟังความคิดเห็น เช่น กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง เชิญผู้ปกครองนักศึกษาในกลุ่มที่มีปัญหาหารือปรึกษาเป็นกรณีพิเศษ จัดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครองในรูปแบบต่าง ๆ 	● กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ

3.2ข(2) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะฯ มีแนวทางในการรวบรวมข้อร้องเรียนดังแสดงในตาราง 3.1 และมีการดำเนินการตามขั้นตอนที่แสดงไว้ในตาราง 3.5 โดยผู้รับผิดชอบจะแยกกันไปตามประเด็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หากเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้รับผิดชอบจะเป็นกลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและกิจการนักศึกษา หากเกี่ยวกับการวิจัยและงานบริการวิชาการ ผู้รับผิดชอบจะเป็นหน่วยสนับสนุนการวิจัย และศูนย์บริการวิชาการ

ตาราง 3.5 การจัดการข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้ร้องเรียน	ช่องทางรับข้อร้องเรียน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียน
นักศึกษาปริญญาตรี นักศึกษาปริญญาโท/เอก (รับผิดชอบโดย กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มงานพัฒนาวิชาการ)	<ul style="list-style-type: none"> ● กล้องรับความคิดเห็น ● หนังสือร้องเรียน ● โทรศัพท์/โทรสาร ● E-mail ● สายตรงคนบตี ● แบบประเมิน ● Facebook ● ติดต่อแจ้งโดยตรงกับบุคลากรคณะฯ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับข้อร้องเรียน และรวบรวมข้อมูล ส่งต่อไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2. จำแนกประเภทข้อร้องเรียน กลุ่มผู้ร้องเรียน วิเคราะห์ระดับความรุนแรงของข้อร้องเรียน เช่น แก้ไขภายใน 24 ชั่วโมง แก้ไขภายใน 7 วัน แก้ไขภายใน 15 วันและมากกว่า 15 วัน เป็นต้น 3. กลับกรองเบื้องต้นและตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมจากผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้องเรียน 4. จัดการข้อร้องเรียน โดยรองคณบดีที่รับผิดชอบ ทำการวิเคราะห์ตัดสินและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีเป็นเหตุเร่งด่วนรุนแรง ส่งผลกระทบต่อองค์กร ข้อร้องเรียนจะถูกส่งต่อไปยังคณบดีเพื่อพิจารณาดำเนินการแก้ไข 5. ติดตามผลการจัดการข้อร้องเรียน ข้อร้องเรียนที่ได้มีการสั่งให้แก้ไขไปแล้วจะมีการสอบถามข้อมูลจากผู้ร้องเรียนถึง
แหล่งทุนวิจัย (รับผิดชอบโดยงานวิจัย)	<ul style="list-style-type: none"> ● หนังสือร้องเรียน ● โทรศัพท์/โทรสาร 	

กลุ่มผู้ร้องเรียน	ช่องทางรับข้อร้องเรียน	วิธีการจัดการกับข้อร้องเรียน
และนวัตกรรม)	<ul style="list-style-type: none"> ● E-mail ● Line ● สายตรงคนบดี ● แบบประเมิน ● ติดต่อแจ้งโดยตรงกับบุคลากรคณะฯ 	<p>ประสิทธิภาพในการแก้ไขข้อร้องเรียนและขอรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อแก้ปัญหา</p> <p>6. บันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ในการปรับปรุงและการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อร้องเรียนอีก</p> <p>7. ประเมินผลการแก้ไขข้อร้องเรียนกับผู้ร้องเรียนถึงประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นที่มีต่อคณะฯ</p>
ผู้รับบริการวิชาการ (รับผิดชอบโดย ศูนย์บริการวิชาการ)	<ul style="list-style-type: none"> ● หนังสือร้องเรียน ● โทรศัพท์/โทรสาร ● E-mail ● สายตรงคนบดี ● แบบประเมิน ● ติดต่อแจ้งโดยตรงกับบุคลากรคณะฯ 	

หมวด 4

การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

4.1 ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

ทางคณะฯมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ซึ่งสามารถแบ่งตัวชี้วัดตามเกณฑ์เงื่อนไขออกเป็น 2 ประเภท ดังแสดงในตาราง 4.1 ได้แก่

- (A) ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ของแผนยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ดังแสดงในตาราง 2.3 โดยตัวชี้วัดดังกล่าวพิจารณาจากลักษณะปัจจัยหรือผลลัพธ์ที่สำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้น
- (B) ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาจากเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานกำกับ เช่น สกอ. สมศ. กพร.

กลุ่มงานแผนงานและประกันคุณภาพ จะเป็นหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดทั้งในส่วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย และตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ นำเสนอต่อที่ประชุมที่สำคัญสำหรับตัวชี้วัดดังกล่าว

ตาราง 4.1 ตัววัดผลการดำเนินการของคณะฯ

ด้าน	ตัวชี้วัด	ประเภท	หน่วยงานรับผิดชอบรวบรวม	การรายงานผล
การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนโรงเรียนที่มีความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนเข้าคณะ ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรีที่รับเข้าตามแผน ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้า TCAS1 	A A A	ก.สนับสนุนวิชาการ/ ก.พัฒนาวิชาการ	กรรมการประจำคณะ/ทีมบริหาร/ กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ รายงานมหาวิทยาลัย
ผู้บริหารที่รับผิดชอบ:	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษาป.ตรีปี1 สาขาทั่วไป ที่สามารถจัดสรรสาขาได้ในปีแรก 	A		
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรีปี1 ที่มีสถานภาพปกติ 	A		
และทักษะการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (ทุกระดับ) ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เป็นศิษย์เก่าต่อจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมด ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมด 	A A A		
	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนสถานประกอบการที่มาร่วมแนะนำวิชาชีพ จำนวนกิจกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรี ที่เรียนจบในเวลาตามแผน ระยะเวลาที่นักศึกษา ป.โท ใช้ในการจบการศึกษา ระยะเวลาที่นักศึกษา ป.เอก ใช้ในการจบการศึกษา 	A A A A		
	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของหลักสูตรที่ได้คะแนน AUN-QA ≥ 3 ร้อยละของหลักสูตรที่มีอาจารย์ประจำหลักสูตร ที่ผ่านการอบรม AUN-QA ในรอบ 2 ปี ร้อยละของหลักสูตรนานาชาติต่อจำนวนหลักสูตรทั้งหมด ร้อยละของอาจารย์ชาวต่างประเทศต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละของนักศึกษาต่างประเทศและนักศึกษาแลกเปลี่ยนต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ จำนวนรายวิชาที่มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษ 	A,B A A,B A,B A,B A,B A A		

ด้าน	ตัวชี้วัด	ประเภท	หน่วยงานรับผิดชอบ รวบรวม	การรายงานผล
	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของหลักสูตร ป.ตรี ที่มีการเรียนการสอนแบบ WIL • จำนวนหลักสูตรแบบ Non-Degree • จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมในการร่วมพัฒนานักศึกษา • ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะสากล • ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมการแข่งขันทักษะสากล • ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ จากจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด • ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำ/เรียนต่อ/ประกอบธุรกิจ ภายใน 1 ปี • จำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะ 	<p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>		
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร • จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ (นับใหม่) • ร้อยละงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานตามพันธกิจเพื่อสังคมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด (นับจำนวนชิ้นงานไม่นับซ้ำ) • สัดส่วนของเงินวิจัยภายนอกจากการวิจัยทั้งหมดต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ (ที่ปฏิบัติงานจริง) • ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาในภาคใต้ • ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนภายนอก • ร้อยละโครงการวิจัยที่ดำเนินการได้ทันตามเวลา • จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ • สัดส่วนของจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด • จำนวนผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ • ร้อยละของภาควิชาได้คะแนน สกว. Rating ≥ 3 • จำนวนโครงการวิจัยที่ทำร่วมกับต่างประเทศ 	<p>A</p> <p>A</p> <p>A,B</p> <p>A,B</p> <p>A</p> <p>A,B</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>	งานวิจัยและนวัตกรรม	<p>กรรมการประจำคณะ/ทีมบริหาร/กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/รายงานมหาวิทยาลัย</p>
บริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย • ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการวิชาการต่อสังคม • ร้อยละของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการต่ออาจารย์ทั้งหมด • ความผูกพันของผู้รับบริการ(นับประเภทหน่วยงาน/องค์กรโดยนับการใช้ซ้ำมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 3 ปี) • เงินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการตามปีงบประมาณ (ล้านบาท) • รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงานของ iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท) • จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก(นับเฉพาะโครงการด้านบริการวิชาการ) 	<p>A</p> <p>A,B</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>A</p>	ศูนย์บริการวิชาการ	<p>กรรมการประจำคณะ/ทีมบริหาร/กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/รายงานมหาวิทยาลัย</p>

ด้าน	ตัวชี้วัด	ประเภท	หน่วยงานรับผิดชอบ รวบรวม	การรายงานผล
การบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> • รายได้จากเช่าพื้นที่ (ล้านบาท) • รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ ต่อปี (ล้านบาท) • ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 	A A A,B	ก.องค์กรสัมพันธ์ฯ ก.องค์กรสัมพันธ์ฯ ก.บริหารและบุคคล	กรรมการประจำคณะ/ทีมบริหาร/ กรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ รายงานมหาวิทยาลัย
ผู้บริหารที่ผู้รับผิดชอบ: รองคณบดีฝ่ายบริหารทรัพย์สินและกิจการพิเศษ, รองคณบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร, รองคณบดีฝ่ายบริหารทรัพย์สินและกิจการพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด • ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล • จำนวนประเด็นที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีระดับคณะและภายนอกคณะ • คะแนนการประเมินการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพ • ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา/บุคลากร/ผู้ใช้บริการจากภายนอกต่อสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม • จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่านมาตรฐานระบบความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ • จำนวนกิจกรรมสำหรับเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน • สาเหตุความไม่ปลอดภัยระหว่างการทำงานเกิดอุบัติเหตุต้องเข้าโรงพยาบาล • ร้อยละของความครอบคลุมเครือข่าย Internet • ร้อยละของความพึงพอใจการใช้งาน IT ในระบบงาน • จำนวนระบบสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในงานบริหาร 	A A A A A A A A A A A A A A A A	ก.บริหารและบุคคล ก.บริหารและบุคคล ก.บริหารและบุคคล ก.แผนงานฯ ก.อาคารสถานที่ฯ ก.อาคารสถานที่ฯ ก.อาคารสถานที่ฯ ก.อาคารสถานที่ฯ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ	

ทางคณะฯได้ทำการวัดผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น โดยแบ่งเป็น 4 ระดับตามความสำเร็จ และมีการกำหนดผู้ติดตาม และความถี่ของการติดตาม ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ

ระดับความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	ผู้ติดตาม	ความถี่การติดตาม	วิธีการพัฒนา
ความสำเร็จองค์กรตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลัก	ประเมินตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะของคณะ (ตาราง 1.2)	ทีมบริหาร	ปีละครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับยุทธศาสตร์ • ปรับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
ความสำเร็จของการสร้างเสริมค่านิยม SMART แก่นักศึกษา	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อคุณลักษณะของบัณฑิต (ตาราง 1.3)	ทีมบริหาร	ปีละครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับยุทธศาสตร์ • ปรับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ • ปรับแผนปฏิบัติการ
ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์	ประเมินการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ต่างๆ (ตาราง 4.1)	คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับแผนปฏิบัติการ
ความสำเร็จของการปฏิบัติงานประจำ	ใช้ผลจาก TOR ความสำเร็จของการปฏิบัติงานประจำที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัด	หัวหน้าภาควิชา, หัวหน้าหน่วยงาน	6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับแผนการพัฒนาคณาจารย์

นอกเหนือจากข้อมูลที่ตอบสนองตัวชี้วัดแล้ว ทางคณะฯยังมีการนำข้อมูลและสารสนเทศอื่น ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาการเรียนการสอน ดังแสดงในตาราง 4.3

ตาราง 4.3 สารสนเทศที่สำคัญ

ด้าน	สารสนเทศที่สำคัญ
การเรียนการสอน	ข้อมูลการรับเข้า / การสำเร็จการศึกษา ข้อมูลความต้องการ/ความพึงพอใจของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาต่อบริการของคณะ ข้อมูลการจัดอันดับความสนใจของคณะวิศวกรรมศาสตร์จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ข้อมูลการประเมินผลโดยหน่วยงานภายนอกและภายใน ข้อมูลเทคนิค วิธีการเรียนรู้ และการสอนแบบต่าง ๆ
การวิจัย	ข้อมูลงานวิจัยของบุคลากร ข้อมูลการเผยแพร่และการอ้างอิงงานวิจัย ข้อมูลการจัดอันดับจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ข้อมูลงบประมาณสนับสนุน ข้อมูลแหล่งทุน และทิศทางการวิจัย ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจและความต้องการของแหล่งทุน
บริการวิชาการ	ข้อมูลหน่วยงานและผู้ใช้บริการ ข้อมูลบริการที่มี/ การเป็นวิทยากร หรือที่ปรึกษาของบุคลากร ข้อมูลการประเมินความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้า

4.1 ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ กำหนดคู่เทียบในประเทศไว้จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยคู่เทียบจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ทั้ง 3 มหาวิทยาลัยนั้นพิจารณาเลือกมาด้วยเหตุผลดังนี้ (1) เป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีขนาดนักศึกษาใกล้เคียงกัน (2) มีสาขาวิชาทางวิศวกรรมศาสตร์ที่ใกล้เคียงกัน (3) มีลักษณะการวิจัยและงานทางบริการวิชาการที่ใกล้เคียงกัน และ (4) สองจากสามแห่งเป็นมหาวิทยาลัยในภูมิภาคเช่นเดียวกับกับทางคณะฯ การสืบค้นข้อมูลได้ดำเนินการผ่านระบบ CHE-Online และการติดต่อโดยตรงกับคู่เทียบ

นอกจากนี้คณะฯ กำหนดคู่เทียบต่างประเทศไว้ 2 แห่งเพื่อเป้าหมายแห่งการพัฒนาสู่ระดับสากล ได้แก่ University of Putra Malaysia และ National University of Singapore กำหนดประเด็นที่จะเปรียบเทียบคือปัจจัยที่ส่งผลต่อ QS universities ranking

4.1ก(3) ข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ทางคณะฯ ได้มีการแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกำหนดวิธีการได้มาของข้อมูลและสารสนเทศ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ และข้อร้องเรียน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตาราง 3.1 โดยวิธีการได้มาของข้อมูลจะประกอบไปด้วย การกำหนดช่องทางและเครื่องมือการเก็บข้อมูล รวมทั้งความถี่ในการเก็บข้อมูลของแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ทางคณะฯ ได้มีการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้และกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างการนำข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การนำข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทที่ต้องการรับนักศึกษาจากงาน Job fair คณะฯ (จัดปีละ 1 ครั้ง) มาเพื่อเป็นประโยชน์ในสร้างความสัมพันธ์ส่งนักศึกษาเข้าทำงาน หรือความสัมพันธ์ในเชิงของการทำงานวิจัยร่วมกับบริษัท นอกจากนี้ยังสามารถการปรับการเรียนการสอน เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของบริษัท

4.1 ก(4) ความคล่องตัวของการวัด

นอกเหนือจากการติดตามความเคลื่อนไหวหรือรายงานตัวชี้วัดตามปกติของที่ประชุมต่างๆ ทุกๆ เดือน ที่เกี่ยวข้องตามภาระงาน เช่น ที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่างๆ เช่น วิชาการ วิจัย บริการวิชาการ ในกรณีเป็นความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คณะฯ กำหนดให้กลุ่มงานแผนงานฯ รวมทั้งรองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ มีหน้าที่ในการรวบรวม ติดตามและสรุปรายงานสำคัญเข้าสู่ที่ประชุมที่บริหาร หรือที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ

4.1 ข การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

จากข้อมูลตัวชี้วัดในตาราง 4.1 ที่จะมีการรายงานเข้าที่ประชุมต่างๆ ดังที่ระบุ โดยมากจะเป็นรอบ 6 เดือน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อเป็นการทบทวนรายปี สำหรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลักของคณะฯ รวมทั้งแผนเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ดังแสดงในรูป 2.1

แต่หากข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใดที่สำคัญเร่งด่วน กลุ่มงานแผนงานและประกันคุณภาพในความรับผิดชอบของรองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ จะนำเข้าสู่ที่ประชุมที่บริหาร หรือที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะที่มีการจัดขึ้นในทุกเดือน

4.1 ค(1) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ในกลุ่มของตัวชี้วัดที่เป็นการวิเคราะห์รวบรวมมาจากภาควิชาหรือหน่วยงาน ส่งผลให้สามารถเปรียบเทียบการดำเนินการระหว่างภาควิชาหรือหน่วยงานได้ กลุ่มงานแผนงานฯ มีหน้าที่พิจารณาผลการดำเนินการดังกล่าว และนำเข้าสู่เวทีเพื่อการแลกเปลี่ยน เช่น กิจกรรม Q-talk เวทีพัฒนาคนพัฒนางาน เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงานมาแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตัวอย่างการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาคือ การแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างสาขาวิชาที่มีคะแนน AUN-QA มากกว่า 3 ซึ่งถือเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของคณะ ส่งผลให้สาขาวิชาอื่นๆ ได้อุดบทยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

นอกจากนี้มีการถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากอาจารย์ในด้านต่างๆ เช่น ด้านบริการวิชาการ โดยตัวอย่างในปีนี้เป็นกรนำผลจากการวิจัยมาเผยแพร่ความรู้ไปสู่ชุมชนและบุคลากรในระบบการศึกษา โดยเน้นให้กับกลุ่มนักเรียนและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศจำนวนมากกว่า 100 โรงเรียน และนักเรียนมากกว่า 10,000 คน

4.1 ค(2) ผลการดำเนินการในอนาคต

จากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่มีการกำหนดตามขั้นตอนในหมวด 2 จะมีการวางแผนไว้ต่อเนื่อง 4 ปี อาศัยการคาดการณ์เชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่ง การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในอดีตและแนวโน้มของข้อมูลเป็นการกำหนดเป้าหมายที่คาดการณ์ในอนาคต อย่างไรก็ตาม ข้อมูลการคาดการณ์จะมีการทบทวนทุกปีในช่วงสิ้นปีงบประมาณ เพื่อปรับแผนปฏิบัติการระยะสั้นหรือปรับเป้าหมายเพื่อให้ใกล้เคียงความเป็นจริง

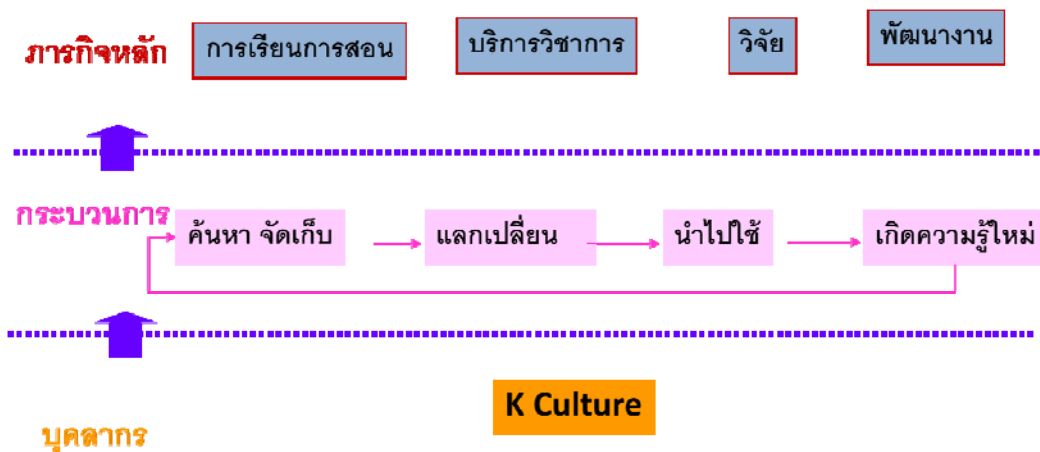
4.1 ค(3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

ในทุกสิ้นปีงบประมาณจะมีการประชุมของที่บริหารและที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อทบทวนผลการดำเนินการของตัวชี้วัด และอาจกำหนดให้มีการปรับแผนปฏิบัติการระยะสั้น (1ปี) เพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น โดยคณะฯ จะให้ความสำคัญกับพันธกิจหลักของคณะ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการเป็นหลัก นำมาซึ่งการจัดอันดับในการดำเนินการภายใต้งบประมาณที่เหมาะสม

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 ก(1) การจัดการความรู้

รูป 4.1 แสดงการจัดการความรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในภาพใหญ่ เริ่มจากการกำหนดภารกิจหลักที่การจัดการความรู้จะเข้าไปสนับสนุน ได้แก่ การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการและการพัฒนางานประจำ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญขึ้นมาเอง และดำเนินการผ่านกระบวนการจัดการความรู้ได้แก่ การค้นหาจัดเก็บ แลกเปลี่ยน นำไปใช้ เกิดองค์ความรู้ใหม่และนำมาสู่การจัดเก็บ ซึ่งเป็นกระบวนการอย่างง่ายที่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย เป้าหมายของการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ขึ้นเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของการจัดการความรู้ หรือฝังรากลงไปยังการดำเนินการของทุกคนในองค์กร



รูป 4.1 ภาพรวมการดำเนินงานการจัดการความรู้ของคณะฯ

คณะฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ ทำหน้าที่กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานในรอบ 1 ปีสำหรับงานด้านการจัดการความรู้ งาน 5ส และโครงการพัฒนางาน รวมทั้งการประชุมติดตามการดำเนินการ 3 รอบในหนึ่งปี เพื่อติดตามการดำเนินกิจกรรมและวางแผนสำหรับกิจกรรมในรอบปีถัดไป คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกหน่วยงานและภาควิชา เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างทั่วถึงทั้งคณะฯ เมื่อพิจารณาในส่วนของกิจกรรมการจัดการความรู้สรุปได้ดังตาราง 4.4

