



รายงานการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพ
การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปีการศึกษา 2566

วันที่ 8 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2567

คำนำ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2566 ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

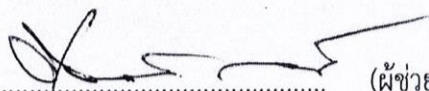
- | | |
|--|---------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พราพงษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ แจ้งบำรุง | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล จันทร์พานิชย์ | กรรมการและเลขานุการ |

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในรอบปีการศึกษา 2566 ตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ฉบับปี 2567-2670 รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาส ในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการประเมิน ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการประเมินคุณภาพครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ โดยตรงต่อ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และเกิดประโยชน์โดยรวมต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2566

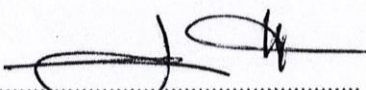
ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พราพงษ์)

ผู้ประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

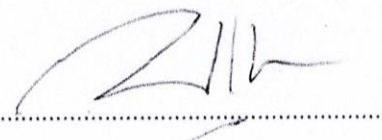
กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ แจ้งบำรุง)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรรมการและเลขานุการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล จันทร์พานิชย์)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	3
บทสรุปสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา	4
รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	13
ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	58
Key Factors (OP in brief)	64
ภาคผนวก	69
ภาคผนวกที่ 1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	70
ภาคผนวกที่ 2 รูปภาพการตรวจประเมิน	74

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาศักยภาพของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะฯ ในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence ซึ่งเป็นที่ยอมรับและรู้จักกันวงการศึกษามาก และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮ่องกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง

คณะกรรมการประเมินฯ ได้พิจารณาและประเมินรายงานของคณะฯ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตามหนังสือเกณฑ์เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-2670 จัดทำโดยคณะกรรมการการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2023 – 2024 Baldrige Excellence Framework (Education) ของสหรัฐอเมริกา โดยคณะกรรมการประเมินฯ จัดทำรายงานส่วนบุคคลรายหมวด หลังจากนั้นทำการประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน (Consensus Review) จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ (Site visit) เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนานำเสนอผู้บริหารคณะฯ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

2. บทสรุปสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

ผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ในภาพรวมคณะฯ อยู่ในระดับเริ่มพัฒนา (Early Development) คะแนนภาพรวมเพิ่มขึ้นทั้งในหมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่แล้ว ในการรายงานผลการดำเนินงาน พบว่า มีพัฒนาการของการดำเนินการบางประเด็นที่ตอบสนองต่อคำถามระดับพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่หลายประเด็นยังขาดการดำเนินการที่เป็นระบบ (Systems perspective) ทั้งนี้หมวดระบบปฏิบัติ หมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และหมวดกลยุทธ์ เป็นหมวดที่มีโอกาสในการพัฒนามากที่สุดใน 3 อันดับแรก ในส่วนของผลลัพธ์ในภาพรวม พบว่าคณะฯ รายงานผลลัพธ์เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว แต่ยังจำเป็นต้องมีการรายงานผลลัพธ์ของตัวชี้วัดความสำเร็จในหลายประเด็นให้ครบถ้วน และปรับปรุงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต่างๆ ให้สอดคล้องกับกระบวนการดำเนินการและทิศทางการพัฒนาของคณะฯ

สรุปจุดเด่น และโอกาสพัฒนาที่สำคัญในภาพรวมทั้งในส่วนกระบวนการดำเนินงาน และในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ (Key Theme) มีดังต่อไปนี้

ก. Key Theme A (PROCESS STRENGTHS)

Finding: คณะฯ มีการดำเนินการที่เริ่มเป็นระบบในประเด็นต่างๆ ที่มุ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People) ตอบสนองคำถามระดับพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในประเด็นที่สำคัญ

Evidence:

- มีการติดตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามที่ได้มอบหมายที่ได้จากวิเคราะห์ขีดความสามารถ และนำผลการติดตามไปประเมินผลงานบุคลากร และสร้างแรงจูงใจ ร่วมกับการใช้ตัวชี้วัดในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบันผ่านการติดตามตัวชี้วัดทุกไตรมาส - 1.1ค(2), 4.1ก(1)
- มีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมี และ มีวิธีการที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ - 5.1ก(1, 2)
- มีวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความผูกพัน และ การประเมินความผูกพันของบุคลากร - 5.2ก(1, 2)
- มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต - 5.2ค(3)

Potential Important: การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อช่วยผลักดันการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ

ข. Key Theme B (PROCESS OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT)

Finding: คณะฯ มีโอกาสพัฒนาการดำเนินการของกระบวนการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Effective, Systematic Approach) ตอบสนองคำถามระดับพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในหลายประเด็นที่สำคัญ

Evidence:

- **ด้านการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง** ได้แก่ การกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจวิสัยทัศน์และค่านิยม, การปฏิบัติตนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม, การสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับบุคลากรทั้งหมด พันธมิตรที่สำคัญ และลูกค้าที่สำคัญ, การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต - 1.1ก(1, 2), ข, ค(1)
- **ด้านการกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม** ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการการกำกับดูแลองค์กร, การทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรโดยระบบกำกับดูแลองค์กร, การดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชน ที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการ และการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรม, การดำเนินการเพื่อนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน, และ การดำเนินการเพื่อสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของคณะ - 1.2ก(2, 3), ข(1, 2), ค(1, 2)
- **ด้านการจัดทำกลยุทธ์** ได้แก่ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์, การกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม, การตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะ หรือ ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ, การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง, การทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ/ความจำเป็นที่หลากหลายและที่แข่งขันกันเองในคณะฯ - 2.1ก(2, 3, 4), ข(1, 2)
- **ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ** ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการ และการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ, การดำเนินการเพื่อให้มีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ และแผนด้านบุคลากรที่สำคัญ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ, การคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของคณะฯ ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ระบุไว้ และการดำเนินการเพื่อรับรู้ ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว - 2.2ก(1, 2, 3, 4, 6), ข

- **ด้านความคาดหวังของลูกค้า** ได้แก่ การรับฟังผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้าเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้, การจำแนกลูกค้าและส่วนตลาด, การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ - 3.1ก(2), ข(1, 2)
- **ด้านความผูกพันของลูกค้า** ได้แก่ การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น, การช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ, การส่งเสริมและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคนผู้เรียนแต่ละกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่นและส่วนตลาด ที่ต่างกัน, การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น - 3.2ก(1, 2, 4), 3.2ข
- **ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน** ได้แก่ การเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง, การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ และ วิธีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับตามความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม - 4.1ก(2), ข(1, 2)
- **ด้านการจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้** ได้แก่ การดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง สิทธิทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้ทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต, การสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ, การค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ, การระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม - 4.2ก(3), ข(1, 2), ค
- **ด้านสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร** ได้แก่ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง, การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร, ความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร, การสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ - 5.1ก(3, 4), ข(1, 2)
- **ด้านความผูกพันของบุคลากร** ได้แก่ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน, การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น, การระบุนโยบายการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร, การส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน - 5.2ข, ค(1, 2, 4)
- **ด้านกระบวนการทำงาน** ได้แก่ การจัดทำข้อกำหนดในการกิจบริการวิชาการ และการออกแบบบริการในพันธกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการ, การกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุน และการดำเนินการออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ, การจัดการและปรับปรุงกระบวนการ - 6.1ก(1, 2, 3, 4), ข(1,2)

- **ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติการ** ได้แก่ การจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ, การจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยอย่างครอบคลุม, การคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ และภาวะชะงักงันต่าง - 6.2ก, ค(1, 2)

Potential Important: กระบวนการที่เป็นระบบที่มีความบูรณาการอาจช่วยให้คณะฯ มีการดำเนินการเกี่ยวเนื่องเป็นหนึ่งเดียวเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารจัดการคณะฯ ส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ “ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

