




รายงานผลการประเมินคุณภาพ  
ของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

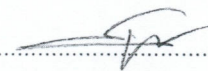
วันที่ 16 พฤษภาคม 2557

เสนอ ผู้อำนวยการของฝ่ายจัดหาและบริหารทรัพย์สิน

คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในได้ดำเนินการประเมินคุณภาพฝ่ายจัดหาและบริหารทรัพย์สิน เมื่อวันที่ 16 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศและได้รายงานผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาพร้อมนี้

  
.....  
(ดร.ชนกร หวังพิพัฒน์วงศ์)

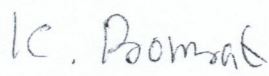
ประธาน

  
.....  
(อ.ณรงค์ฤทธิ์ สินธุสังข์)

รองประธาน

  
.....  
(ผศ.ประสิทธิ์ สันติกาญจน์)

กรรมการ

  
.....  
(อ.กิตติศักดิ์ พรหมรัตน์)

กรรมการ

## 1. คำนำ

ฝ่ายจัดหาและบริหารทรัพยากร มีกระบวนการหลัก ดังนี้

CP1 : กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง

CP2 : กระบวนการบริหารทรัพยากร

## 2. วัตถุประสงค์ในการประเมิน

1. ประเมินระบบ กลไก และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของหน่วยงาน
3. เสนอผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนา เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน

## 3. วิธีดำเนินงานและปัญหาที่พบ

ประธานได้มอบหมายให้กรรมการทุกท่านศึกษาข้อมูลของทุกหน่วยงานจากรายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยเน้นให้กรรมการแต่ละท่านมุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

- |                  |                 |           |  |
|------------------|-----------------|-----------|--|
| 1. ดร.ธนกร       | หวังพิพัฒน์วงศ์ | ประธาน    | ศึกษาข้อมูลของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา       |
| 2. อ.ณรงค์ฤทธิ์  | สินธุสังข์      | รองประธาน | ศึกษาข้อมูลของสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้ |
| 3. ผศ.ประสิทธิ์  | สันติกาญจน์     | กรรมการ   | ศึกษาข้อมูลของศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ   |
| 4. อ.กิตติศักดิ์ | พรหมรัตน์       | กรรมการ   | ศึกษาข้อมูลของฝ่ายจัดหาและบริหารทรัพยากร     |

และได้ประชุมร่วมกัน เพื่อพิจารณาจุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนา ก่อนนำเสนอต่อหน่วยงาน ดังนี้

- มีการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานหลัก 9 กระบวนการ แต่ไม่มีการเชื่อมโยงกระบวนการเข้ากับ Core process และไม่พบตัวชี้วัดเชิงกระบวนการในรายงาน จึงทำให้ขาดการแก้ไขหรือพัฒนางานได้อย่างทันกาล
- การมุ่งเน้นลูกค้ายังขาดความเข้มข้นทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าที่เป็นบุคลากรมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจเป็นผลจากการขาดตัวชี้วัดเชิงกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่เป็นนามธรรมค่อนข้างมาก หน่วยงานอาจให้ความสำคัญโดยการเทียบกับตัวหน่วยงานเองให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงาน
- การนำหลัก PDCA มาใช้ยังขาดความเข้มข้น