4.2 ก(2) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

คณะฯ ใช้กิจกรรมและโครงการต่างๆ ในตาราง 4.4 ยกตัวอย่าง เช่น เวที Q-talk เพื่อแลกเปลี่ยนเรื่องการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย เป็นการให้บุคลากรที่เคยนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ หรือตีพิมพ์ผลงานมาแลกเปลี่ยนเทคนิคการ นำงานประจำมาวิเคราะห์เพื่อทำการวิจัยและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ทางคณะฯ ได้ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอก เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายสถาบัน มอ.-มช.-มข. ทำให้ได้เทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อมาปรับประยุกต์ใช้ในคณะฯ สิ่งเหล่านี้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องในคณะฯ

ตาราง 4.4 รูปแบบการจัดการความรู้ของคณะฯ

รูปแบบ	องค์ความรู้ที่สำคัญ	KM Focus	ความถี่ในการจัด	กลุ่มเป้าหมาย
คณิตชวนคุย	การเปลี่ยนแปลงหรือรายงานผลการดำเนินการที่สำคัญ โดยคณิต และทีมบริหาร การจัดเก็บ/เข้าถึง: สรุปรายสาระสำคัญ บนเว็บไซต์	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	ทุก 2 เดือน	บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน
Q-Talk	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ หรือแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน การจัดเก็บ/เข้าถึง: เอกสารประกอบ บนเว็บไซต์	เทคนิคการสอน / การวิจัย / การทำงาน	ทุก 2 เดือน	บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน
เวทีนำเสนอและแลกเปลี่ยนโครงการพัฒนา	โครงการพัฒนางานที่บุคลากรในคณะฯดำเนินการ โดยสามารถนำไปใช้หรือต่อยอดกับหน่วยงานย่อยอื่นๆ ได้ การจัดเก็บ/เข้าถึง: เอกสารประกอบ เว็บไซต์	พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	ปีละ 2 ครั้ง	บุคลากรสายสนับสนุน
เวทีพัฒนาคณะ พัฒนางาน	แนวปฏิบัติ ข้อคิด เทคนิคในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บ/เข้าถึง: เอกสารประกอบ บนเว็บไซต์	พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	ทุก 2 เดือน	บุคลากรสายสนับสนุน
K-Procedure	ขั้นตอนการปฏิบัติงานในรูปแบบที่ง่ายแก่การเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน และบุคคลที่ต้องมาติดต่อ การจัดเก็บ/เข้าถึง: บนเว็บไซต์ของภาควิชา/หน่วยงาน	แนวปฏิบัติ	ผู้ปฏิบัติงานจัดทำได้ตลอด	บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์
Web คลังความรู้	เว็บไซต์ของภาควิชา/หน่วยงานที่ได้มีการรวบรวมความรู้ สะสมความรู้ ทั้งเฉพาะด้าน และทั่วไป โดยมีการจัดเก็บอยู่ในรูปแบบของเว็บไซต์ ให้เป็น Knowledge Bank ของภาควิชา/หน่วยงาน การจัดเก็บ/เข้าถึง: บนเว็บไซต์ของภาควิชา/หน่วยงาน	พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	ผู้ปฏิบัติงานจัดทำได้ตลอด	บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์
FAQs	คำถามที่มักจะมีผู้สอบถามบ่อยๆ หรือพูดถึงบ่อยๆ เพื่อจัดการกับคำถามซ้ำๆ และต้องตอบบ่อยๆ ทางคณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงให้ทางภาควิชา/หน่วยงาน รวบรวมคำถาม และคำตอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นมาตรฐาน และจัดเก็บในรูปแบบ Website ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการ การจัดเก็บ/เข้าถึง: บนเว็บไซต์ของภาควิชา/หน่วยงาน	แนวปฏิบัติ	ผู้ปฏิบัติงานจัดทำได้ตลอด	บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์
ฝากไว้ในความทรงจำ	บทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญราชการในแต่ละปีงบประมาณ โดยผู้เขียนแต่ละท่านจะมีการฝากข้อคิด เทคนิค และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาให้กับองค์กร หรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยจะมีการจัดเก็บในรูปแบบของ VDO การจัดเก็บ/เข้าถึง: VDO บนเว็บไซต์คณะฯ	เทคนิคการสอน / การวิจัย / การทำงาน	ปีละ 1 ครั้ง	บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน
เครือข่ายสถาบัน เช่น มอ.-มช.-มข.	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารของสามมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัย การจัดเก็บ/เข้าถึง: สรุปรายสาระสำคัญ โดยมหาวิทยาลัย	พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	ปีละ 1 ครั้ง	ผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์

4.2 ข(1) คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศคณะวิศวกรรมศาสตร์สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้อมูลและสารสนเทศซึ่งดำเนินการผ่านส่วนกลางของมหาวิทยาลัย และดำเนินการโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศซึ่งดำเนินการโดยส่วนกลางนั้น มีการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัย เช่น งานทะเบียนของมหาวิทยาลัยมีการกำกับดูแลโดยรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์มีการสำรองข้อมูลจากส่วนกลางของมหาวิทยาลัยมายังเครื่องแม่ข่ายของคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อใช้งาน และเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของข้อมูลตั้งต้น นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศและข้อมูลซึ่งดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศของคณะฯ มีการทวนสอบข้อมูลในหลายลักษณะ ได้แก่

- การทวนสอบโดยเจ้าของข้อมูล ผ่านระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากรมีการแจ้งข้อมูลความผิดปกติของการลงเวลา เพื่อให้บุคลากรสามารถทวนสอบความถูกต้องของข้อมูลตนเองในระบบได้ ดังแสดงในรูป 4.2 เป็นต้น

The screenshot shows a web interface for personnel time management. At the top, there's a header with the title 'ระบบสารสนเทศบุคลากร' and a navigation menu. The main content area displays a calendar for December 2017. A sidebar on the left lists various system features, and a pop-up window is open over the calendar, displaying 'วันที่ไม่มีข้อมูลการลงเวลา' (Date with no time record) and 'ข้อมูลการลงเวลาปกติ' (Normal time record information).

รูป 4.2 หน้าจอระบบเวลาปฏิบัติราชการคณะวิศวกรรมศาสตร์

- การทวนสอบโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผ่านระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องตามสิทธิของเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบขออนุมัติเดินทางไปราชการซึ่งบุคลากรสามารถกรอกข้อมูลของตนเอง แต่เจ้าหน้าที่ในระดับหน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านการเงินมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว เพื่อช่วยในการดำเนินการและเป็นการทวนสอบความถูกต้องของข้อมูลภายในระบบอื่กันยหนึ่งด้วย

ผลสะท้อนกลับในส่วนของความน่าเชื่อถือและคุณภาพของข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผ่านกระบวนการประเมินคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในด้านการดูแลคุณภาพข้อมูล แต่มีประเด็นเรื่องของการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้รองรับกับนโยบายใหม่หรือระเบียบใหม่ ซึ่งยังคงดำเนินการได้ไม่ทันทุกระบบ แนวทางการดำเนินการเพื่อการแก้ไข คือ การปรับปรุงระบบสารสนเทศที่มีลักษณะคล้ายกันเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการง่ายขึ้น และรองรับการปรับแก้ได้อย่างรวดเร็ว ยกตัวอย่างการปรับปรุงในรอบปีที่ผ่านมาได้แก่ การปรับปรุงระบบการจองห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ/ห้องเรียนนอกเวลาเรียน โดยรวมเข้าเป็นระบบเดียวกันและเสริมบริการผ่านโทรศัพท์ Smartphone เป็นโครงการนำร่อง

4.2 ข(2) ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ

ในส่วนของความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ และความมั่นคงของข้อมูล

กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงทางกายภาพ ประกอบด้วย การจัดให้มีห้องบรรจุอุปกรณ์เครื่องแม่ข่าย เฉพาะที่เป็นสัดส่วนและปลอดภัย มีการกำหนดสิทธิ์ของบุคคลที่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ได้ทางกายภาพ มีระบบกล้องวงจรปิด เพื่อช่วยตรวจสอบระบบ มีระบบส่งข้อมูลฉุกเฉินกรณีมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์ เช่น ระบบเครื่องปรับอากาศไม่ทำงาน อุปกรณ์ switch มีอุณหภูมิสูงขึ้น เป็นต้น มีระบบสำรองไฟฟ้า และมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ดูแล ตรวจสอบระบบ เพื่อนำเสนอแผนการปรับปรุงระบบให้เหมาะสม

กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงของข้อมูล ประกอบด้วย การกำหนดสิทธิ์ของผู้ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ต้องเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเท่านั้น มีการปรับปรุงสิทธิ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการกำหนดรหัสผ่านก่อนเข้าใช้งานระบบ มีการบันทึก login การเข้าใช้งานระบบ และมีการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

ผลสะท้อนกลับในส่วนของความปลอดภัยของข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผ่านกระบวนการประเมินคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ในการสำรองข้อมูลของตนเอง แนวทางการดำเนินการเพื่อการแก้ไข คือ การจัดอบรมและ Roadshow เพื่อให้คำแนะนำในการสำรองข้อมูลของส่วนงานของตนเอง อีกทั้งฝ่ายคอมพิวเตอร์ได้ดำเนินการจัดทำระบบสำรองข้อมูล cloud storage ส่วนกลาง (cloud.eng.psu.ac.th) เพื่อรองรับการสำรองข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน

4.2 ข(3) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

ส่วนของความพร้อมใช้งานข้อมูลและสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ใช้งานระบบสารสนเทศ 2 ส่วน ได้แก่ ระบบสารสนเทศซึ่งดำเนินการโดยส่วนกลาง และระบบสารสนเทศซึ่งพัฒนาโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ กระบวนการที่ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจถึงความพร้อมของข้อมูลส่วนนี้ ได้แก่ การสำรองข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาและบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์จากเครื่องแม่ข่ายส่วนกลางมายังเครื่องแม่ข่ายของคณะฯ เป็นประจำทุกวันผ่านระบบอัตโนมัติ (auto script) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความพร้อมใช้งาน ส่วนกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจถึงความพร้อมของระบบสารสนเทศซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ ระบบสำรองข้อมูลเป็นประจำผ่านระบบอัตโนมัติตามกำหนดเวลาตามลำดับความสำคัญ คือ ระบบที่สำคัญมากจะดำเนินการทุกวัน ระบบที่สำคัญรองลงมาจะดำเนินการทุกสัปดาห์ และดำเนินการทุกเดือน

ผลสะท้อนกลับในส่วนของความพร้อมใช้ของข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผ่านกระบวนการประเมินคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมาพบว่า ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ ขาดกระบวนการจัดการคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันแม่นยำและถูกต้อง เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าว ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ จึงจัดทำกระบวนการจัดการคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศ เพิ่มเติมจากเดิม ซึ่งมี 3 ส่วน ได้แก่

- การทวนสอบคุณภาพของข้อมูลจากมหาวิทยาลัยใช้ auto script
- การทวนสอบคุณภาพของข้อมูลระบบสารสนเทศภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ใช้ 2 ระบบ ได้แก่ การตรวจสอบโดยเจ้าของข้อมูล และการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- มีระบบสำรองข้อมูลซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุกวัน

ประเด็นที่ต้องดำเนินการแก้ไข แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ขาดกระบวนการตอบกลับเพื่อแจ้งข้อผิดพลาดของข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- ขาดกระบวนการตรวจสอบข้อมูลที่สำรองไว้อย่างเป็นระบบ
- ข้อมูลของแต่ละกลุ่มงานหลายส่วนจัดกระจายอย่างไม่เป็นระบบ

โดยการดำเนินการแก้ปัญหาประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

- จัดแยกกลุ่มข้อมูลเพื่อหาเจ้าของข้อมูลที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ
- ทำความเข้าใจกับเจ้าของข้อมูลเพื่อยืนยันความเป็นเจ้าของข้อมูล
- จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อรับการตอบกลับและจัดทำรายงาน
- เพิ่มวาระการประชุมกรรมการ IT ของคณะเพื่อพิจารณาข้อผิดพลาดและเสนอแนวทางแก้ไข
- สรุปและประเมินผลการดำเนินงานตาม KPIs ทุกรอบปีเพื่อเข้ากรรมการ IT ของคณะฯ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามแผนยังคงล่าช้าอยู่ เนื่องจากการปรับปรุงระบบสารสนเทศและควมรวมระบบ ส่งผลให้จำเป็นต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์เจ้าของผู้รับผิดชอบข้อมูล อีกทั้ง โครงสร้างคณะกรรมการ IT ของคณะฯ อาจมีการปรับเปลี่ยนเนื่องจากกระบวนการปรับโครงสร้าง จึงส่งผลให้การดำเนินการล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้

4.2 ข(4) คุณสมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

คุณสมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดูแลโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงข่ายคณะวิศวกรรมศาสตร์ และกำหนดทิศทางโดยคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน

กระบวนการดำเนินการสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ห้องปฏิบัติการและห้องเรียน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ ทุกรอบ 6 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องสามารถรองรับซอฟต์แวร์ใหม่ๆ ได้ อีกทั้ง มีการกำหนดสัดส่วนงบประมาณเพื่อการบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายในแต่ละปีเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบำรุงรักษาระบบได้ (หากจำเป็น)

กระบวนการดำเนินการในส่วนการใช้งานซอฟต์แวร์ภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ การใช้ซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ที่มหาวิทยาลัย คณะฯ และภาควิชาฯ จัดหาเพื่อการใช้งาน ส่งผลให้สามารถอัปเดตซอฟต์แวร์ได้ ส่วนของระบบสารสนเทศ ซึ่งพัฒนาขึ้นภายในองค์กรนั้นจะดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงข่ายคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อให้เหมาะสม และมีการทดสอบระบบก่อนการเปิดใช้งาน นอกจากนี้ มีการจัดอบรมให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานระบบได้

กระบวนการดำเนินการสำหรับเครื่องแม่ข่ายและอุปกรณ์ระบบเครือข่ายที่สำคัญ ได้แก่ มีห้องสำหรับจัดเก็บอุปกรณ์ที่สำคัญเฉพาะ มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบทุกวันในเวลาราชการ และมีการส่งข้อมูลผ่านระบบอีเมลในกรณีฉุกเฉินในวันหยุดราชการ ผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้นจึงจะมีสิทธิ์ในการเข้าถึงอุปกรณ์ทั้งในทางกายภาพ (Physical access) และในการเข้าถึงระยะไกล (Remote access)

กระบวนการดำเนินการสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้ใช้ภายในคณะฯ ได้แก่ การกำหนดให้บรรจุรหัสผ่านก่อนเข้าใช้งานเครื่อง มีการติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์บนเครื่อง มีระบบสำรองไฟฟ้า (UPS) และมีอุปกรณ์สำรองข้อมูลของส่วนงาน

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีการเปิดใช้งานระบบเครือข่ายแบบสายและแบบไร้สายครอบคลุมทั่วทั้งคณะฯ มีการปฏิบัติตาม พรบ. การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และในการให้บริการระบบเครือข่ายแบบไร้สายจะให้บริการผ่านมาตรฐาน 802.1x เท่านั้น ซึ่งมีความมั่นคง

4.2 ข(5) ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน

ในภาวะฉุกเฉิน คณะฯ ได้ดำเนินการเพื่อให้มีความพร้อมใช้ของระบบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบสารสนเทศและข้อมูล โดยการจัดให้มีระบบสำรองไฟฟ้ากรณีกระแสไฟฟ้าดับ ระบบสำรองไฟฟ้าสำหรับเครื่องแม่ข่ายและอุปกรณ์ระบบเครือข่ายทุกเครื่องในระบบเครือข่ายเพื่อรองรับเมื่อมีการเปลี่ยนไปมาระหว่างกระแสไฟฟ้าจะระบบปกติและกระแสไฟฟ้าจากระบบสำรองไฟฟ้า และระบบสำรองข้อมูลเพื่อให้สามารถกู้คืนข้อมูลหากมีประเด็นปัญหา ในส่วนของอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์นั้น

มีการสำรองงบประมาณฉุกเฉินเพื่อใช้ในกรณีที่ต้องเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์เครือข่าย ในกรณีจำเป็น ส่งผลให้สามารถจัดหาอุปกรณ์เพื่อการใช้งานในกรณีฉุกเฉินได้

ในการสำรองข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนกลางบรรจุอยู่บนเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์ของคณะฯ ดูแลรับผิดชอบโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงข่ายคณะวิศวกรรมศาสตร์ และกำหนดทิศทางโดยคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2561 มีการดำเนินการตามแผนในการจัดหาระบบสำรองข้อมูลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงมาใช้ทดแทน (cloud.eng.psu.ac.th) ส่วนข้อมูลด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการนั้น มีการสำรองข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งดำเนินการโดยส่วนงานฯ ต่างๆ โดยตรง ทั้งนี้ ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์มีการสำรวจและเสนอแนะอุปกรณ์สำหรับสำรองข้อมูลแก่ส่วนงานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสม โดยดำเนินการสำรวจทุก 4 ปี

ข้อมูลด้านงานทะเบียนและประมวลผลนั้น คณะฯ ใช้ระบบร่วมกับส่วนกลางของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์มีการสำรองข้อมูลจากส่วนกลางเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาและบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์มาเก็บสำรองไว้บนเครื่องแม่ข่ายที่ฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์ด้วย

หมวด 5

บุคลากร

5. บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

5.1 ก(1) ชีตความสามารถ และอัตรากำลัง

คณะฯ มีการบริหารบุคคลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักของคณะ ได้แก่ WIL, Smart Faculty และ Think Globally, Act Locally ให้กระจายลงสู่บุคลากรสายวิชาการ และมุ่งเน้นเรื่อง Smart Faculty สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร SMART ให้กับบุคลากร

การดำเนินการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรตามแนวทางดังแสดงในตาราง 5.1 รวมทั้งการประเมินความต้องการในการพัฒนาด้านทักษะหรือความสามารถต่างๆ ทั้งแบบ bottom-up และ top-down

ตาราง 5.1 การประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ

ขั้นตอนการประเมินอัตรากำลัง	หน่วยงานรับผิดชอบ	ครอบคลุม
<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการ: สายสนับสนุน เป้าหมายคือ 1:1 พิจารณาอัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา เป้าหมายคือ 1:15 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากข้อมูลบุคลากรเกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย และความต้องการจากภาควิชาฯ หน่วยงาน ตามรอบที่กำหนดในช่วงกลางปีงบประมาณ วางแผนความต้องการและสรุปแผนอัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัย 	กลุ่มงานแผนงานและประกันคุณภาพ และกลุ่มงานบริหารและบุคคล	สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ
ขั้นตอนการประเมินขีดความสามารถ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ครอบคลุม
<ul style="list-style-type: none"> ในแต่ละตำแหน่งงาน มีการกำหนดคุณสมบัติและความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่งภาระหน้าที่มาตรฐาน ความรับผิดชอบ (พิจารณาจาก job description) โดยหัวหน้าหน่วยงาน/ภาควิชาเป็นผู้กำหนด 	กลุ่มงานบริหารและบุคคล เป็นผู้รวบรวม	สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ
ขั้นตอนการประเมินความต้องการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ	ครอบคลุม
เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ จึงได้ดำเนินการประเมินความต้องการและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> นำนโยบายขององค์กรมาวิเคราะห์และปรับใช้เป็นหลักสูตรและหัวข้อในการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และดำเนินการจัดทำกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากรตาม career path ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> สายวิชาการ ดำเนินการพัฒนาตามมาตรฐานภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ซึ่งเป็นมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด สายสนับสนุน ได้ดำเนินการตาม career path โดยแบ่งความก้าวหน้าเป็น 2 ส่วน คือ พัฒนาสู่สายการบริหารงาน และพัฒนาสายวิชาชีพ ดำเนินการจัดทำหลักสูตรและหัวข้อสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของคณะและมหาวิทยาลัย รวมไปถึง KPIs ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักด้านต่างๆ มีการจัดระบบความต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยแบ่งหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเป็น 2 ส่วน คือ หลักสูตรที่คณะเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมเอง และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/พัฒนาที่จัดโดยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง นำเสนอหลักการ งบประมาณ และร่างแผนการจัดกิจกรรมเสนอต่อกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติ 	กลุ่มงานบริหารและบุคคล	สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ
<ul style="list-style-type: none"> กรณีหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาผลการปฏิบัติงาน หากพบว่าบุคคลหรือหน่วยงานบางด้านไม่เป็นไปตามเป้าหมายด้านสมรรถนะ อาจกำหนดหัวข้อที่จะส่งบุคลากรในหน่วยงานเพื่ออบรมเพิ่มเติม 	หน่วยงานดำเนินการเสนอ	สายสนับสนุนวิชาการ

ขั้นตอนการประเมินความต้องการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ	ครอบคลุม
<ul style="list-style-type: none"> กรณีบุคลากรสายวิชาการเสนอหัวข้อที่จะอบรม และดำเนินการขออนุมัติหัวหน้าหน่วยงาน/ภาควิชา เพื่อเดินทางเป็นรายไป 	รายบุคคล	สายวิชาการ

5.1 ก (2) บุคลากรใหม่

คณะฯ มีการดำเนินการเพื่อสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรตามแนวทางที่แสดงไว้ในตาราง 5.2 คณะฯ จัดระบบต่างๆ ต่อไปนี้เพื่อให้กับบุคลากรที่เข้ามาทำงานกับหน่วยงาน/ภาควิชาได้รับการสนับสนุนต่างๆ ดังแสดงในตาราง 5.3 โดยคณะฯ ไม่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขที่จำกัดทางสัญชาติ ศาสนา หรือพื้นที่ของบุคลากรและผู้เรียน เป็นการเปิดรับอย่างไม่ปิดกั้นหรือแบ่งแยกความแตกต่าง

นอกจากนี้ ในรอบปีที่ผ่านมา ทีมบริหารมีการจัดกิจกรรม “Young staff forum” ซึ่งเป็นการพูดคุยของบุคลากรใหม่กับทีมบริหารคณะเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์/บุคลากรใหม่ ได้สื่อสารกับผู้บริหารโดยตรง กำหนดจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง รวมทั้งการรวมกลุ่มอาจารย์ใหม่ในชื่อ “Think Tank Team” เพื่อรวมกลุ่มคนรุ่นใหม่ของคณะฯ เพื่อการทำงานร่วมกันและการทำงานร่วมกับคณะฯ ในภารกิจต่างๆ