ค. Key Them C (RESULT STRENGTHS)

1) Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับดีและแนวโน้มดี

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า หลายตัวมีระดับดีและแนวโน้มดี เช่น จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร (ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.1ก-6), จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล (ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 2), จำนวนผลงานวิจัยที่ทำร่วมกับหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 3 และ ภาพที่ 7.1ก-7) – 7.1ก(1)
- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าในกลุ่มบริการวิชาการ บางตัวมีระดับดีแนวโน้มดี คือ จำนวนผู้รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้ซ้ำ (ตารางที่ 7.2ก(1)-5 ตัววัดที่ 1) – 7.2ก(2)
- ผลลัพธ์บุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง หลายตัวมีระดับดี แนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 และภาพที่ 7.3ก(1)-2), จำนวนเงินงบประมาณจากทุนวิจัยภายนอกเฉลี่ยต่อหัว (ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ตัววัดที่ 8, ตารางที่ 7.1ข(1)-2 ตัววัดที่ 2 และภาพที่ 7.1ข.(1)-2) – 7.3ก(1)
- ผลลัพธ์ด้านพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีระดับและแนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาตามแผน (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 8) และ จำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนาทักษะบริหาร (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 12) – 7.3ก(4)
- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร บางตัวมีระดับดีแนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร (ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ตัวชี้วัดที่ 1), จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ และการรับรองมาตรฐาน (ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ตัวชี้วัดที่ 4) – 7.4ก(1, 3)
- ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หลายตัวมีระดับดี คือ ร้อยละของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมาย (ตารางที่ 7.5ก(1)-1) – 7.5ข

Potential Impact: ผลลัพธ์ที่ดีเหล่านี้อาจแสดงถึงความมุ่งมั่นของคณะฯ ในการขับเคลื่อนพันธกิจสู่เป้าหมาย

2) Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับสูงกว่าคู่เทียบบางเรื่อง

Evidence:

- จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร ปี 2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ 34 เรื่อง ม.อุบลฯ 13 เรื่อง มทร.อีสาน 0 เรื่อง) (ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.1ก-6 จำนวนอนุสิทธิบัตร) – 7.1ก
- จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมแก่ชุมชนและสังคม ปี 2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ = 43 โครงการ ม.อุบลฯ = 21 โครงการ) (ตารางที่ 7.2ก.(1)-9 และ ภาพที่ 7.2ก.(1)-6) – 7.1ก

- ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดของหลักสูตร ปี2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ = 91.95% ม.อุบล = 80.06% , มทร.อีสาน (สุรินทร์)= 49.04%) (ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.1ก-1) – 7.1ข(1)
- ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าตามเป้าหมายที่กำหนด ปี2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ = 91.95% ม.อุบล = 80.06% , มทร.อีสาน (สุรินทร์)= 49.04%) (ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 2 และ ภาพที่ 7.1ก-2) – 7.1ข(1)
- ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ปี2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ = 62.75% ม.อุบล = 44% มทร.อีสาน (สุรินทร์) = 32%) (ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 2 และ ภาพที่ 7.3ก(1)-2) - 7.3ก(1)
- จำนวนเงินงบประมาณจากทุนวิจัยภายนอกเฉลี่ยต่อหัว ปี2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ = 154,538 บ. มทร.อีสาน (สุรินทร์) 68,120.80 บ.) (ตารางที่ 7.1ข(1)-2 ตัววัดที่ 2 และ ภาพที่ 7.1ข.(1)-2) - 7.3ก(1)
- รายได้จากการบริการวิชาการ ปี2566 สูงกว่าคู่เทียบ (มทร.ธัญฯ = 0.86 ล.บ. มทร.อีสาน (สุรินทร์) 0.10 ล.บ) (ตารางที่ 7.2ก(1)-4 งบประมาณสนับสนุนงานวิจัย และรายได้จากการบริการวิชาการ ตัววัดที่ 2 รายได้จากการให้บริการวิชาการ และตารางที่ 7.2ก(1)-7 เปรียบเทียบผลลัพธ์รายได้จากการให้บริการวิชาการ และภาพที่ 7.2ก(1)-4 แสดงรายได้จากการให้บริการวิชาการ) - 7.5ก(1)