ตาราง 5.2 การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุและรักษาบุคลากรใหม่

ขั้นตอนการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ครอบคลุม
<ul style="list-style-type: none"> เมื่อทราบความต้องการด้านอัตรากำลังจากภาควิชา/ หน่วยงานและกรอบอัตรากำลังที่ทางมหาวิทยาลัยจัดสรรมา ทุกรอบของการสรรหา ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คนประกอบด้วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา/หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ ประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ มหาวิทยาลัย และเว็บไซต์กิมหยงดอทคอม ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ สอบข้อเขียน/สอบปฏิบัติ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการที่แต่งตั้ง ประกาศรายชื่อ ส่งเอกสาร ทำสัญญาจ้างว่าจ้าง ทดลองงานและบรรจุตามระเบียบของมหาวิทยาลัย 	กลุ่มงานบริหารและบุคคล รับผิดชอบในภาพรวม	สายสนับสนุนทำทุกขั้นตอน แต่สายวิชาการไม่ต้องสอบข้อเขียน

ตาราง 5.3 ระบบการสนับสนุนให้กับบุคลากร

ระบบ/ การสนับสนุน	เงื่อนไข ครอบคลุม
การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย คณะฯ สนับสนุนเพิ่มในส่วนของค่าครองชีพ	เฉพาะพนักงานเงินรายได้ที่มีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ 2,000 บาท แต่เมื่อรวมกับค่าจ้างแล้วต้องไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท และกรณีจำนวนเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เมื่อรวมกับค่าจ้างแล้วไม่ถึงเดือนละ 10,000 บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกจนถึงเดือนละ 10,000 บาท
การจ่ายค่าสมนาคุณให้กับสาขาที่ขาดแคลน	เฉพาะสายวิชาการ และสายสนับสนุนในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
การพิจารณาปรับเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง	เฉพาะข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เงินเดือนขึ้นปีละ 2 ครั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ปีละ 1 ครั้ง
การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จัดโดยมหาวิทยาลัย	ทุกคน
ระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน	ทุกคน
สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขของกองทุน	เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย
ประกันอุบัติเหตุ	ทุกคน
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ทุกคน
จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	ทุกคน
เงินกู้ยืมโดยสวัสดิการของคณะฯ	ทุกคน

โดยแนวทางดังที่แสดงในตาราง 5.3 ซึ่งได้มีการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้วยการประเมินความพึงพอใจของระบบ/การสนับสนุนดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น แบบประเมินความพึงพอใจกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดังกล่าว และหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงานที่มีบุคลากรใหม่ อายุงานไม่เกิน 3 ปี โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการประเมินปรากฏว่า ผลระดับความพึงพอใจของระบบดังกล่าว ปี 2560 อยู่ที่ร้อยละ 80.81 และแบบประเมินความพึงพอใจกระบวนการรักษาบุคลากรใหม่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการประเมิน ปรากฏว่า ผลระดับความพึงพอใจของระบบดังกล่าว อยู่ที่ ร้อยละ 67.27 ซึ่งเดิมได้ตั้งเป้าหมายของแบบประเมินความพึงพอใจทั้ง 2 ระบบ ไว้ที่ร้อยละ 50 จึงถือว่าสูงกว่าเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

5.1 ก(3) การทำให้บรรลุผล

คณะฯ มีวิธีการในการจัดระบบและบริหารเพื่อให้บุคลากรในคณะฯ ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการหล่อหลอมค่านิยมองค์กรและเสริมสร้างสมรรถนะหลัก ดังแสดงในตาราง 5.4

ตาราง 5.4 แนวทางสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวทาง	รอบดำเนินการ	ครอบคลุม
ทีมบริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก และจัดทำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โดยเมื่อจัดทำเสร็จสิ้น มีการรับฟังเสียงสะท้อน ความคิดเห็น รวมทั้งสื่อสารผ่านทุกช่องทาง เช่น การประชุม การประชาสัมพันธ์และเมื่อนำไปใช้ มีการกระจายลงมาถึงระดับปฏิบัติการ เช่น ภาควิชา หน่วยงาน	รอบของการจัดทำ และทบทวนแผนกลยุทธ์ในรอบปีงบประมาณ	ทุกคน
หน่วยงาน/ภาควิชา รับนโยบาย กลยุทธ์และตัวชี้วัดสู่การปฏิบัติ และรายงานผล	ตัวชี้วัดรายงานทุกสิ้นปีการศึกษา	ทุกหน่วยงาน/ภาควิชา
รายบุคคลมีการกำหนด TOR โดยกำหนดจากกรอบงานของ job description และข้อตกลงอื่นๆ ที่ทำกับหัวหน้าหน่วยงาน/ ภาควิชา และรายงานผลตาม TOR	ทุก 6 เดือน	สายสนับสนุน และสายวิชาการ
การดำเนินการเป็นตัวอย่างจากทีมบริหาร รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ของคณะจัดขึ้นต่างมุ่งเน้นการส่งเสริมค่านิยมองค์กร SMART ให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน และเสริมสร้างสมรรถนะหลักในเรื่อง Smart Faculty		
การเปิดให้ผู้เรียนประเมินรายวิชา เพื่อประเมินการบรรลุผลทางการสอนของอาจารย์	ทุกภาคการศึกษา	อาจารย์
กำหนดให้หน่วยงานที่ติดต่องานร่วมกัน หรือลูกค้ายภายใน ทำการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน	ปีละหนึ่งครั้ง	ทุกหน่วยงานในสำนักงานเลขานุการ
ส่งเสริมการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ เช่น active learning, problem-based learning หรืออื่นๆ เพื่อให้ทันต่อความต้องการด้านทักษะของนักศึกษา รวมทั้งแนวทางการวิจัยและบริการวิชาการที่เสริมสร้างสมรรถนะหลักของคณะในเรื่อง WIL และ Think globally, Act locally	ทุกรอบภาคการศึกษา	สายวิชาการ

การจัดระบบและพัฒนาบุคลากร มีการแผนการจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยสายวิชาการมีแนวทางการดำเนินงานทางตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน สำหรับสายสนับสนุนมีการพัฒนาบุคลากรตาม career path โดยมุ่งผลลัพธ์ไปสู่การพัฒนางานและพัฒนางานองค์กร โดยคณะฯ มีการจัดการกิจกรรมผ่านกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบตามตาราง 5.5 ในแต่ละโครงการ/กิจกรรมมีหลักการที่เกี่ยวข้องที่เชื่อมโยงกันกับพันธกิจขององค์กร

ตาราง 5.5 โครงการ/กิจกรรมมีหลักการที่เกี่ยวข้องที่เชื่อมโยงกันกับพันธกิจขององค์กร

ประเภทโครงการ	หลักสูตร/กิจกรรม	หลักการ	กลุ่มเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
•โครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-การจัดเวทีพัฒนาด้านพัฒนางาน	ตามพันธกิจสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้และตามยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรทุกท่าน	Smart Faculty(Happy, Healthy,Efficiency) Think Globally, Act Locally
•โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการสร้างผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-อบรมการพัฒนางานประจำส่วนวิชาการ R2R	จัดกิจกรรมตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ถึงกำหนดเลื่อนระดับ	Smart Faculty(Happy, Healthy,Efficiency)
	-อบรมการทำงานวิจัยในสายสนับสนุน(วิจัยสถาบัน/งานวิเคราะห์/คู่มือปฏิบัติงาน)	จัดกิจกรรมตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ถึงกำหนดเลื่อนระดับ	Smart Faculty(Happy, Healthy,Efficiency)
•โครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับการบริหารงาน	-การพัฒนาผู้บริหารสายสนับสนุน	เพื่อพัฒนาและเตรียมคนรองรับการบริหารงานคณะในอนาคต	ผู้บริหารสายสนับสนุนและกลุ่ม Talent	Smart Faculty(Happy, Healthy,Efficiency)
•โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการปรับโครงสร้าง/ตามนโยบายต่าง ๆ	-อบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ของคณะ / มหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุน	Smart Faculty(Happy, Healthy,Efficiency)
	-อบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	จัดตามสมรรถนะหลักของคณะฯ Smart Faculty (Happy, Healthy,Efficiency)	บุคลากรสายสนับสนุน	Smart Faculty(Happy, Healthy,Efficiency)

5.1 ก(4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

สำหรับการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรนั้น ทีมบริหารพิจารณาแล้วว่า ในการดำเนินการของคณะฯ ในอดีตที่ผ่านมา คณะฯมีการดำเนินการหลักเฉพาะด้าน Human resource management (HRM) เท่านั้น สำหรับการดำเนินการทางด้าน Human resource development (HRD) มีการดำเนินการน้อยมาก โดยมีงบประมาณด้านนี้เพียง 0.6% ของรายจ่ายจากเงินรายได้เท่านั้น ในรอบปี 2561 ที่ผ่านมานี้ คณะบดีและทีมบริหารจึงใช้โอกาสในการปรับโครงสร้างบริหารคณะฯ โดยแบ่งหน่วยงานการจัดการทรัพยากรบุคคล ออกเป็นงานบริหารบุคคล (HRM) และงานพัฒนาบุคลากร (HRD) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร อีกทั้งยังสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเป็นสองเท่าจากเดิม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถ โดยได้มอบหมายให้งาน HRD ปรับปรุงแนวทางการจัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาบุคลากร จากเดิมที่จัดโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Wants)

ในรอบปี 2561 คณะได้ส่งเสริมให้มีการดำเนินการในส่วนของงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยมีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(1) นำนโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้องของคณะและมหาวิทยาลัย รวมไปถึง KPIs และสมรรถนะหลักของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้เป็นหลักสูตรและหัวข้อในการพัฒนาบุคลากร

(2) พัฒนาบุคลากรควบคู่กันระหว่างการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในอนาคต โดยการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ พัฒนาบุคลากรไปสู่สายงานบริหารเพื่อเตรียมการรองรับการบริหารคณะ และพัฒนาสายวิชาชีพ เพื่อพัฒนางานประจำไปสู่ผลงานทางวิชาการรวมถึงผลงานประจำ อีกทั้งเป็นการทำผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลงไปให้สามารถปฏิบัติงานหรือทำงานแทนกันได้ทุกสถานการณ์

(3) มีการจัดระบบการจัดสรรเงินในการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วน คืองบประมาณส่วนกลางที่คณะเป็นผู้ดำเนินการและงบประมาณที่จัดสรรไปยังภาควิชา/หน่วยงาน เพื่อส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/พัฒนาตามสมรรถนะที่หน่วยงานต้องการที่นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมภายในคณะ

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในประเด็นขีดความสามารถอื่น ๆ เช่น การเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ ที่อาจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มของสายวิชาการได้มีการแจ้งทั้งในที่ประชุม หรือการจัดการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับทราบและปรับตัวได้ทัน ในส่วนของสายสนับสนุนเอง มีกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ การสร้างความยืดหยุ่นของงาน เช่น การจัดเวทีพัฒนาคนพัฒนางาน การเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอน ทั้งหมดนี้เพื่อรองรับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5.1 ข(1) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

คณะฯ มอบหมายให้กลุ่มงานอาคารสถานที่ฯ ดูแลการบริการพื้นฐาน ดูแลพื้นที่ทั้งภายในและภายนอกคณะให้เป็นพื้นที่สีเขียว เน้นความเป็นระเบียบ ปลอดภัย มีบริการสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการโจรกรรมทรัพย์สินของทางราชการ มียามรักษาการตรวจตราในพื้นที่ต่าง ๆ ตามตารางปฏิบัติการที่กำหนด มีการติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัยในพื้นที่เสี่ยงต่าง ๆ รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันระงับอัคคีภัยเบื้องต้น และการซ้อมแผนปฏิบัติอพยพหนีไฟ มีการจ้างบริษัทรับจ้างเหมาทำความสะอาดเพื่อให้สภาพพื้นที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการรณรงค์เรื่องวินัยจราจร มีการแบ่งประเภทของพื้นที่ตามลักษณะการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่ห้องปฏิบัติการ (lab) โรงปฏิบัติการ (shop) พื้นที่สำนักงาน พื้นที่ห้องเก็บอุปกรณ์ แต่ละพื้นที่มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย มาตรฐาน 5ส มาตรฐานการทำความสะอาดที่แตกต่างกัน

คณะฯ มีการทบทวนถึงประสิทธิผลของการดำเนินการ ยกตัวอย่างในช่วงสองปีที่ผ่านมา มีการพิจารณาประเด็นบริษัทรับจ้างเหมาทำความสะอาดในเรื่องของความคุ้มค่าในงบประมาณที่ดำเนินการ (เนื่องจากงบดำเนินการเดิมประมาณ 3 ล้านบาท) นำสู่การปรับแนวทางการดำเนินการในปีที่ผ่านมา (2561) ได้ปรับวิธีพิจารณาและคัดเลือกบริษัทรับเหมาทำความสะอาดโดยวิธีประมูล E-bidding พบว่ามีผลให้ค่าใช้จ่ายลดลง 46%

5.1 ข(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามตาราง 5.3 นั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนดจากเสียงสะท้อนของบุคลากร เช่น จากการประเมินบุคลากร และกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานะ ยกตัวอย่างเช่น สิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะมีความแตกต่างจากข้าราชการ จึงได้มีการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกองทุนพนักงานที่เพิ่มเติมขึ้นมา เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

5.2 ก(1) วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางด้านความผูกพัน การเปิดกว้าง และการทำงานที่โดดเด่นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 5.6

ตาราง 5.6 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรม	การเสริมสร้าง	รอบการจัด	ผู้เข้าร่วม
สัมมนาบุคลากรประจำปี	สร้างความผูกพัน สามัคคี	ทุกปี	ทุกคน
งานปีใหม่ ทำบุญสงกรานต์ กิจกรรมกีฬา และจัดงานทำบุญอุทิศส่วนกุศลแก่ ศ.ดร.สตางค์	สร้างความผูกพัน สามัคคี	ทุกปี	ทุกคน
งานเกษียณอายุราชการของบุคลากร	สร้างความผูกพัน และแสดงความกตเวทิต่อผู้เกษียณที่ทุ่มเทร่างกายและใจให้กับหน่วยงานมาอย่างยาวนาน	ทุกปี	ทุกคน
การพบปะบุคลากร ผ่านเวที คณบดีชวนคุย	เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สื่อสารข้อมูลสำคัญต่าง ๆ	เป็นประจำ	รวมหรือติดตามกลุ่ม เช่น คณบดีชวนคุยสาย สนับสนุน / สายอาจารย์ และเวทีประชุมต่าง ๆ
เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน เช่น เวทีพัฒนาคนพัฒนางาน, Q-talk	เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือการดำเนินงานที่โดดเด่น เช่น การได้รับรางวัล	เป็นประจำ	สายสนับสนุน และสายอาจารย์แยกกัน
ทีมบริหารประชุมร่วมกับหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน	พร้อมรับฟังความต้องการ ปัญหา อุปสรรค รวมถึงสร้างความผูกพัน	เดือนละ 2 ครั้ง	ทีมบริหาร/หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน
คณบดีประชุมร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงาน	พร้อมรับฟังความต้องการ ปัญหา อุปสรรค รวมถึงสร้างความผูกพัน	เดือนละ 1 ครั้ง	คณบดี/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

คณะฯ มีเวทีการประชุมแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวาระต่าง ๆ เช่น การจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะ กิจกรรมคณบดีชวนคุย ที่ผู้บริหารต้องการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาคม รวมทั้งการประชุมวาระต่าง ๆ คณะฯ มีการกระจายอำนาจจากผู้บริหารสูงสุดตามลำดับชั้น (รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงาน) เน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นและแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และรายงานผลกลับไปยังผู้บังคับบัญชาต่อไป ซึ่งคณะฯ มองว่ากิจกรรมและการดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นนี้ล้วนแต่เป็นการพยายามส่งเสริมค่านิยมองค์กรในเรื่องของ SMART ให้ฝังรากลงไปในอนาคตยิ่งขึ้น

5.2 ก(2) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะฯ แต่งตั้งคณะทำงานโครงการองค์กรสร้างสุข เป็นตัวแทนจากภาควิชา/หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะฯ มีวาระ 1 ปีเพื่อร่วมกันกำหนดกิจกรรมในรอบ 1 ปีที่จะสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร และกิจกรรมจัดขึ้นโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตัวอย่าง เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่สายใยสัมพันธ์เป็นสร้างความผูกพันและความประทับใจของบุคลากรให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น กิจกรรมวันสงกรานต์ มีการณรงค์ส่งเสริมให้แต่งกายด้วยชุดไทย มีการนำปิ่นโตอาหารมารับประทานร่วมกัน รวมถึงการรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ กิจกรรมวันทำบุญตักบาตร มงคลสุข

นอกจากนี้ คณะฯ ได้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันไม่เพียงแต่เฉพาะบุคลากรภายใน ยังมีกิจกรรมที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา 5 สถาบัน (สถาบันวิศวกรรมศาสตร์ในภาคใต้) กิจกรรมกีฬา 3 ว (คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มอ.) กิจกรรมกีฬา ทุกกิจกรรมที่คณะฯ จัดขึ้นจะมีหน่วยงานองค์กรสร้างสุข กลุ่มงานบริหารและบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ โดยพยายามเน้นให้มีกิจกรรมมีความหลายรูปแบบ เพื่อความสนใจของบุคลากรที่หลากหลาย (ไม่ได้แยกประเภทของผู้เข้าร่วม) โดยกิจกรรมดังกล่าวประเมินประสิทธิผลด้วยการสนใจเข้าร่วมของบุคลากร และพบว่าบุคลากรให้ความสนใจกับกิจกรรมเหล่านี้เป็นอย่างดี

5.2 ก(3) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ มีแนวทางในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรด้วยแนวทางดังแสดงในตาราง 5.7

ตาราง 5.7 การประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

แนวทาง	วัตถุประสงค์การประเมิน	รอบการดำเนินการ	ความครอบคลุม
การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในแต่ละหน่วยงาน	ความพึงพอใจของลูกค้าของหน่วยงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน	ทุกปี	ทุกหน่วยงาน ไม่รวมภาควิชา
การประเมินความพึงพอใจและการเข้าร่วมในกิจกรรมที่กำหนดในหัวข้อ 5.2 ก(1) และ 5.2 ก(2)	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างความผูกพัน และตอบสนองต่อสิ่งที่คณะฯ มองว่าเป็นการสร้างผูกพันให้กับบุคลากร	หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม	ผู้เข้าร่วมทั้งหมด
รวบรวมข้อมูลสถิติการลืมนเวลา การเข้างานสาย การลาของบุคลากร	ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสอบถามปัญหาที่มีรายบุคคล	ทุกรอบการประเมินปีละ 2 ครั้ง	ทุกคน

5.2 ก(4) การจัดการผลการดำเนินการ

คณะฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม TOR ปีละ 2 ครั้งตามรอบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยระบบดังกล่าวส่งผลต่อการขึ้นเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงาน โดยใน TOR ส่วนของบุคลากรสายวิชาการ มีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการสอน การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่นการสอนแบบ active learning การสร้างรูปแบบใหม่ๆ ในการสอน ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน มีข้อตกลงให้ทำภาระงานเกี่ยวกับผลงานเชิงพัฒนา เช่น โครงการวิจัยสถาบัน โครงการพัฒนางาน สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากนี้มีการยกย่องชมเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เช่น รางวัลอาจารย์ตัวอย่าง อาจารย์รุ่นใหม่ดีเด่น ผู้มีผลงานดีเด่น บุคลากรดีเด่นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดำเนินการเป็นประจำทุกปี โดยมีคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และเป็นผู้พิจารณา

5.2 ข(1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีแนวทางดำเนินการในการสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาดังแสดงในตาราง 5.8

ตาราง 5.8 ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของคณะฯ

วัตถุประสงค์	แนวทาง	รอบการดำเนินการ	ความครอบคลุม
การสร้างสมรรถนะหลักให้กับหน่วยงาน	การส่งอาจารย์เพื่อศึกษาต่อในสาขาที่ภาควิชา ต้องการ / การรับอาจารย์ใหม่/ การรับบุคลากรเพิ่ม	ตลอดปีตามความเหมาะสม	สายวิชาการ สายสนับสนุน
การสร้างสมรรถนะหลักให้กับหน่วยงาน การปรับปรุงการเรียนการสอนในแนวทางมุ่งเน้นผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่างๆ การฝึกทักษะและความรู้ใหม่ๆ	การฝึกอบรมในเทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ ให้กับบุคลากรในคณะ	ตลอดปีตามความเหมาะสม	สายวิชาการ สายสนับสนุน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในคณะ และภายนอก	กิจกรรม KM เช่น เวที Q-talk เวทีจับน้ำชา เวทีพัฒนาคณะพัฒนางาน การศึกษาดูงาน	รอบการจัดกิจกรรม	สายวิชาการ สายสนับสนุน
การจัดเก็บองค์ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องและอื่น ๆ ที่สำคัญ	กิจกรรม KM การเขียน K-Procedure และคลังความรู้หน่วยงาน	รอบการจัดกิจกรรมปีละ 1 ครั้ง	เน้นสายสนับสนุน
การถ่ายทอดงานและความรู้จากผู้เกษียณอายุราชการหรือลาออก/โอนย้าย	เมื่อหน่วยงาน/ ภาควิชาทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิด จะมีการวางแผน ถ่ายทอดกระบวนการทำงานสู่ผู้ปฏิบัติที่จะมาปฏิบัติงานทดแทน	ก่อนรอบเกษียณอายุราชการ	สายวิชาการ สายสนับสนุน
การถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ข้อคิดต่างๆ จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ หรือลาออก/โอนย้าย	กิจกรรม KM ผাগไว้ในความทรงจำ	ทุกรอบเกษียณอายุราชการ	สายวิชาการ สายสนับสนุน

5.2 ข(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะฯ มีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพเบื้องต้นสำหรับแต่ละระบบการเรียนรู้และพัฒนาในตาราง 5.8 เช่น จำนวนคนเข้าร่วมในกิจกรรม จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จัดเก็บ ได้ถ่ายทอด แต่ยังไม่ได้มีการประเมินความสัมพันธ์กับผลการประเมินความผูกพัน

5.2 ข(3) ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน (career progression)

จากเดิมที่คณะฯ ไม่ได้มีแนวทางจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ในรอบปีที่ผ่านมา คณะฯ ได้เริ่มสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยดำเนินการในเชิงรุกมากขึ้น เช่น การเชิญรองอธิการบดีและเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมาบรรยายให้ความรู้ในด้านการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการแก่บุคลากรสายวิชาการ และการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำผลงานวิจัย/วิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการอบรมได้พัฒนาผลงาน และพร้อมสำหรับการขอตำแหน่งตำแหน่งสูงขึ้น อีกทั้งปีนี้คณะฯ ยังมีการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนโดยมุ่งสู่ผลลัพธ์ 2 ส่วน คือ 1. พัฒนาศาสนา เป็นการพัฒนางานไปสู่ผลงานทางวิชาการและพัฒนางานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และ 2. พัฒนาไปสู่สายการบริหารงาน เพื่อรองรับการบริหารงานของคณะในอนาคต จึงได้เริ่มมีการปรับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ให้ชัดเจนมากขึ้น มีการวางแผนคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้ากลุ่มงาน ในส่วนนโยบาย มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการเพิ่มงบประมาณด้าน HRD ให้มากขึ้น แต่การดำเนินงานอาจยังไม่เป็นรูปธรรมนักในปี

หมวด 6

ระบบปฏิบัติการ

6. ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1 ก(1) ข้อกำหนดของหลักสูตร บริการ และกระบวนการ

กระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย และกระบวนการบริการวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจหลักของคณะฯ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จะทำการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการ คณะฯ ดำเนินการโดยใช้สารสนเทศจากการรวบรวมความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจและข้อร้องเรียนของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหมวดที่ 3 รวมทั้งที่แสดงแบบสรุปไว้ในตาราง P05 แล้วจึงวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน เช่น กระบวนการเรียนการสอน มีปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย คุณภาพของนักศึกษาแรกเข้า คุณภาพของกระบวนการสอน และคุณภาพของหลักสูตร จะนำมาซึ่งคุณภาพของนักศึกษา ข้อมูลจากการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวนำมาซึ่งการกำหนดข้อกำหนดหลักที่แต่ละกระบวนการพึงมี ดังแสดงในตาราง 6.1 โดยการวิเคราะห์ดังกล่าวดำเนินการโดยกรรมการที่รับผิดชอบในชุดต่างๆ ในทุกรอบปีในช่วงการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะสั้นรายปี

6.1 ก(2) แนวคิดการออกแบบ

คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ ร่วมกับการทำงานของภาควิชา/หน่วยงาน ทำการออกแบบ กำกับดูแลการดำเนินการ ปรับปรุง รวมทั้งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ในกระบวนการทำงาน โดยมีทีมบริหารที่รับผิดชอบในด้านนั้นๆ เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และมีคณะกรรมการประจำคณะให้ความเห็นชอบในกรณีการปรับเปลี่ยนที่สำคัญ กระบวนการทั้งหมดจะมีการทบทวนในรอบปีในช่วงการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะสั้นรายปี

ข้อมูลหลักที่ใช้ประกอบการออกแบบกระบวนการได้แก่ ทิศทางความต้องการของคณะฯ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ) ข้อมูลผลการดำเนินงานในอดีตและปัจจุบัน (การรายงานผลตามตัวชี้วัด) สภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกคณะฯ สารสนเทศความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจและข้อร้องเรียนของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

6.1 ข(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ ใช้กฎระเบียบ เช่นหลักเกณฑ์ ระเบียบราชการ ประกาศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด ดังแสดงแนวทางในตาราง 6.1 คอลัมภ์การควบคุมการปฏิบัติงาน

6.1 ข(2) กระบวนการสนับสนุน

คณะฯ มีกระบวนการสนับสนุนดังแสดงในตาราง 6.1 กำหนดให้มีกระบวนการดังกล่าวเริ่มจากการพิจารณากระบวนการหลัก ว่าต้องการงานใดมาสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการได้ภายใต้พันธกิจที่คณะมี ภายใต้เป้าหมายที่คณะกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ รวมทั้งตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่กำหนด โดยเมื่อกำหนดกระบวนการสนับสนุนแล้ว ต้องพิจารณาว่ากระบวนการดังกล่าวควรมีลักษณะเช่นใดเพื่อส่งเสริมให้กระบวนการหลักดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วจึงนำประเด็นดังกล่าวมาเป็นข้อกำหนดของกระบวนการที่พึงมี

ตาราง 6.1 กระบวนการของคณะวิศวกรรมศาสตร์

กระบวนการ	ข้อมูลประกอบการออกแบบ	ข้อกำหนดหลักของกระบวนการ	การควบคุมการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ
<p>การเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการคัดเลือกและรับเข้าศึกษา กระบวนการสนับสนุนการจัดการศึกษา กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการประเมินผลการเรียนการสอน กระบวนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร กระบวนการประกันคุณภาพหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลักของคณะฯ ในเรื่องของ WIL ทิศทางความต้องการคณะฯ สารสนเทศความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทาง/ความต้องการ/ระเบียบ ข้อกำหนดของการอุดมศึกษา สภาวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> คุณภาพของผู้เข้าศึกษา คุณภาพหลักสูตรตามข้อกำหนด สกอ. สมศ. สภาวิศวกร คุณภาพกระบวนการสอนและทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน คุณภาพของกิจกรรมของนักศึกษา คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเปิด-ปิดหลักสูตร กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเปิด-ปิดรายวิชา กฎระเบียบเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ระเบียบในการประกันคุณภาพหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายพัฒนาวิชาการฯ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาวิชาการ ภาควิชา/หลักสูตร
<p>วิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการสนับสนุนการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลักของคณะฯ ในเรื่องของ Think globally, Act locally ทิศทางความต้องการคณะฯ สารสนเทศความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทิศทางความต้องการของวงการวิจัย ระเบียบกองทุนวิจัย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล 	<ul style="list-style-type: none"> ความน่าสนใจและมีความเป็นไปได้ในการวิจัย ความสามารถ สร้างสรรค์งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม หรือจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา การบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอน และบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> กฎระเบียบเกี่ยวกับการสนับสนุนการผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2 งานวิจัยและนวัตกรรม นักวิจัย /กลุ่มวิจัย/ ศูนย์วิจัย ภาควิชา
<p>บริการวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการสนับสนุนการบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลักของคณะฯ ในเรื่องของ Think globally, Act locally ปัญหา/ความสนใจ/ความต้องการของหน่วยงานรับบริการวิชาการ ทิศทางความต้องการคณะฯ สารสนเทศความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> ความต่อเนื่อง /ยั่งยืนของการดำเนินการ การบูรณาการบริการวิชาการสู่การเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> กฎระเบียบเกี่ยวกับการบริการวิชาการ แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการฯ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 3 ศูนย์บริการวิชาการ ภาควิชา/ห้องปฏิบัติการ/อาจารย์/ผู้ให้บริการวิชาการ
<p>กระบวนการสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการสนับสนุนการจัดหางบประมาณ กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล กระบวนการจัดการงานเลขานุการผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลักของคณะฯ ในเรื่องของ Smart Faculty ทิศทางความต้องการคณะฯ สารสนเทศความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> ความมีประสิทธิภาพของงาน 	<ul style="list-style-type: none"> กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานต่าง ๆ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการ	ข้อมูลประกอบการออกแบบ	ข้อกำหนดหลักของกระบวนการ	การควบคุมการปฏิบัติงาน	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> ● กระบวนการจัดการอาคารสถานที่ ● กระบวนการจัดการงานวิเทศสัมพันธ์ ● กระบวนการจัดการงานองค์กรสัมพันธ์ ● กระบวนการบริหารงานการเงิน ● กระบวนการจัดการการพัสดุ ● กระบวนการนำองค์กร ● กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ● กระบวนการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● กระบวนการจัดการระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ ● กระบวนการจัดการกระบวนการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● กระบวนการหลัก ● นโยบาย/ทิศทางของมหาวิทยาลัย 			

6.1 ข(3) การปรับปรุงหลักสูตร การบริการและกระบวนการ

คณะฯ ใช้ที่ประชุมทีมบริหารและคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ชุดในการทบทวนยุทธศาสตร์ว่าควรปรับปรุง เพิ่ม ลด ปรับอย่างไรเพื่อให้การดำเนินการของคณะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการปรับเปลี่ยนจะไปสิ้นสุดที่ความเห็นชอบของกรรมการประจำคณะ ในขณะที่ด้านหลักสูตรจะมีคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่หนึ่งเป็นผู้พิจารณาภาพรวมของคณะถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มาจากปัจจัยภายนอก และหารือไปยังระดับหลักสูตรและภาควิชาฯ (การดำเนินการแบบ top-down) ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในที่อาจมีผลต่อการปรับหลักสูตร จะมีหลักสูตรและภาควิชาฯ เป็นผู้ดำเนินการเรื่องเสนอมาสู่คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 1 และสิ้นสุดที่ความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างกระบวนการที่คณะทบทวนและปรับเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักขององค์กรได้แก่ การปรับโครงสร้างการทำงานของกลุ่มงานใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงาน โดยกลุ่มงานสนับสนุนวิชาการจะรับผิดชอบงานทะเบียนซึ่งเป็นงานประจำ เพื่อให้กลุ่มพัฒนาวิชาการสามารถดำเนินงานและกิจกรรมเชิงรุก ในการสร้างกระบวนการพัฒนานักศึกษาดังแต่งานรับเข้า โดยการสร้างกิจกรรมพัฒนานักเรียนขึ้นในโรงเรียนที่ร่วมมือกัน และสร้างหลักสูตรใหม่ๆ ตามการศึกษาแบบ Outcome-based Education ที่ให้นักศึกษาสามารถทำงานได้จริงในยุคปัจจุบัน จากกระบวนการฝึกงานนักศึกษาที่คณะมุ่งเน้นการฝึกแบบสหกิจศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบ WIL ซึ่งคณะมองว่าเป็นสมรรถนะหลักของคณะ และการสร้างหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ เช่น หลักสูตรกับบริษัท Toyota Tsusho เป็นต้น

การส่งเสริมงานวิจัยที่เน้นทั้งในส่วนของการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นควบคู่ไปกับปัญหาทั่วไป เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักในเรื่อง Think Globally, Act locally มีการเข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัดต่างๆ เพื่อนำศักยภาพของคณะ ข้อมูลงานวิจัย ผลงานวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของแต่ละจังหวัดในการร่วมพัฒนาจังหวัดต่างๆ ด้วยกัน กิจกรรมอื่นๆ ที่ขับเคลื่อนอย่างจริงจังได้แก่ 1) ระบบนักวิจัยพี่เลี้ยงของคณะฯ 2) ระบบสนับสนุนทุนวิจัยภายในและการขอรับทุนวิจัยจากภายนอก 3) ระบบแจ้งเตือนและปฏิทินทุนวิจัยภายในและภายนอก 4) จัดเวที KM /เสวนา ด้านการวิจัยภายในคณะฯ 5) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการวิจัยของสำนักวิจัยและพัฒนา 6) การพัฒนานักวิจัยใหม่ที่มีศักยภาพในการจัดตั้งเป็นทีม

วิจัย 7) การผลักดันให้อาจารย์คณะฯ ที่จบการศึกษามาแล้วไม่เกิน 5 ปี ขอรับทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ สกว. 8) กระตุ้นและสื่อสารด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ 9) ทบทวนทิศทางการวิจัยของคณะฯ และภาควิชาฯ /ประกาศทุนวิจัยเงินรายได้คณะฯ /แต่งตั้งคณะทำงานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยของคณะฯ 9) การสนับสนุน/ส่งเสริมให้เกิดบูรณาการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ 10) การหาโจทย์วิจัยในภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานภาครัฐ 11) การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 12) การเตรียมความพร้อมการเข้าร่วมโครงการประเมินคุณภาพผลงานวิจัยเชิงวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สกว. 13) ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามพันธกิจด้านการวิจัย เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขระดับคณะฯ 14) การแจ้งข่าวสารถึงนักวิจัยผ่านช่องทางเว็บไซต์ /Facebook /Line /E-mail /โทรศัพท์ 15) จัดทำ K-Procedure/FAQs ด้านการวิจัยเพื่อช่วยตอบข้อคำถาม/ประเด็นข้อสงสัยต่างๆ ให้กับนักวิจัย เป็นต้น

6.1 ค การจัดการนวัตกรรม

คณะฯ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพ ด้วยลักษณะการทำงานแบบกระจายอำนาจสู่ผู้บริหารในแต่ละระดับ และคณะทำงานแต่ละชุดสามารถเสนอแนะนวัตกรรมในกระบวนการขึ้นมาสู่ที่ประชุมสูงสุดในแต่ละกระบวนการ ได้แก่ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านที่รับผิดชอบแต่ละกระบวนการ โดยหากเป็นการปรับเปลี่ยนที่ดำเนินการได้ทันทีและไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นๆ มาก จะสิ้นสุดที่กรรมการชุดดังกล่าว แต่หากนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ อาจมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นหรือต้องพิจารณาเพิ่มเติม ผู้บริหารจะนำเข้าหารือในที่ประชุมที่บริหาร และกรรมการประจำคณะต่อไป

นอกจากนี้คณะฯ ยังมีกิจกรรมพัฒนางาน ที่เป็นลักษณะโครงการให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการเสนอการปรับปรุงงานในรูปแบบโครงการ ภายในระยะเวลา 3-6 เดือนโดยประมาณ กิจกรรมดังกล่าวผ่านระบบพัฒนาคุณภาพ ก็จะสามารถสร้างนวัตกรรมหรือการปรับปรุงงานในกระบวนการได้

เมื่อนวัตกรรมดังกล่าวนำสู่การปฏิบัติแล้วมองว่าอาจขยายผลไปพัฒนาหน่วยงานอื่นๆ ได้ โดยการเชื่อมโยงไปยังกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน

นวัตกรรมหรือการปรับปรุงงานที่เกิดขึ้นในกระบวนการหลัก สามารถแสดงได้ดังตาราง 6.2 โดยในปี 2561 มีนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ จำนวน 14 โครงการ

ตาราง 6.2 นวัตกรรมหรือการปรับปรุงงานของคณะฯ

กระบวนการ	นวัตกรรม การปรับปรุง การพัฒนา
การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบแจ้งการสอบวิทยานิพนธ์ ● ระบบขอทุนสนับสนุนการเดินทางไปนำเสนอผลงานทางวิชาการของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ● ระบบเงื่อนไขการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ● ระบบการสอบภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ● ระบบทุนสนับสนุนการเดินทางไปนำเสนอผลงานทางวิชาการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ● ระบบการฝึกงาน ● ระบบประเมินรายวิชา ● ระบบตรวจสอบหลักสูตร * ● ระบบจัดห้องสอบและกรรมการคุมสอบ* ● ระบบคำนวณแต้มคะแนนเฉลี่ย * ● ระบบจองเอกสารหนังสือการเรียนการสอน ● ระบบข้อมูลตารางเรียนตารางสอบและตารางการใช้ห้องคณะวิศวกรรมศาสตร์ ● ระบบสารสนเทศนักศึกษา Version 2.0 ● ระบบฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์* ● ระบบฐานข้อมูลนักศึกษาเต็มเวลาและหน่วยชั่วโมงสอน

กระบวนการ	นวัตกรรม การปรับปรุง การพัฒนา
	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบจัดเก็บข้อสอบออนไลน์ ● ระบบประเมินรายวิชาสอนเสริม ● ระบบทะเบียนเรียนเยี่ยม * ● ระบบระบบยื่นคำร้องขอลงทะเบียนหน่วยกิตเกิน/น้อยกว่าและกรณีพิเศษ* ● ระบบ Mobile App สำหรับนักศึกษา :PSU Intania Buddy* ● ระบบให้บริการจองห้องเรียน **
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบขอรับรางวัลผลงานทางวิชาการ ● ระบบประเมินวิจัยออนไลน์ ● ระบบบริหารงานวิจัย PRPM ● ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย ● ระบบสืบค้นข้อมูลโครงการวิจัย /ผลงานทางวิชาการ
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบ KPIs ด้านบริการวิชาการ ซึ่งใช้สำหรับรายงานตามระบบประกันคุณภาพและในเชิงบริหาร ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - รายงานการปิดโครงการ - รายงานตามแผนกลยุทธ์คณะ - รายงานการแจ้งเดือนส่งรายงาน (ก่อน-หลัง) - รายงานสถานะการดำเนินงานของภาควิชา/หน่วยงาน ให้ผู้บริหารภาควิชา/หน่วยงานทราบ ฯลฯ ● ระบบคู่มือการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของการบริการวิชาการ
การสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบสารสนเทศบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ● ระบบการประชุม ● ระบบบริหารห้องประชุม ● ระบบแจ้งซ่อมสาธารณูปโภค ● ระบบบริการยานพาหนะ ● ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานของยาม ● ระบบส่งข่าวสารและไฟล์คณะวิศวกรรมศาสตร์ ● ระบบใบยืมเงินทั่วไป ● ระบบออกเลขหนังสือราชการ ● ระบบประเมินองค์กร ● ระบบรายงาน KPIs ● ระบบเงินรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ● ระบบเบิกจ่ายวัสดุคงคลัง ● ระบบบรรณสารสงเคราะห์ ● ระบบอนุมัติการเดินทางไปราชการ * ● ระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ ● ระบบจัดซื้อ/จัดจ้างพัสดุ * ● ระบบ Mobile App สำหรับอาจารย์ลงเวลา : iPSU Intania * ● ระบบบัญชีควบคุมรายจ่ายผ่าน Google Sheet * ● ระบบการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างผ่าน Google Sheet * ● ระบบขออนุมัติเดินทางไปปฏิบัติงานสำหรับบัณฑิตศึกษา **

* เป็นระบบที่มีการปรับปรุง/พัฒนาให้ดีขึ้นในปี2561

** เป็นระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ในปี 2561

6.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

6.2 ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ การควบคุมต้นทุน

ในด้านงบประมาณ กลุ่มงานแผนงานและประกันคุณภาพรับผิดชอบในการประมาณการรายจ่ายสำหรับงบประมาณเงินรายได้และงบประมาณแผ่นดินที่คณะฯ ได้รับ โดยผ่านความเห็นชอบจากที่มบริหาร เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงสอดคล้องการดำเนินงานภายใต้โครงสร้างการบริหารใหม่ การบริหารงบประมาณจึงจัดสรรตามยุทธศาสตร์หลัก 6 ยุทธศาสตร์เพื่อให้สนับสนุนโดยตรงต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการกำหนดโครงสร้างที่สรายจ่ายเพื่อเป็นการควบคุมต้นทุนในการดำเนินงานให้อยู่ในกรอบที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามประธานและกรรมการยุทธศาสตร์จะพิจารณาผลการทำกิจกรรมและกรอบวงเงินของกิจกรรมตามรอบเวลาของการประชุมเพื่อทบทวนกิจกรรม วงเงินที่ใช้ไป และกรอบวงเงินคงเหลือ ในกรณีที่พบว่าไม่เพียงพอและยังมีความจำเป็นในการดำเนินงาน ก็จะมีการปรับเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินงานและการตัดสินใจ คณะได้จัดให้มีการรายงานผลทางการเงินที่เป็นปัจจุบันแบบวันต่อวันให้กับที่มบริหารรับทราบ ผ่านทางระบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถติดตามและกำกับการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลามากยิ่งขึ้น และการรายงานการใช้เงินจะนำเสนอต่อที่ประชุมกรรมการคณะทุก 6 เดือน

ในกรณีนอกเหนือจากแผนการใช้จ่ายเงินที่กำหนดไว้ เช่น โครงการเร่งด่วนต่าง ๆ ที่มบริหารเป็นผู้พิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการ ก่อนจัดสรรงบประมาณและอนุมัติต่อไปหากเห็นสมควรดำเนินการ

6.2 ข การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ด้วยเงื่อนไขของการดำเนินงานในฐานะสถาบันการศึกษา คณะฯ กำหนดผู้ส่งมอบหลักเป็น 3 กลุ่มดังแสดงในตาราง PO6 และแสดงแนวทางจัดการกับผู้ส่งมอบดังตาราง 6.3

ตาราง 6.3 แนวทางการจัดการกับผู้ส่งมอบหลัก

ผู้ส่งมอบ	การคัดเลือกและประเมินคุณสมบัติ	เงื่อนไขความร่วมมือ	การวัดผลและประเมินผลการดำเนินการ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ทำโครงการร่วมกัน	ข้อมูลสัดส่วนนักเรียนที่สามารถเรียนได้ดีในคณะฯ ในอดีต	เป็นไปตามมติเกณฑ์ของ สวทช.	ข้อมูลสัดส่วนนักเรียนที่สามารถเรียนได้ดีในคณะฯ ของปีปัจจุบัน
บริษัท ห้างร้านที่ส่งมอบสินค้าหรืออุปกรณ์	กำหนดคุณสมบัติวัสดุ อุปกรณ์ หรือครุภัณฑ์ จากนั้นแสวงหาและคัดเลือกผู้ส่งมอบให้เป็นไปตามกระบวนการพัสดุ	เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลังและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	มีการควบคุมโดยกรรมการตรวจรับ
หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนงบประมาณวิจัยและบริการวิชาการ	-	เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้บริการวิชาการ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	กรณีหน่วยงานมีเอกสารให้ประเมิน จึงดำเนินการ

6.2 ค(1) ความปลอดภัย

คณะมีการดูแลอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียนและปฏิบัติการ รวมทั้งห้องสำนักงานและระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างปลอดภัย โดยมีการตรวจประเมิน 5ส เป็นคณะกรรมการตรวจความเป็นมาตรฐานเบื้องต้นปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงในกลุ่มงานอาคารสถานที่และสาธารณูปการ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการจัดการความเสี่ยงในทุกรอบปี

6.2 ค(2) การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

คณะเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศและสถานที่ทำงานต่อภาวะฉุกเฉิน ดังแสดงในตาราง 6.4

ตาราง 6.4 การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินของคณะฯ

ประเด็น	ภาวะฉุกเฉิน	การป้องกันปัญหา	การจัดการในภาวะฉุกเฉิน	การฟื้นฟูสภาพ
ระบบสารสนเทศ (รับผิดชอบโดยฝ่ายคอมพิวเตอร์ทางวิศวกรรมศาสตร์)	<ul style="list-style-type: none"> ไฟฟ้าขัดข้อง การคุกคามความปลอดภัยของระบบ อุบัติเหตุในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย ห้องจัดเก็บอุปกรณ์ hardware ที่สำคัญ ระบบสำรองไฟเพื่อป้องกันอุปกรณ์เสียหายหากเกิดกรณีไฟฟ้าดับฉุกเฉิน การตรวจสอบสิทธิ์การเข้าใช้งานเครื่องแม่ข่ายด้วย username และ password Software ที่ติดตั้งบนเครื่องแม่ข่ายเป็น software ที่ได้รับการยอมรับทั่วไปว่าเป็น software ที่มีความน่าเชื่อถือและง่ายต่อการใช้งาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ การจัดการความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ต่างๆ เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ติดตั้งกล้องวงจรปิดในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> กรณีไฟดับแบบฉุกเฉินระบบสำรองไฟจะทำงานให้เครื่องแม่ข่ายสามารถทำงานต่อไปได้อีกประมาณ 30 นาที เจ้าหน้าที่ดำเนินการหาสาเหตุ แก้ไข และจัดการกับปัญหา 	ฝ่ายคอมพิวเตอร์ฯ ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสมตามสภาพปัญหา
สถานที่ทำงาน (รับผิดชอบโดยกลุ่มงานอาคารสถานที่และสาธารณูปการ)	<ul style="list-style-type: none"> ไฟฟ้าขัดข้อง อุปกรณ์ขัดข้อง/ไม่เพียงพอ ห้องเรียน/ห้องประชุมไม่เพียงพอ/ไม่สามารถใช้งานได้ น้ำประปาขัดข้อง ระบบทำความเย็นขัดข้อง ลิฟท์ขัดข้อง อุบัติเหตุ 	<ul style="list-style-type: none"> กลุ่มงานอาคารสถานที่และสาธารณูปการ ทำหน้าที่สอดส่องดูแลความปลอดภัยและพร้อมใช้ของสถานที่และอุปกรณ์ รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น ถังดับเพลิง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำการตลอด 24 ชั่วโมง ระบบไฟฟ้าสำรองฉุกเฉิน ถังเก็บน้ำสำรอง อุปกรณ์สำรอง เช่น โพรเจคเตอร์ แก๊ส โต๊ะ ระบบเตือนอัคคีภัย การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน(อัคคีภัย) 	<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่บริการหรือแก้ไขปัญหาเบื้องต้นโดยแบ่งความรับผิดชอบตามลักษณะงาน เช่น งานทำความสะอาด งานใส่ถังสูญญากาศ มีหมายเลขโทรศัพท์เพื่อติดต่อเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในกรณีฉุกเฉิน 	กลุ่มงานอาคารสถานที่และสาธารณูปการ ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาอย่างเหมาะสมตามสภาพปัญหา

หมวด 7

ผลลัพธ์

พิจารณาตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จสูงสุดของคณะต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก และ ค่านิยมองค์กร ดังที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1.2 และ 1.3 แสดงผลสัมฤทธิ์ได้ดังตารางที่ 7.1 และ 7.2

จากตาราง 7.1 กล่าวได้ว่า การบรรลุวิสัยทัศน์ที่คณะตั้งไว้ 2 ด้านคือ (1) วิศวกรที่มีศักยภาพนั้น ดำเนินการได้สำเร็จร้อยละ 77.63 ในขณะที่ (2) การสร้างนวัตกรรมในระดับสากล ดำเนินการได้สำเร็จร้อยละ 100 การบรรลุความสำเร็จต่อพันธกิจที่คณะได้กำหนดไว้ 4 ข้อ พบว่า (1) พันธกิจในการสร้างวิศวกรที่มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้และทักษะระดับสากล คณะดำเนินการได้สำเร็จร้อยละ 88.82 (2) พันธกิจในการสร้าง บุคลากร และเผยแพร่ องค์ความรู้และนวัตกรรมที่พัฒนาศักยภาพของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล คณะดำเนินการได้สำเร็จร้อยละ 77.21 (3) พันธกิจในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต คณะดำเนินการได้สำเร็จร้อยละ 97.23 และ (4) พันธกิจในการสร้างระบบบริหารทรัพยากรเพื่อพึ่งพาตัวเองได้อย่างยั่งยืน คณะดำเนินการได้สำเร็จร้อยละ 63.59 การใช้สมรรถนะหลักที่คณะฯ ได้กำหนดขึ้นนั้น พบว่ามีความสำเร็จร้อยละ 100 สำหรับการนำ WIL ไปสู่การปฏิบัติในหลักสูตรปริญญาตรี ความสำเร็จร้อยละ 100 เช่นกันสำหรับการเสริมสร้าง Smart Faculty และมีความสำเร็จร้อยละ 58.75 สำหรับการสร้างเสริมสมรรถนะหลักในการ Think Globally, Act Locally

ตาราง 7.1 การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและสมรรถนะหลัก

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินการ (%)	เป้าหมาย (%)	ร้อยละความสำเร็จ	ภาพรวมความสำเร็จ (%)
การบรรลุวิสัยทัศน์	วิศวกรที่มีศักยภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพหลังจากเรียนจบ 1 ปี จากจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด 	N/A	80	N/A	77.63
		<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษาที่ได้งานทำ/เรียนต่อ/ประกอบธุรกิจภายใน 1 ปี 	N/A	90	N/A	
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ 		62.10	80	77.63		
	นวัตกรรมระดับสากล	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ 	2	1	100	100
ความสำเร็จของพันธกิจ	วิศวกรที่มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ และทักษะระดับสากล	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ 	62.10	80	77.63	88.82
		<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะสากล 	60.05	50	100	
	สร้าง บุคลากร และเผยแพร่ องค์ความรู้และนวัตกรรมที่พัฒนาศักยภาพของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่สากล	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ 	2	1	100	77.21
		<ul style="list-style-type: none"> จำนวนผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ 	28	10	100	
		<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละงานวิจัย/ งานสร้างสรรค์/ ผลงานตามพันธกิจเพื่อสังคมที่ 	20.55	65	31.62	

ประเด็น	นิยาม	ตัวชี้วัด	ผล ดำเนินการ (%)	เป้าหมาย (%)	ร้อยละ ความสำเร็จ	ภาพรวม ความสำเร็จ (%)
		นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์ และนักวิจัยประจำทั้งหมด				
	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา/ บุคลากร/ผู้ใช้บริการจากภายนอกต่อ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อม จำนวนห้องปฏิบัติการที่ผ่าน มาตรฐานระบบความปลอดภัยของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 	77.78 N/A	80 4	97.23 N/A	97.23
	สร้างระบบบริหารทรัพยากร เพื่อพึ่งพาตัวเองได้อย่าง ยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> รายได้จากการเข้าพื้นที่ และเงิน ผลประโยชน์อื่น ๆ (ล้านบาท) รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุน ตามกิจกรรมต่าง ๆ ต่อปี (ล้านบาท) รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงาน iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท) 	1.36 2.02 7.03	3 3 9	45.33 67.33 78.11	63.59
การใช้ สมรรถนะ หลัก	WIL	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของหลักสูตร ป.ตรี ที่มีการ เรียนการสอนแบบ WIL (ประเมิน ความร่วมมือ) 	83.33	80	100	100
	Smart Faculty	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารองค์กรด้วยหลักธรร มาภิบาล 	N/A	80	N/A	100
		<ul style="list-style-type: none"> จำนวนระบบสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจในงานบริหาร 	1	1	100	
		<ul style="list-style-type: none"> คะแนนการประเมินการดำเนินงาน ตามเกณฑ์ EdPEx จาก คณะกรรมการประเมินคุณภาพ 	-	-	-	
Think Globally, Act Locally	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาใน ภาคใต้ 	51.52	60	85.87	58.75	
	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ ผลงานงานพันธกิจเพื่อสังคมที่ นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์ และนักวิจัยประจำทั้งหมด 	20.55	65	31.62		

จากตาราง 7.2 พบว่า **ค่านิยมขององค์กร**ที่กำหนดไว้ว่า SMART มีการถ่ายทอดไปสู่บัณฑิตด้วยผลสะท้อนกลับจาก
ผู้ใช้บัณฑิตพบว่า Strive for Success มีคะแนนประเมินเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 Mankind มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 Attitude มี
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 Responsibility มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ Teamwork มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งหาก
เทียบกับการแปลผลด้วย Likert Scale คะแนนเต็ม 5 จะพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในทั้ง 5 ด้านอยู่ในช่วงความพึงพอใจระดับมาก
อย่างไรก็ตามยังมีช่วงให้ได้ปรับปรุงเพื่อการก้าวไปสู่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด (เกณฑ์คือค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 คือพึง
พอใจมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 คือพึงพอใจมาก, 2.50-3.49 คือพึงพอใจปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 คือพึง
พอใจน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 คือพึงพอใจน้อยที่สุด)

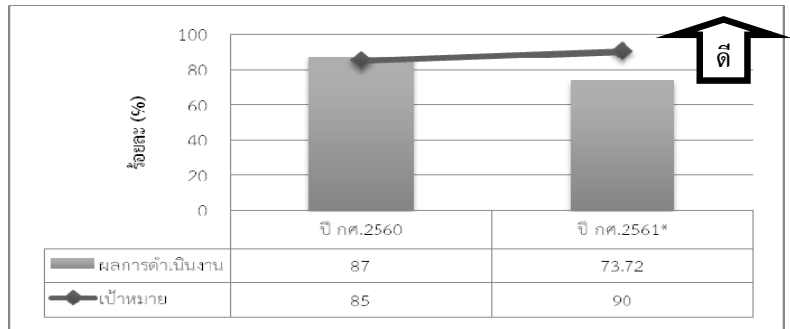
ตาราง 7.2 การประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตซึ่งสะท้อนค่านิยมของคณะ

คุณลักษณะของบัณฑิต	ค่านิยมองค์กร : SMART				
	S Strive for Success มุ่งมั่น	M Mankind มนุษยชาติ	A Attitude ทัศนคติที่ดี	R Responsibility มีความรับผิดชอบ	T Teamwork ทำงานเป็นทีม
•คุณธรรม จริยธรรม					
-ความรับผิดชอบ				4.03	
-ความซื่อสัตย์ สุจริต				4.34	
-ความตรงต่อเวลา				4.13	
-การมีจิตบริการ/จิตสาธารณะ		4.13			
-อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข		4.41	4.41		
-มีสัมมาคารวะ		4.42			
-เคารพกฎ ระเบียบ			4.37	4.37	
-ความขยัน อดทน	4.14				
-จรรยาบรรณในการทำงาน				4.36	
-มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ			4.44		
•ด้านความรู้ความสามารถ					
-ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ				4.04	
-ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	4.14				
•ด้านทักษะทางปัญญา					
-การวางแผนการทำงาน					4.02
-การตัดสินใจแก้ปัญหา	4.02				
-ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.09				
•ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
-ความสามารถในการทำงานเป็นทีม					4.15
-การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน		4.27	4.27		4.27
-ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน			4.22		4.22
-ความมีมนุษยสัมพันธ์		4.22	4.22		4.22
•ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ภาษาและ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
-การเลือกประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติและ คณิตศาสตร์	4.18				
-ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.22				
-การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล	4.11				
ค่าเฉลี่ย	4.13	4.29	4.32	4.21	4.18

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

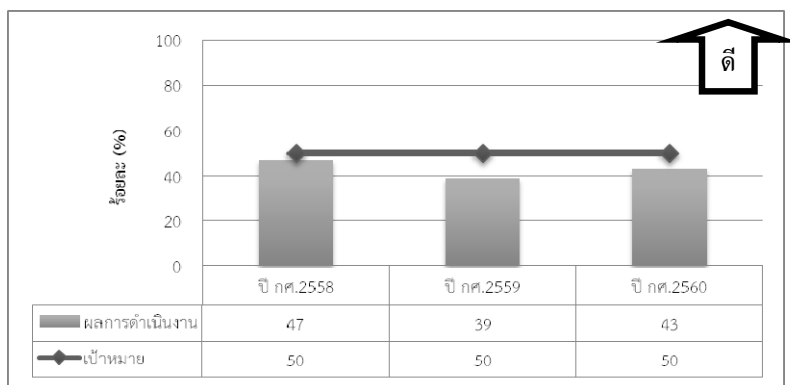
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่มีสถานภาพปกติ ในปีการศึกษา 2561* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีนักศึกษาปริญญาตรีที่มีสถานภาพปกติ คิดเป็นร้อยละ 73.72 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 90 และต่ำกว่าผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา



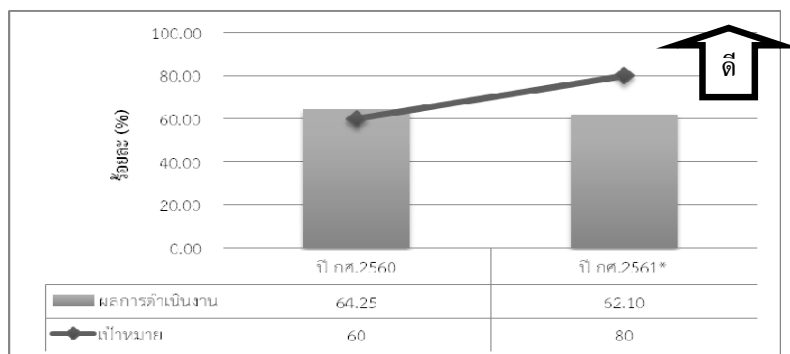
รูปที่ 7.1 ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่มีสถานภาพปกติ

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่เรียนจบในเวลาตามแผน ผลการดำเนินงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2558-2560) ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่เรียนจบในเวลาตามแผนมีการปรับขึ้นลงอยู่ในระดับร้อยละ 40-50 โดยในปีการศึกษา 2561* จะทราบผลการดำเนินงานในช่วงสิ้นปีการศึกษา (ปลายเดือนกรกฎาคม 2562)



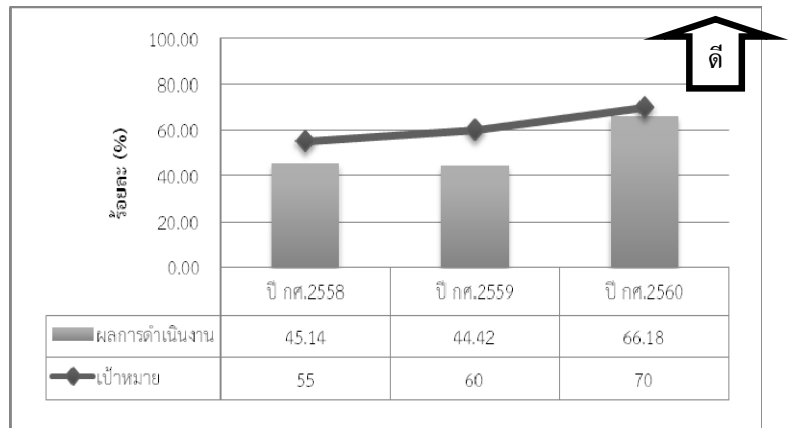
รูปที่ 7.2 ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่เรียนจบในเวลาตามแผน

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2561* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษร้อยละ 62.10 ซึ่งต่ำกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา และต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80



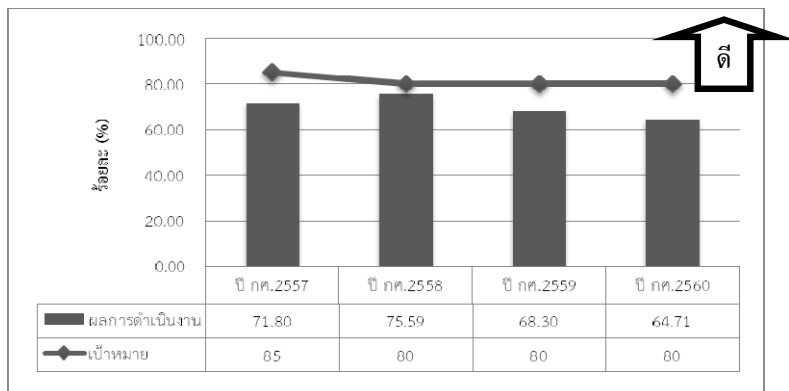
รูปที่ 7.3 ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละเฉลี่ยของนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพหลังจากเรียนจบ 1 ปี จากจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด ในปีการศึกษา 2560 คณะฯ มีนักศึกษาที่สมัครสอบใบประกอบวิชาชีพหลังจากเรียนจบภายในระยะเวลา 1 ปี เป็นจำนวน 207 คน และมีคนสอบผ่านจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 66.18 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 70 (การสมัครสอบใบประกอบวิชาชีพเป็นความสมัครใจของนักศึกษา เพราะบางสาขาทางวิศวกรรมศาสตร์ไม่มีใบประกอบวิชาชีพควบคุม) ทั้งนี้ ในปีการศึกษา 2561* อยู่ระหว่างรอข้อมูลจากสภาวิศวกร



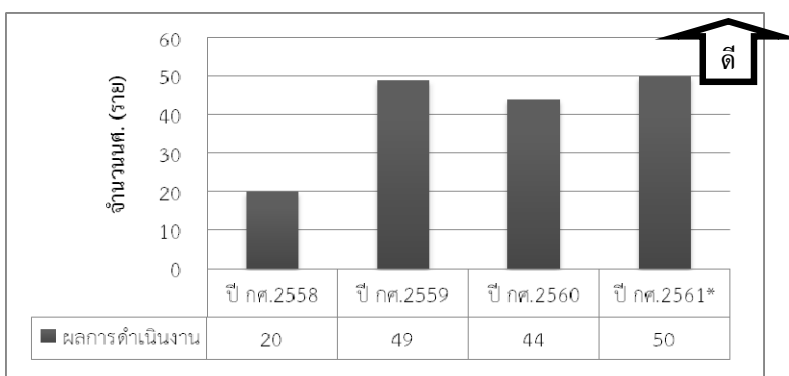
รูปที่ 7.4 ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพหลังจากเรียนจบ 1 ปี

ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ในปีการศึกษา 2560 คณะฯ มีบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี (ไม่นับรวมผู้ที่ศึกษาต่อ ลาอุปสมบท และเกณฑ์ทหาร) คิดเป็นร้อยละ 64.71 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 80 สำหรับในปีการศึกษา 2561* รอการประมวลผลข้อมูลจากมหาวิทยาลัย



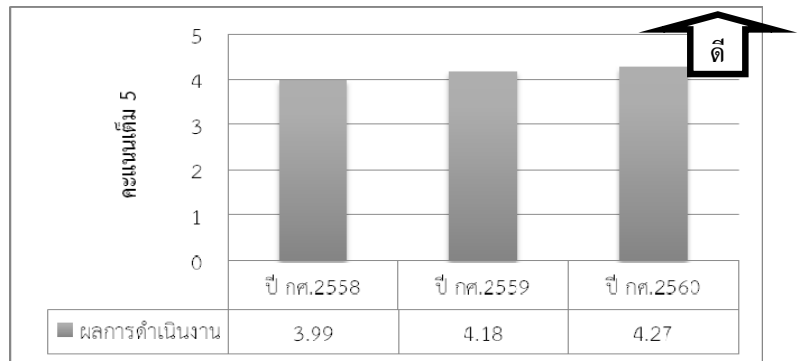
รูปที่ 7.5 ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี

ตัวชี้วัดที่ 6 จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เลือกแผนสหกิจศึกษา ในปีการศึกษา 2561* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เลือกแผนสหกิจศึกษา จำนวน 50 ราย ซึ่งสูงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา โดยคณะฯ มีนโยบายจะเพิ่มจำนวนนักศึกษาในแผนสหกิจศึกษานี้ให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ ในเรื่อง WIL อย่างไรก็ตามต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมของบริษัทที่จะรับนักศึกษาเข้าฝึกงานแบบสหกิจและความพร้อมของกระบวนการภายในของคณะฯ เองที่จะรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักศึกษาดังกล่าว



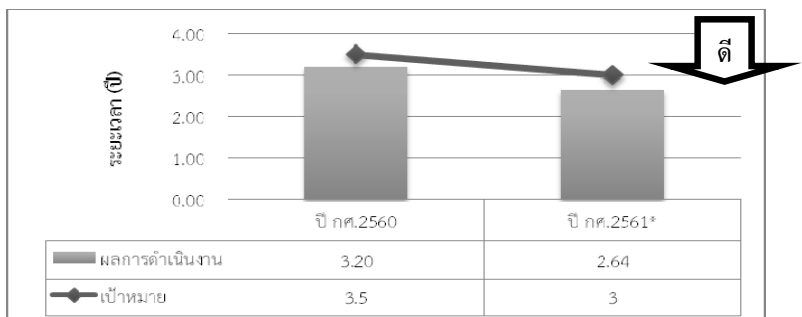
รูปที่ 7.6 ตัวชี้วัดที่ 6 จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เลือกแผนสหกิจศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 7 คุณภาพของบัณฑิตปริญญาตรี โท และเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผลการดำเนินงานในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยในปีการศึกษา 2560 มีค่าอยู่ที่ 4.27 คะแนนเพิ่มขึ้นจากทุกปีที่ผ่านมา แสดงถึงผลลัพธ์จากการดำเนินงานในเรื่องนี้ สำหรับในปีการศึกษา 2561* อยู่ระหว่างรอการประมวลผลจากมหาวิทยาลัย



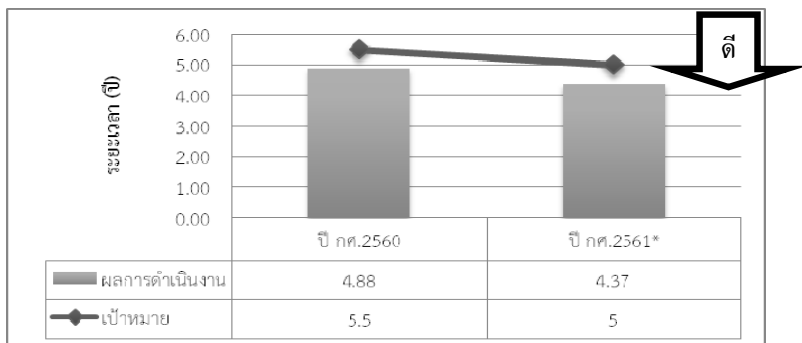
รูปที่ 7.7 ตัวชี้วัดที่ 7 คุณภาพของบัณฑิตปริญญาตรี โท และเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ตัวชี้วัดที่ 8 ระยะเวลาที่นักศึกษาปริญญาโทใช้ในการจบการศึกษา ในปีการศึกษา 2561* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) นักศึกษาปริญญาโทใช้เวลาในการจบการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ปี ซึ่งเมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่านักศึกษาปริญญาโทใช้เวลาในการจบการศึกษาลดลง และใช้เวลาน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3 ปี



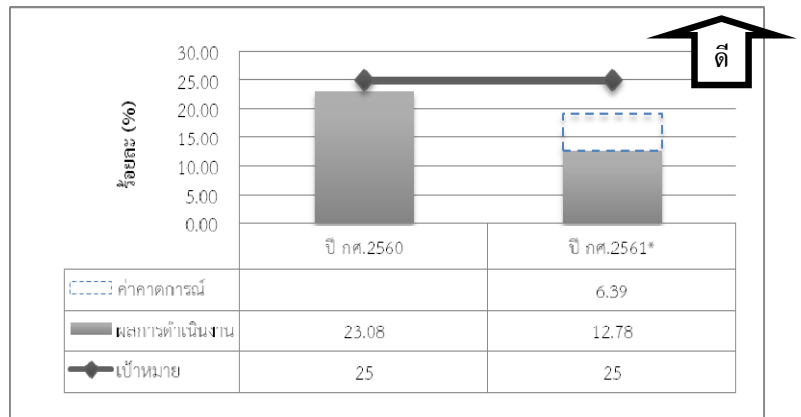
รูปที่ 7.8 ตัวชี้วัดที่ 8 ระยะเวลาที่นักศึกษาปริญญาโทใช้ในการจบการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 9 ระยะเวลาที่นักศึกษาปริญญาเอกใช้ในการจบการศึกษา ในปีการศึกษา 2561* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) นักศึกษาปริญญาเอกใช้เวลาในการจบการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ปี ซึ่งเมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่านักศึกษาปริญญาเอกใช้เวลาในการจบการศึกษาลดลง และใช้เวลาน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5 ปี



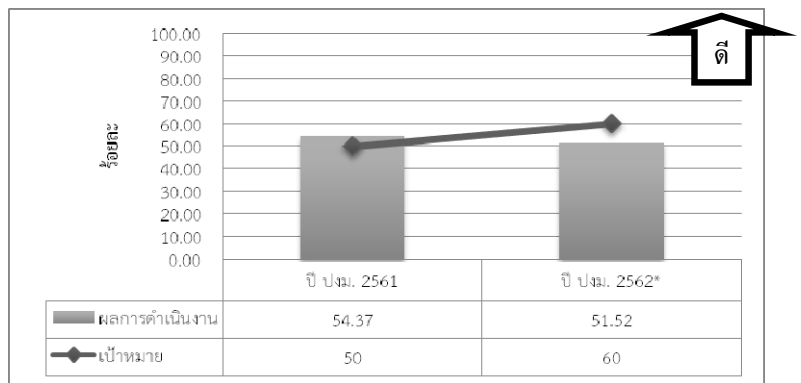
รูปที่ 7.9 ตัวชี้วัดที่ 9 ระยะเวลาที่นักศึกษาปริญญาเอกใช้ในการจบการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 10 ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนนักศึกษาบัณฑิตศึกษาทั้งหมด ในปีการศึกษา 2561* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนนักศึกษาบัณฑิตศึกษาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 12.78 ทั้งนี้ คาดว่าในสิ้นปีการศึกษา 2561 (31 ก.ค.2562) อาจมีผลงานตีพิมพ์เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 6.39 รวมเป็นร้อยละ 19.17 ซึ่งผลการดำเนินงานอาจลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา และต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 25



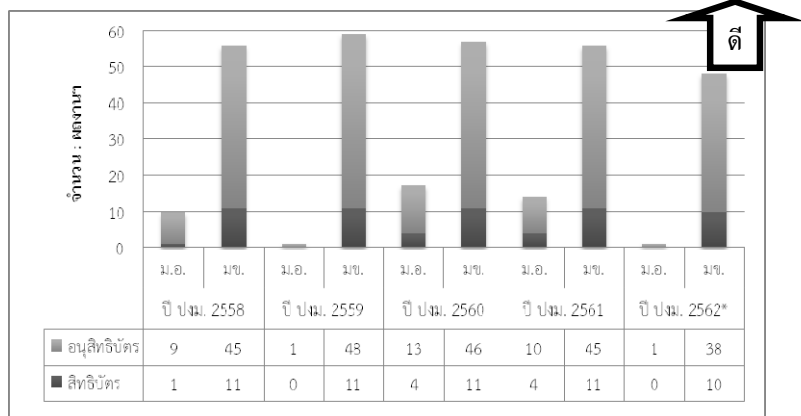
รูปที่ 7.10 ตัวชี้วัดที่ 10 ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติต่อจำนวนนักศึกษาบัณฑิตศึกษาทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 11 ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาในภาคใต้ ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาในภาคใต้ ร้อยละ 51.52 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 60 (ไม่ได้แสดงค่าคาดการณ์ เนื่องจากโครงการวิจัยดังกล่าวจะมีการกำหนดไว้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ)



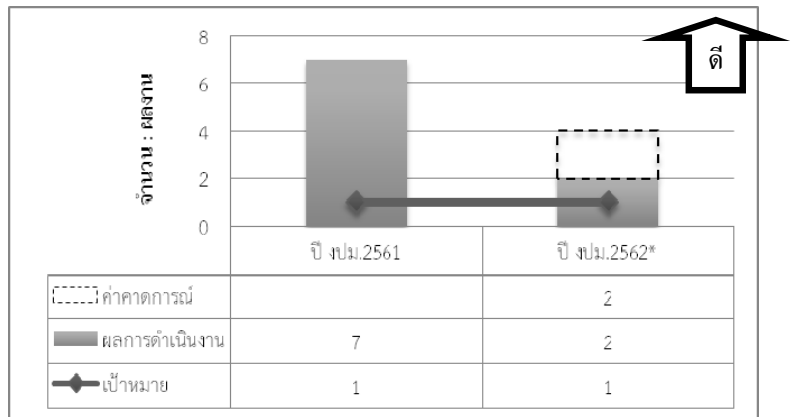
รูปที่ 7.11 ตัวชี้วัดที่ 11 ร้อยละโครงการวิจัยที่แก้ไขปัญหาในภาคใต้

ตัวชี้วัดที่ 12 จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีจำนวนผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรเพียง 1 ผลงาน ซึ่งน้อยกว่าคู่เทียบคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ค่อนข้างมาก อาจเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้คณะฯ รับทราบประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุง



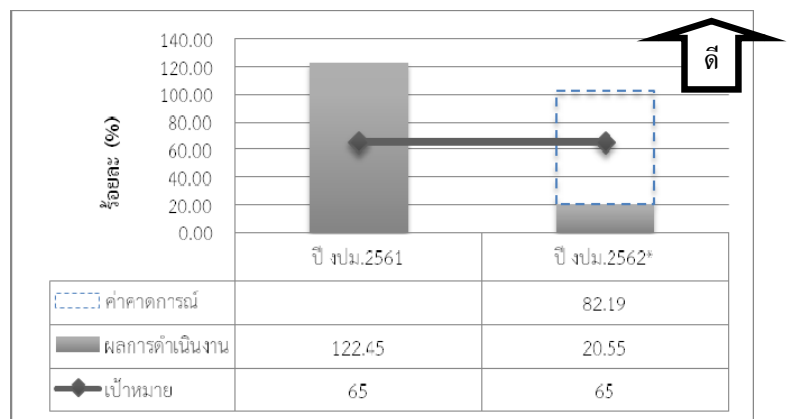
รูปที่ 7.12 ตัวชี้วัดที่ 12 จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร

ตัวชี้วัดที่ 13 จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อ ยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ (นับใหม่) ใน ปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีจำนวน ผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อ ยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ จำนวน 2 ผลงาน และคาดว่าในสิ้น ปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลงาน เพิ่มขึ้นรวมเป็น 4 ผลงาน สูงกว่าค่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้คือปีละ 1 ผลงาน



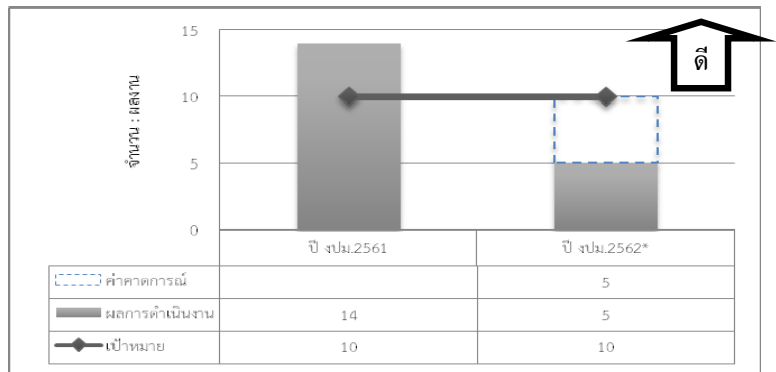
รูปที่ 7.13 ตัวชี้วัดที่ 13 จำนวนผลงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาต่อ ยอดจากผลงานเดิมไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์

ตัวชี้วัดที่ 14 ร้อยละงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ ผลงานตามพันธกิจเพื่อสังคมที่นำไปใช้ ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์ และนักวิจัยประจำ ทั้งหมด (นับจำนวนชิ้นงานไม่นับซ้ำ) ใน ปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มี งานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานตามพันธกิจ เพื่อสังคมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์ และนักวิจัยประจำทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 20.55 และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 102.74 เกินค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 65 หนึ่งที่ค่าคาดการณ์จะมีจำนวน มากในช่วงสิ้นปีเพราะผลงานอยู่ในช่วงพัฒนา ระหว่างปี มักเห็นผลการใช้ประโยชน์จริงเมื่อสิ้น ปี



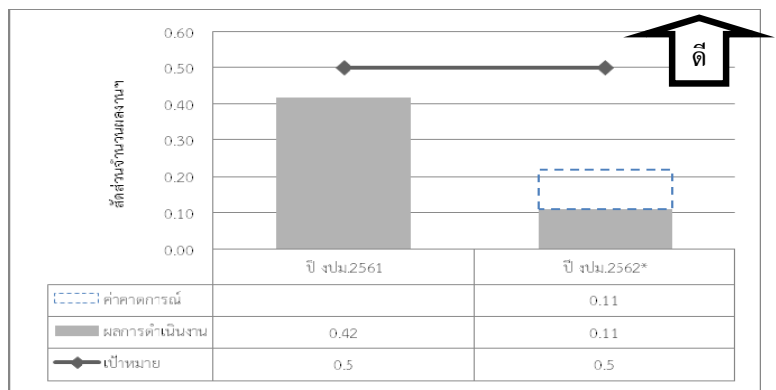
รูปที่ 7.14 ตัวชี้วัดที่ 14 ร้อยละงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/ผลงานตามพันธกิจ เพื่อสังคมที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 15 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีจำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ จำนวน 5 ผลงาน และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่ารวมเป็น จำนวน 10 ผลงาน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



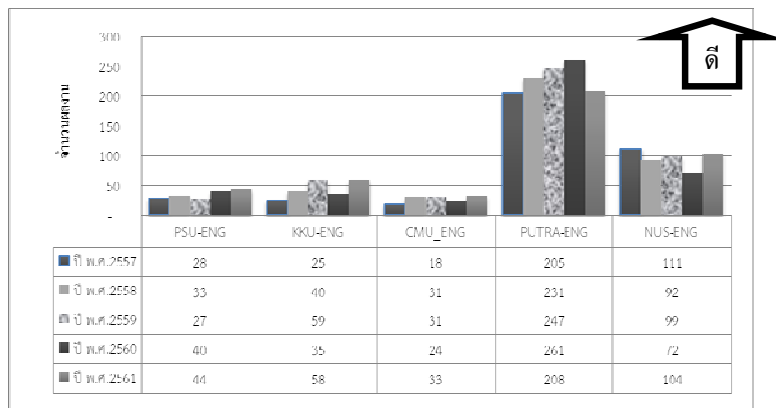
รูปที่ 7.15 ตัวชี้วัดที่ 15 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ

ตัวชี้วัดที่ 16 สัดส่วนของจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีสัดส่วนของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติเท่ากับ 0.11 และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นเป็น 0.22 ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา และยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ 0.5



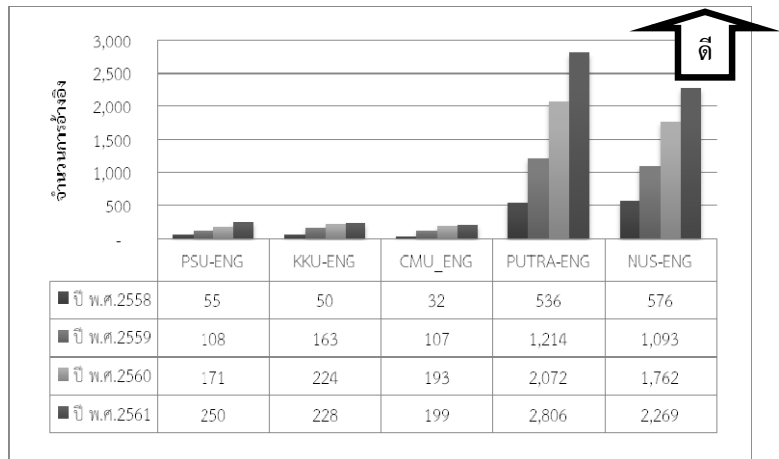
รูปที่ 7.16 ตัวชี้วัดที่ 16 สัดส่วนของจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 17 จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในฐานข้อมูล ISI ผลการดำเนินงานในช่วง 5 ปีปฏิทินที่ผ่านมา พบว่าคณะฯ มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2561 มีผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวน 44 ผลงาน เมื่อเทียบกับคู่เทียบภายในประเทศด้วยกันพบว่าในปี พ.ศ. 2561 มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสูงกว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แต่อย่างน้อยกว่าคู่เทียบต่างประเทศอีกสองแห่งอยู่มาก



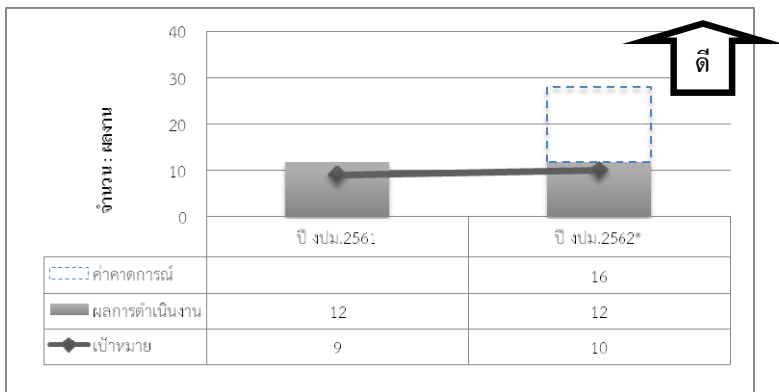
รูปที่ 7.17 ตัวชี้วัดที่ 17 จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในฐานข้อมูล ISI

ตัวชี้วัดที่ 18 จำนวนการอ้างอิงของผลงานตีพิมพ์จากฐานข้อมูล ISI ผลการดำเนินงานในช่วง 4 ปีปฏิทินที่ผ่านมา พบว่าคณะฯ มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนการอ้างอิงของผลงานตีพิมพ์จากฐานข้อมูล ISI เท่ากับ 250 เมื่อเทียบกับคู่เทียบภายในประเทศด้วยกัน คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าในปีการศึกษา 2561 มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าคู่เทียบในประเทศ แต่ยังมีน้อยกว่าคู่เทียบต่างประเทศอีกสองแห่งอยู่มาก



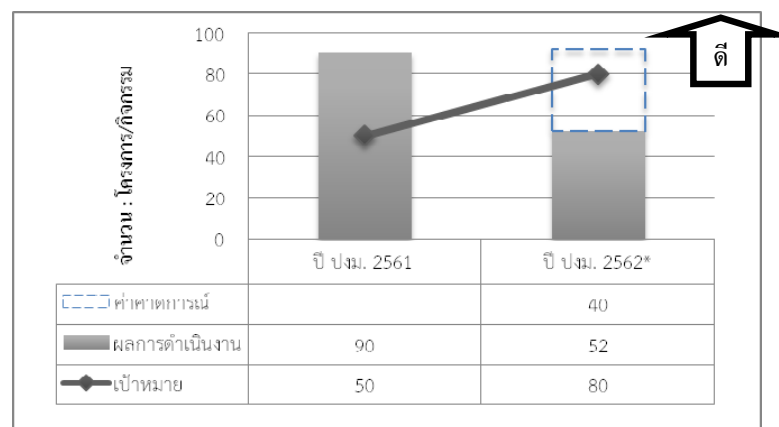
รูปที่ 7.18 ตัวชี้วัดที่ 18 จำนวนการอ้างอิงของผลงานตีพิมพ์จากฐานข้อมูล ISI

ตัวชี้วัดที่ 19 จำนวนผลงานวิจัยผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีจำนวนผลงานฯ ที่ได้รับรางวัลจำนวน 12 ผลงาน และคาดว่าสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 16 ผลงาน รวมทั้งปีมีจำนวนทั้งสิ้น 28 ผลงาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา และมีค่าสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ 10 ผลงาน



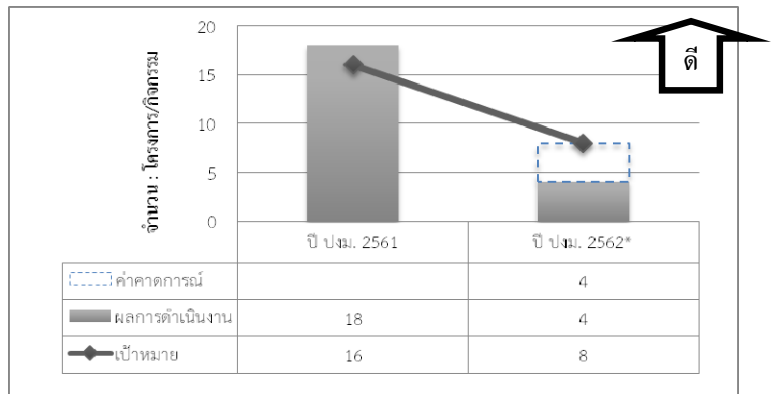
รูปที่ 7.19 ตัวชี้วัดที่ 19 จำนวนผลงานวิจัยผลงานทางวิชาการที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ 20 จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีจำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 52 โครงการ/กิจกรรม และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีจำนวนโครงการ/กิจกรรมเพิ่มขึ้นอีก 40 โครงการ รวมทั้งปีงบประมาณเท่ากับ 92 โครงการ/กิจกรรม ซึ่งใกล้เคียงกับผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา และมีค่าสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำนวน 80 โครงการ/กิจกรรม



รูปที่ 7.20 ตัวชี้วัดที่ 20 จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

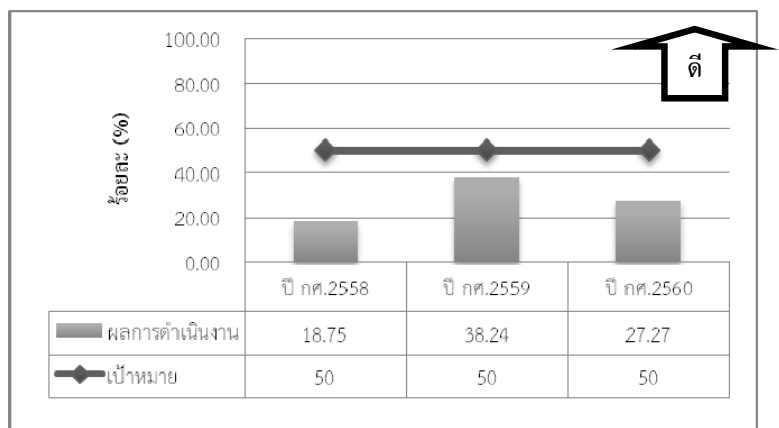
ตัวชี้วัดที่ 21 จำนวนกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีผลการดำเนินงานจำนวน 4 กิจกรรม/โครงการ และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการฯ เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 4 โครงการ รวมเป็นจำนวน 8 กิจกรรม/โครงการ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ 8 กิจกรรม/โครงการ



รูปที่ 7.21 ตัวชี้วัดที่ 21 จำนวนกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก

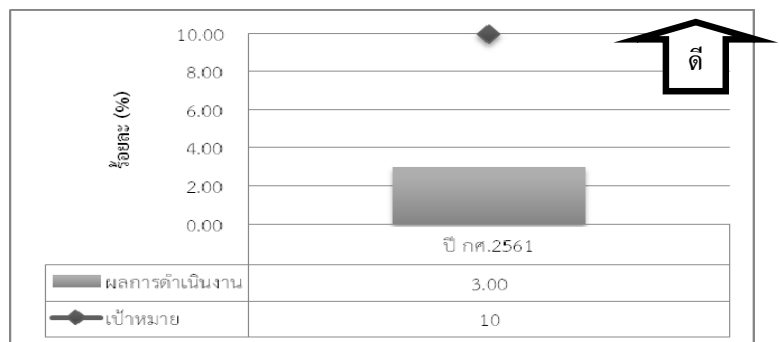
ข.ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 22 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้คะแนน AUN-QA ≥ 3 ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2560 ลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา และยังคงต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ร้อยละ 50 อย่างไรก็ตามคณะและหลักสูตรต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนดกลไกการสนับสนุนต่างๆ อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้หลักสูตรมีการปรับปรุงคุณภาพมากขึ้น และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกตามเกณฑ์ของ สกอ.



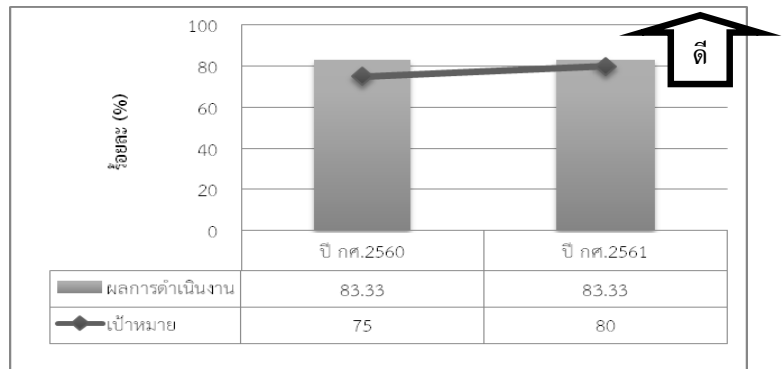
รูปที่ 7.22 ตัวชี้วัดที่ 22 ร้อยละของหลักสูตรที่ได้คะแนน AUN-QA ≥ 3

ตัวชี้วัดที่ 23 จำนวนรายวิชาที่มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ในปีการศึกษา 2561 มีรายวิชาที่ใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนจำนวนร้อยละ 3 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ร้อยละ 10 (เป็นตัวชี้วัดที่เพิ่มใหม่)



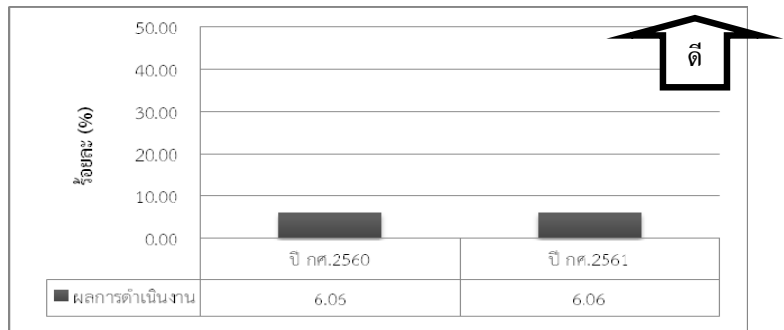
รูปที่ 7.23 ตัวชี้วัดที่ 23 จำนวนรายวิชาที่มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ

ตัวชี้วัดที่ 24 ร้อยละของหลักสูตรปริญญาตรีที่มีการเรียนการสอนแบบ WIL (ประเมินความร่วมมือ) ปีการศึกษา 2561 มีหลักสูตรปริญญาตรีที่มีการเรียนการสอนแบบ WIL คิดเป็นร้อยละ 83.33 ซึ่งเท่ากับผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา และสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 80 โดยประเด็นนี้คือสมรรถะหลักของคณะฯ ที่มุ่งส่งเสริมให้โดดเด่น



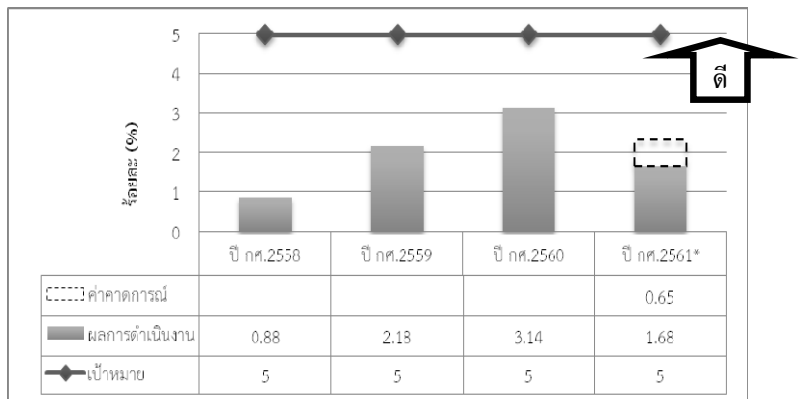
รูปที่ 7.24 ตัวชี้วัดที่ 24 ร้อยละของหลักสูตรปริญญาตรีที่มีการเรียนการสอนแบบ WIL

ตัวชี้วัดที่ 25 ร้อยละของหลักสูตรนานาชาติต่อจำนวนหลักสูตรทั้งหมด ในปีการศึกษา 2561 คณะฯ มีหลักสูตรนานาชาติจำนวน 2 หลักสูตร จากหลักสูตรทั้งหมดจำนวน 33 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 6.06 เทียบเท่ากับปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมา



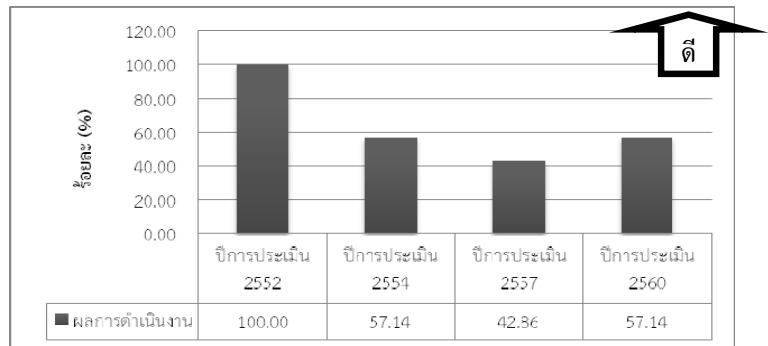
รูปที่ 7.25 ตัวชี้วัดที่ 25 ร้อยละของหลักสูตรนานาชาติต่อจำนวนหลักสูตรทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 26 ร้อยละของนักศึกษาต่างประเทศและนักศึกษาแลกเปลี่ยนต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด พบว่าในปีการศึกษา 2561 (เป็นผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีนักศึกษาต่างประเทศและนักศึกษาแลกเปลี่ยนจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 และคาดว่าในสิ้นปีการศึกษา 2561 (ก.ค.2562) จะมีนักศึกษาต่างประเทศและนักศึกษาแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 ทำให้ผลการดำเนินงานทั้งปีจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2.33 ซึ่งลดลงเมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานในปีการศึกษาที่ผ่านมา และยังคงต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 5



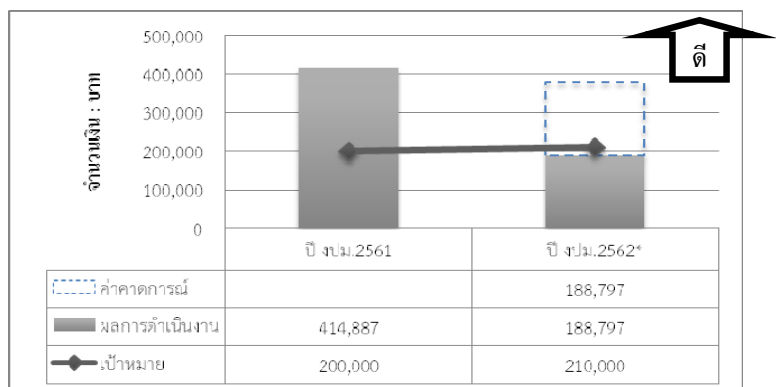
รูปที่ 7.26 ตัวชี้วัดที่ 26 ร้อยละของนักศึกษาต่างประเทศและนักศึกษาแลกเปลี่ยนต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 27 ร้อยละของภาควิชาที่ได้คะแนน สกว. Rating ≥ 3 ผลการดำเนินงานในปีที่ ประเมินล่าสุดคือปี 2560 (ข้อมูลปฏิทินปี 2557-2559) มีภาควิชาที่ได้คะแนน สกว. Rating ≥ 3 จำนวน 4 ภาควิชา จากทั้งหมด 7 ภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 57.14 ซึ่งมีค่าสูงกว่าปี ที่ผ่านมา โดยรอบการประเมินขึ้นอยู่กับ สกว. (2 ปี/ครั้ง, 3 ปี/ครั้ง)



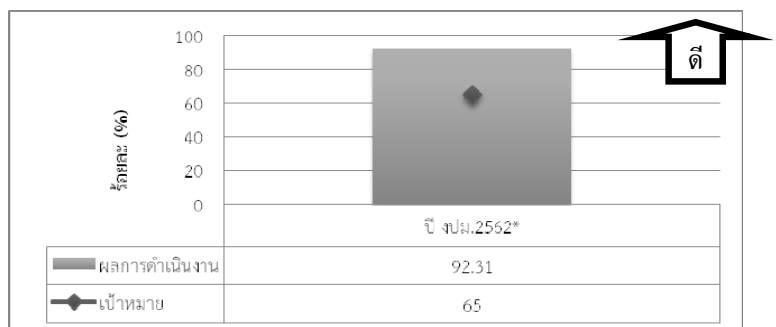
รูปที่ 7.27 ตัวชี้วัดที่ 27 ร้อยละของภาควิชาที่ได้คะแนน สกว. Rating ≥ 3

ตัวชี้วัดที่ 28 สัดส่วนของเงินวิจัยภายนอกจากการวิจัยทั้งหมดต่อจำนวนอาจารย์ประจำและ นักวิจัยประจำ (ที่ปฏิบัติงานจริง) ใน ปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการ ดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค. 2562) มีสัดส่วนของเงินวิจัยภายนอก เท่ากับ 188,797 บาท/คน และคาดว่าในสิ้น ปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลการ ดำเนินงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่ารวมเป็น 377,954 บาท/คน สูงกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ 210,000 บาท



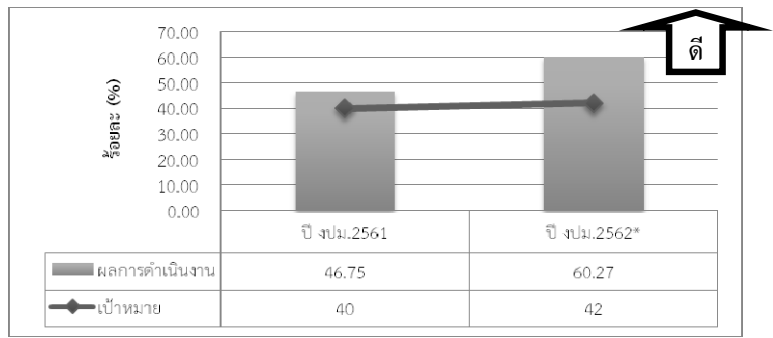
รูปที่ 7.28 ตัวชี้วัดที่ 28 สัดส่วนของเงินวิจัยภายนอกจากการวิจัยทั้งหมด ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ (ที่ปฏิบัติงานจริง)

ตัวชี้วัดที่ 29 ร้อยละโครงการวิจัยที่ดำเนินการ ได้ทันตามเวลา ในปีงบประมาณ 2562* (เป็น ข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561- 31 มี.ค.2562) มีโครงการวิจัยที่ดำเนินได้ทัน ตามเวลาคิดเป็นร้อยละ 92.31 และมีค่าสูงกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ร้อยละ 65 (เป็น ตัวชี้วัดเพิ่มใหม่)



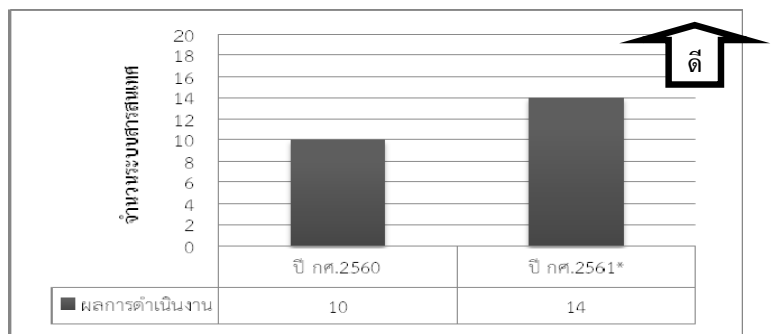
รูปที่ 7.29 ตัวชี้วัดที่ 29 ร้อยละโครงการวิจัยที่ดำเนินการได้ทันตามเวลา

ตัวชี้วัดที่ 30 ร้อยละของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการต่ออาจารย์ทั้งหมด ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการคิดเป็นร้อยละ 60.27 โดยพบว่ามีแนวโน้มการดำเนินงานที่ดีขึ้นมากเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา และได้เกินกว่าค่าเป้าหมาย คือ ร้อยละ 42



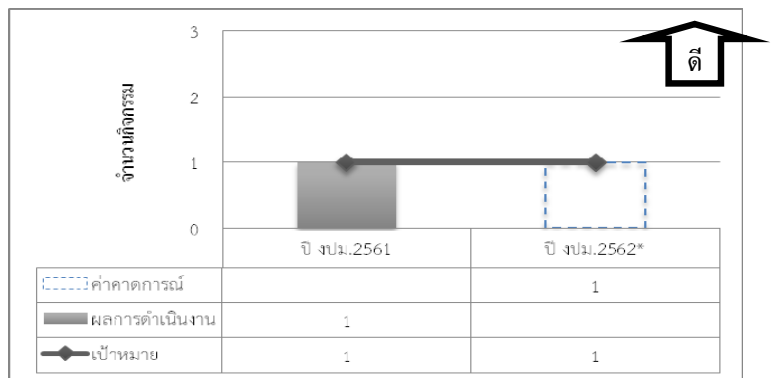
รูปที่ 7.30 ตัวชี้วัดที่ 30 ร้อยละของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการต่ออาจารย์ทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 31 จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่ ในปีการศึกษา 2561* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค.2562) ขณะนี้ มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบสารสนเทศขึ้นใหม่ จำนวน 14 ระบบ ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา



รูปที่ 7.31 ตัวชี้วัดที่ 31 จำนวนระบบสารสนเทศที่มีการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่

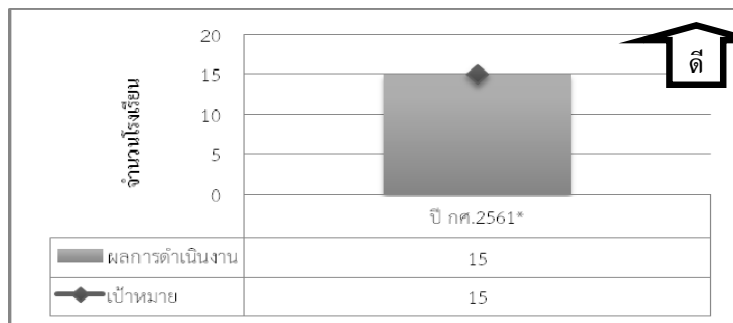
ตัวชี้วัดที่ 32 จำนวนกิจกรรมสำหรับเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน ในปีงบประมาณ 2562* ขณะนี้ คาดว่าจะมีกิจกรรมเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินอย่างน้อย 1 กิจกรรม และดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย คือ 1 กิจกรรม



รูปที่ 7.32 ตัวชี้วัดที่ 32 จำนวนกิจกรรมสำหรับเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน

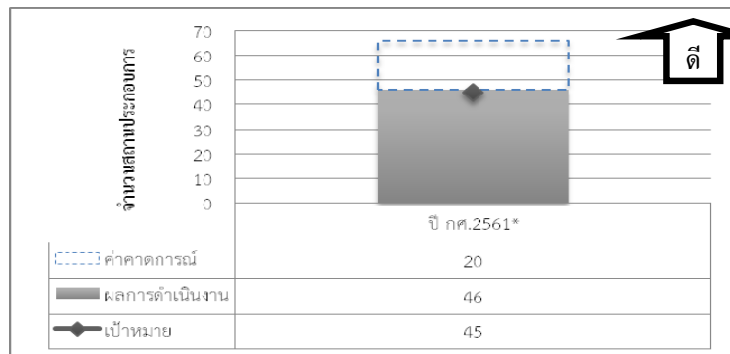
ค.ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ตัวชี้วัดที่ 33 จำนวนโรงเรียนที่มีความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนเข้าคณะ (ประเมินความร่วมมือ) ในปีการศึกษา 2561* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค. 2562) คณะฯ มีจำนวนโรงเรียนที่มีความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนเข้าคณะ จำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติม)



รูปที่ 7.33 ตัวชี้วัดที่ 33 จำนวนโรงเรียนที่มีความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนเข้าคณะ

ตัวชี้วัดที่ 34 จำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะ (ประเมินความร่วมมือ) ในปีการศึกษา 2561* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ส.ค.2561-31 มี.ค. 2562) คณะฯ มีจำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะ จำนวน 46 หน่วยงาน และคาดว่าในสิ้นปีการศึกษา 2561 (ก.ค. 2562) จะมีจำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะอีกจำนวน 20 หน่วยงาน ทำให้ผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นเป็น จำนวน 66 หน่วยงาน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ จำนวน 45 หน่วยงาน



รูปที่ 7.34 ตัวชี้วัดที่ 34 จำนวนสถานประกอบการที่เข้ามารับสมัครงานที่คณะ

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

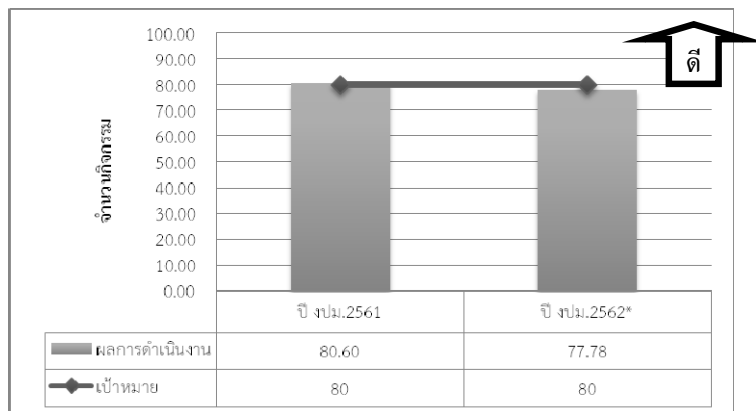
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ตัวชี้วัดที่ 35 ผลประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา จากผลการดำเนินงานของคณะฯ พบว่าผลประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา อยู่ในระดับใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา โดยในปีการศึกษา 2561 ผลประเมินอยู่ที่ 4.53 คะแนน



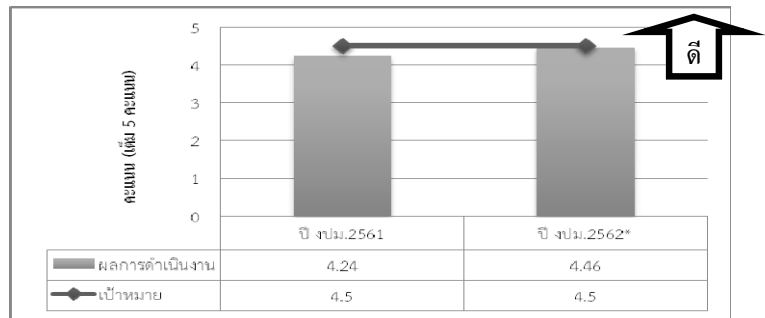
รูปที่ 7.35 ตัวชี้วัดที่ 35 ผลประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 36 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา/บุคลากร/ผู้ใช้บริการจากภายนอกต่อสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) พบว่านักศึกษา บุคลากร และผู้ใช้บริการจากภายนอกมีความพึงพอใจต่อสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ร้อยละ 77.78 ซึ่งใกล้เคียงกับผลการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา แต่ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 80



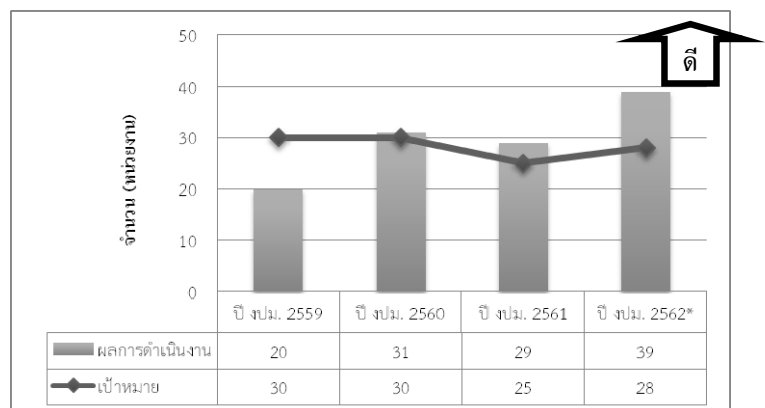
รูปที่ 7.36 ตัวชี้วัดที่ 36 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษา/บุคลากร/ผู้ใช้บริการจากภายนอกต่อสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ตัวชี้วัดที่ 37 ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการวิชาการต่อสังคม การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีแนวโน้มการดำเนินการเพิ่มขึ้น โดยมีผลคะแนนที่ระดับ 4.46 แต่ยังคงต่ำกว่าเป้าหมายเพียงเล็กน้อย



รูปที่ 7.37 ตัวชี้วัดที่ 37 ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการวิชาการต่อสังคม

ตัวชี้วัดที่ 38 ความผูกพันของผู้รับบริการ (นับประเภทหน่วยงาน/องค์กรโดยนับการใช้ซ้ำมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 3 ปี) การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีแนวโน้มที่ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา และสามารถบรรลุเป้าหมายคือ 39 หน่วยงาน/องค์กร



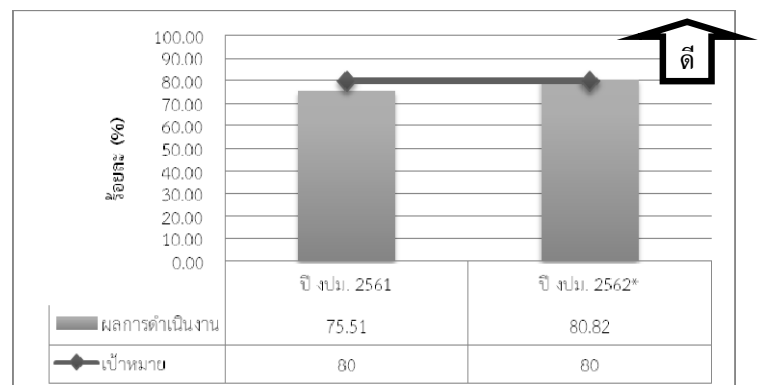
รูปที่ 7.38 ตัวชี้วัดที่ 38 ความผูกพันของผู้รับบริการ (นับประเภทหน่วยงาน/องค์กรโดยนับการใช้ซ้ำมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 3 ปี)

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

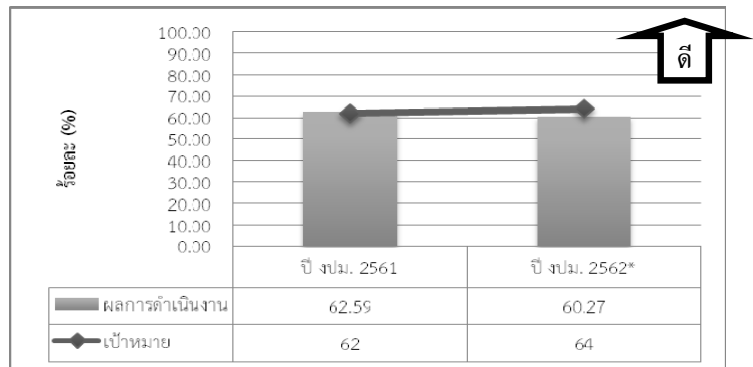
(1) อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร (2) บรรยากาศการทำงาน (3) ความผูกพันของบุคลากร (4) การพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 39 ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) เมื่อเทียบกับผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยในปีการศึกษา 2562 คิดเป็นร้อยละ 80.82 และมีค่าสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ร้อยละ 80



รูปที่ 7.39 ตัวชี้วัดที่ 39 ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 40 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค. 2561-31 มี.ค.2562) มีผลการดำเนินงานที่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา โดยในปีการศึกษา 2562 คิดเป็นร้อยละ 60.27 และต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ 64



รูปที่ 7.40 ตัวชี้วัดที่ 40 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและธรรมาภิบาล

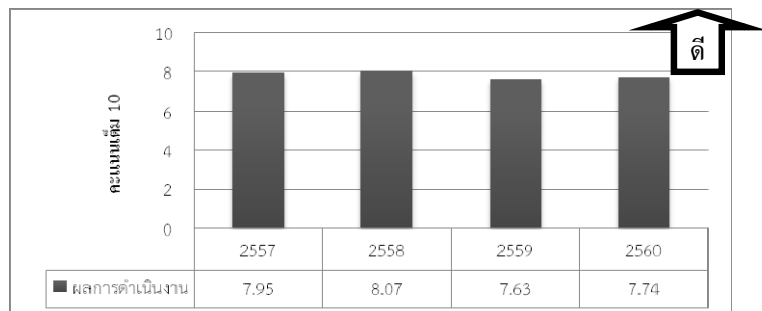
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

(1) การนำองค์กร (2) การกำกับดูแล (3) กฎหมาย ข้อบังคับและการรับรองมาตรฐาน (4) จริยธรรม (5) สังคม

ตัวชี้วัดที่ 41 คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

* ยังไม่ทราบผลการประเมิน เนื่องจากในปีงบประมาณ 2562 จะดำเนินการประเมินในช่วงเดือนกันยายน 2562

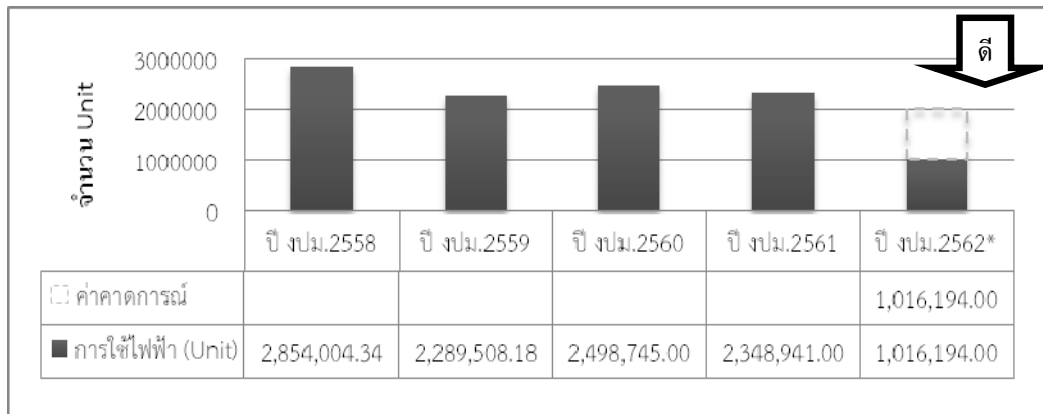
ตัวชี้วัดที่ 42 คะแนนการประเมินผลการบริหารของคณะกรรมการประจำคณะฯ ในปีการศึกษา 2560 ผลการประเมินการบริหารของคณะกรรมการประจำคณะฯ = 7.74 จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา โดยในปีการศึกษา 2561 ยังไม่ทราบผลการประเมิน เนื่องจากจะมีการประเมินการบริหารของคณะกรรมการประจำคณะฯ ในช่วงเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม 2562



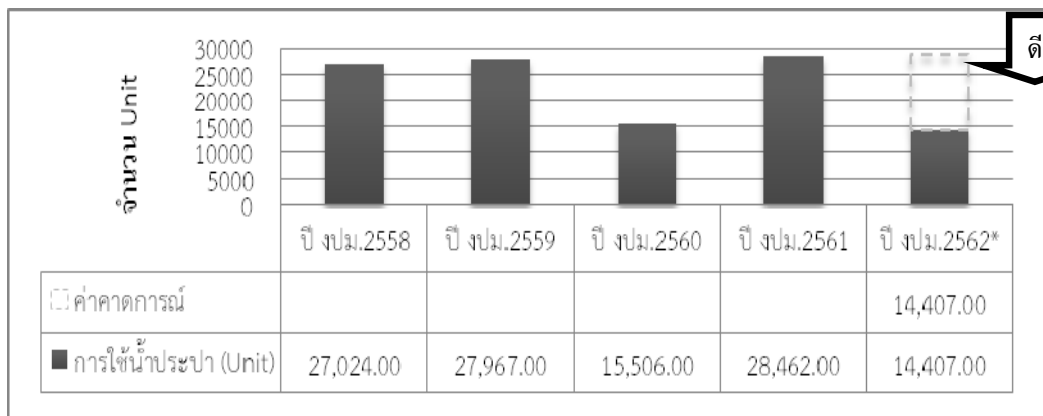
รูปที่ 7.41 ตัวชี้วัดที่ 42 คะแนนการประเมินผลการบริหารของคณะกรรมการประจำคณะฯ

ตัวชี้วัดที่ 43 จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม/กฎหมาย/สังคมของคณะ คณะฯ จะมีการรวบรวมข้อมูลสถิติข้อร้องเรียนไปยังมหาวิทยาลัยทุก 6 เดือน โดยการทำงานของคณะฯ ในปีงบประมาณ 2562 พบว่าไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ

ตัวชี้วัดที่ 44 การใช้พลังงานในคณะ (น้ำ ไฟ) ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) คณะฯ มีการใช้ไฟฟ้า จำนวน 1,016,194 Unit และใช้น้ำประปา จำนวน 14,407 Unit และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีการใช้ไฟฟ้ารวมเป็นจำนวน 2,032,388 Unit และใช้น้ำประปาเป็นจำนวน 28,814 Unit (โดยเทียบเคียงกับจำนวนการใช้ไฟฟ้า และน้ำประปาในแต่ละเดือนที่ผ่านมา) ซึ่งเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมาพบว่าคณะฯ มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง และมีการใช้น้ำประปาเพิ่มขึ้น



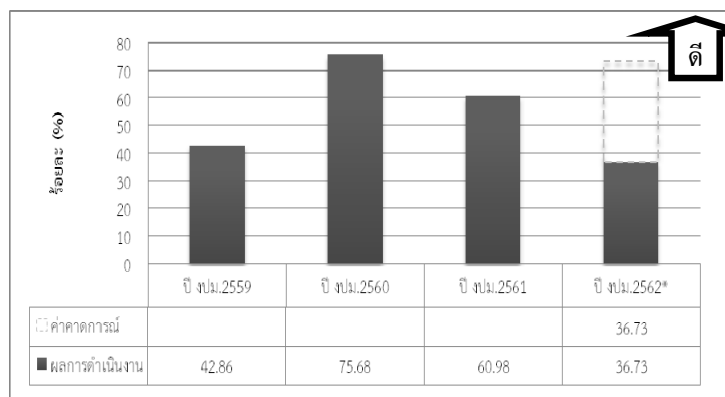
รูปที่ 7.42 ตัวชี้วัดที่ 44 การใช้พลังงานไฟฟ้า



รูปที่ 7.43 ตัวชี้วัดที่ 44 การใช้น้ำ

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 45 ร้อยละของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) คณะฯ มีผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายจำนวน 18 ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดทั้งหมด 49 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 36.73 และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 18 ตัวชี้วัด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 73.47 และสูงกว่าผลการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา



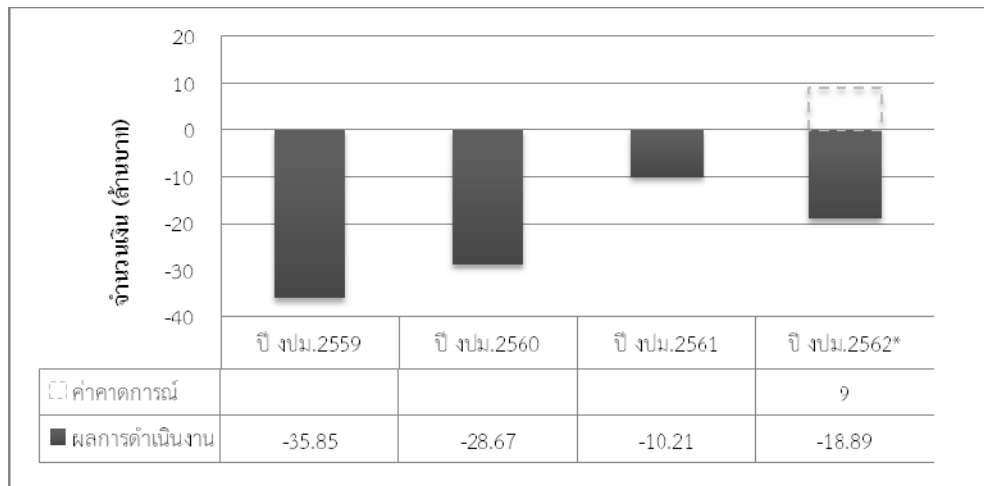
รูปที่ 7.44 ตัวชี้วัดที่ 45 ร้อยละของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

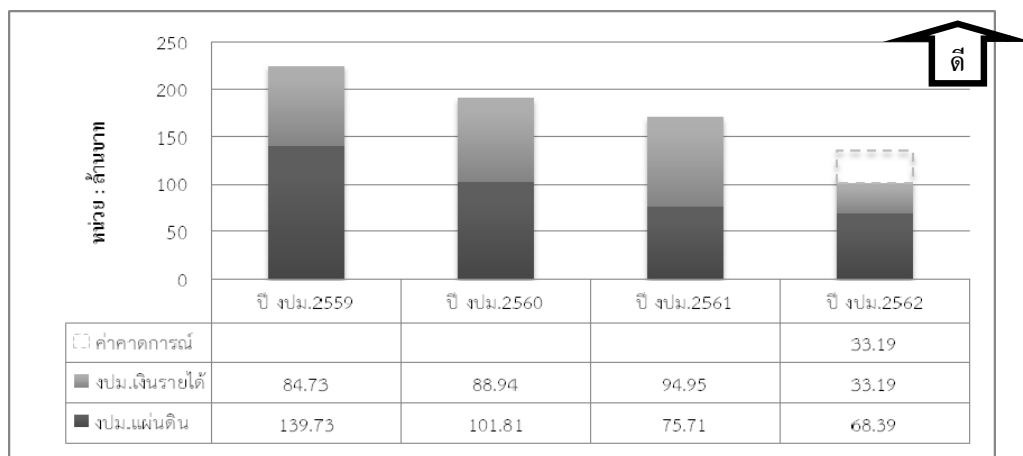
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน (2) ผลการดำเนินการด้านการตลาด

ตัวชี้วัดที่ 46 อัตราการลดลงของหนี้สิน (งบประมาณเงินรายได้) ผลงานดำเนินงานของคณะฯ ในรอบ 4 ปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่าในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) คณะฯ มีมีอัตราหนี้สินจำนวน -18.89 ล้านบาท และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีอัตราหนี้สินลดลงอีก 9 ล้านบาท ส่งผลให้อัตราหนี้สินในภาพรวมทั้งปีลดลงเท่ากับ -9.89 ล้านบาท



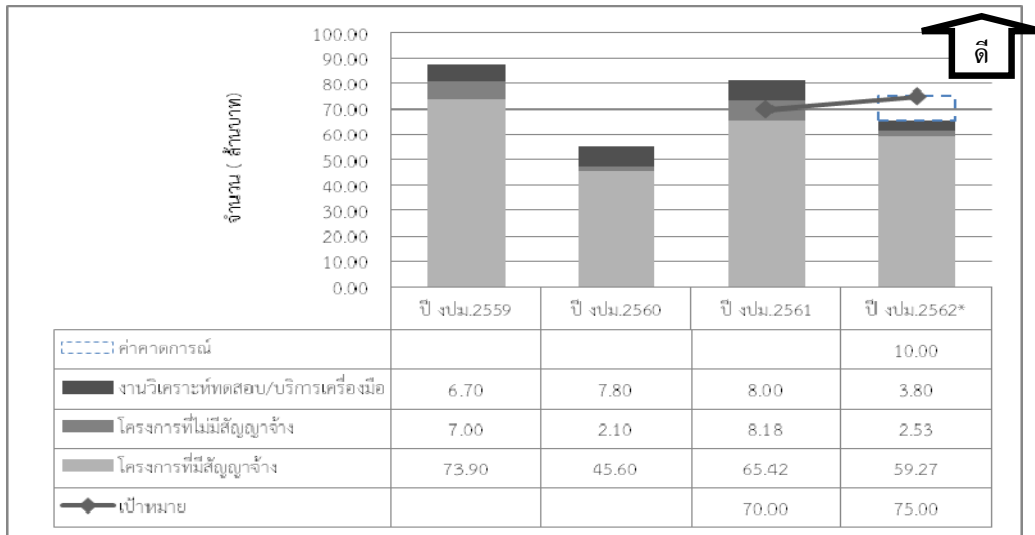
รูปที่ 7.45 ตัวชี้วัดที่ 46 อัตราการลดลงของหนี้สิน (งบประมาณเงินรายได้)

ตัวชี้วัดที่ 47 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) คณะฯ ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 68.39 ล้านบาท และจากงบประมาณเงินรายได้ จำนวน 33.19 ล้านบาท และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) คณะฯ จะมีงบประมาณเงินรายได้เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 33.19 ล้านบาท ทำให้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ รวมทั้งสิ้น 134.77 ล้านบาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับที่ได้รับจัดสรรในช่วง 4 ปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่าคณะฯ ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ในอัตราที่ลดลง



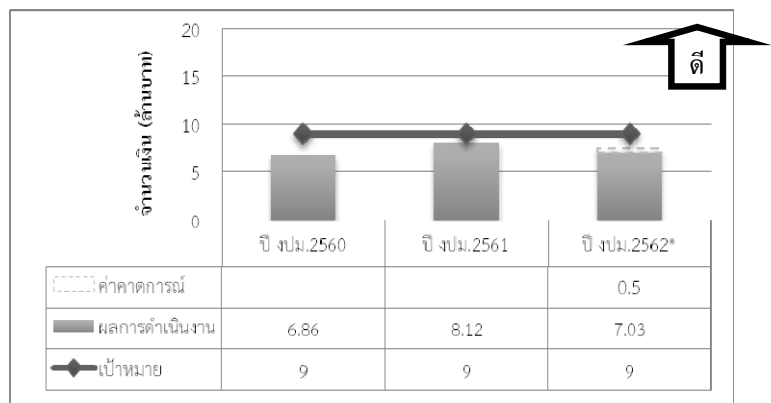
รูปที่ 7.46 ตัวชี้วัดที่ 47 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้

ตัวชี้วัดที่ 48 เงินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ (ล้านบาท) ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) มีจำนวน 65.60 ล้านบาท ทั้งนี้ ในสิ้นปีงบประมาณ (ก.ย.2562) คาดว่าจะมีเงินโครงการ/บริการวิชาการเพิ่มขึ้นจำนวน 10 ล้านบาท และทั้งปีงบประมาณจะมีจำนวน 75.60 ล้านบาท ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ 75 ล้านบาท แต่มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา



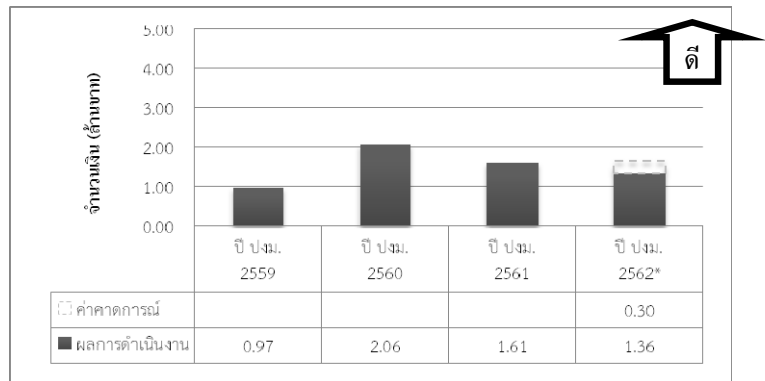
รูปที่ 7.47 ตัวชี้วัดที่ 48 เงินโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ (ล้านบาท)

ตัวชี้วัดที่ 49 รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงานของ iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท) ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค.2562) ขณะนี้ มีรายรับจากการให้บริการวิชาการเป็นจำนวน 7.03 ล้านบาท และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีรายรับเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 0.5 ล้านบาท รวมเป็นจำนวน 7.53 ล้านบาท ซึ่งต่ำกว่าผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ จำนวน 9 ล้านบาท



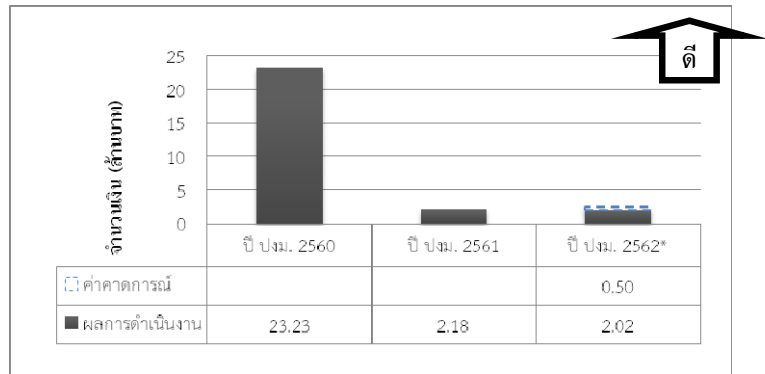
รูปที่ 7.48 ตัวชี้วัดที่ 49 รายรับจากการให้บริการวิชาการ (รวมรายได้จากงานของ iTAP และ Talent Mobility) (ล้านบาท)

ตัวชี้วัดที่ 50 รายได้จากการเช่าพื้นที่และเงินผลประโยชน์อื่น ๆ (ล้านบาท) คณะฯ มีรายได้จากการเช่าพื้นที่ฯ ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค. 2561-31 มี.ค.2562) จำนวน 1.36 ล้านบาท และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย. 2562) จะมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 0.30 ล้านบาท รวมเป็น 1.66 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา เนื่องจากคณะฯ มีการเปิดพื้นที่ให้หน่วยงานเอกชนเข้ามาเช่าพื้นที่เพิ่มมากขึ้น



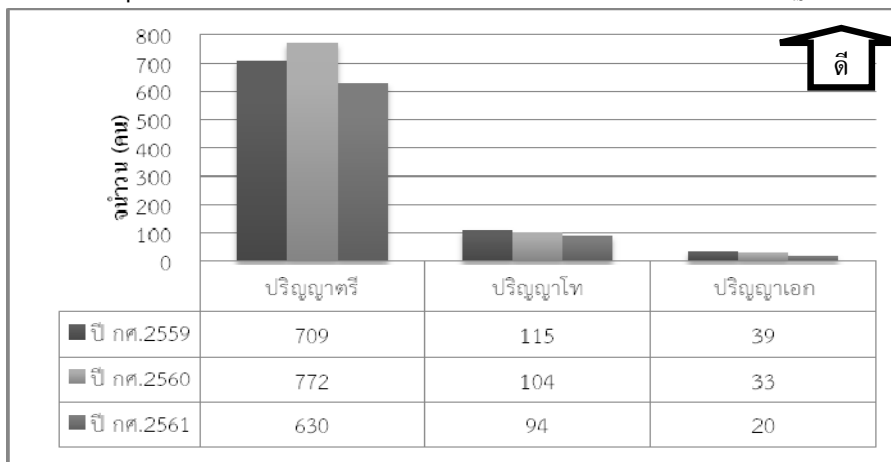
รูปที่ 7.49 ตัวชี้วัดที่ 50 รายได้จากการเช่าพื้นที่และเงินผลประโยชน์อื่น ๆ (ล้านบาท)

ตัวชี้วัดที่ 51 รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ ต่อปี (ล้านบาท) ในปีงบประมาณ 2562* (เป็นข้อมูลผลการดำเนินงานตั้งแต่ 1 ต.ค.2561-31 มี.ค. 2562) คณะฯ มีรายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ จำนวน 2.02 ล้านบาท และคาดว่าในสิ้นปีงบประมาณ 2562 (ก.ย.2562) จะมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 0.50 ล้านบาท รวมเป็น 2.52 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา



รูปที่ 7.50 ตัวชี้วัดที่ 51 รายได้จากเงินบริจาค การระดมทุนตามกิจกรรมต่างๆ ต่อปี (ล้านบาท)

ตัวชี้วัดที่ 52 จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาเข้ารับ ในปีการศึกษา 2561 คณะฯ มีจำนวนรับเข้านักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 630 คน และระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 114 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าจำนวนรับนักศึกษาระดับของคณะฯ มีแนวโน้มที่ลดลง อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน



รูปที่ 7.51 ตัวชี้วัดที่ 52 จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาเข้ารับ