Potential Impact: ผลลัพธ์ที่ดีเหล่านี้อาจแสดงถึงส่วนหนึ่งของความสำเร็จด้านลำดับการแข่งขัน

ง. Key Theme D (RESULT OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT)

1) Finding: คนๆ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับและแนวโน้มไม่ดี

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา เช่น ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี (ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 3 และภาพที่ 7.1ก-3), ค่าเฉลี่ยเงินเดือนของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี (ตารางที่ 7.1ข(1)-1 ตัววัดที่ 1 และภาพที่ 7.1ก-4), จำนวนนักศึกษาที่ได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก (ตารางที่ 7.1ข(1)-1 ตัววัดที่ 2) ด้านการวิจัย คือ จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ (ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ตัววัดที่ 6 และตารางที่ 6.1ข(2)-1 หน้า 103) ด้านการบริการวิชาการ เช่น จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมแก่ชุมชนและสังคม (ตารางที่ 7.2ก.(1)-9 และภาพที่ 7.2ก.(1)-6) - 7.1ก
- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการ คือ ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดของหลักสูตร (ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.1ก-1) ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าตามเป้าหมายที่กำหนด (ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 2 และ ภาพที่ 7.1ก-2) - 7.1ข(1)
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน เช่น ความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนักศึกษา (ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 ตัววัดที่ 1), ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 ตัววัดที่ 2), ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ (ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 ตัววัดที่ 4), ความพึงพอใจต่อการให้บริการ (แหล่งทุน) (ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 ตัววัดที่ 5) และ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน ได้แก่ จำนวนหน่วยงานที่รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้ซ้ำ (ตารางที่ 7.2ก(1)-5 ตัววัดที่ 2) และ จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 7.2ก(1)-5 และ ภาพที่ 7.2ก(1)-2) - 7.2ก(1, 2)
- ผลลัพธ์ด้านบุคลากร: 1) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ (ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ตัววัดที่ 3), ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ตัววัดที่ 4) 2) ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายวิชาการ (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 1), ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายสนับสนุน (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 4) 3) ด้านความผูกพันของบุคลากร เช่น ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสายวิชาการ (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 2), ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสายสนับสนุน (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 5), ระดับความไม่พึงพอใจ สายวิชาการ (ตารางที่ 7.3ก.(3)-5 และตารางที่ 7.3ก.

(3)-6) 4) ด้านพัฒนาบุคลากร คือ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ (ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 9) – 7.3ก(1, 2, 3, 4)

- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ 1) ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ระดับความเชื่อมั่นในการนำของทีมงานผู้บริหาร (ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ตัวชี้วัดที่ 2), ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมงานผู้บริหาร (ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ตัวชี้วัดที่ 3) 2) ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ คือ จำนวนข้อแนะนำให้มีการแก้ไขโดยผู้ตรวจสอบภายใน (ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ตัวชี้วัดที่ 7) – 7.4ก(2, 3)

- ผลลัพธ์ด้านการเงิน เช่น รายได้จากการให้บริการวิชาการ (ตารางที่ 7.5ก.(1)-1 ตัวชี้วัดที่ 2), จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 7.2ก(1)-4 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.2ก(1)-1), รายได้จากการให้บริการวิชาการ (ตารางที่ 7.2ก(1)-4 ตัววัดที่ 2 และภาพที่ 7.2ก(1)-4) – 7.5ก(1)

Potential Impact: ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการตามพันธกิจและกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์

2) Finding: คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการตามพันธกิจของคณะ

Evidence:

- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการ ด้านวิจัย และด้านบริการวิชาการ - 7.1ข(1)
- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน - 7.1ข(2)
- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน - 7.1ค
- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจไม่ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งหมด - 7.2ก
- ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ - 7.3ก
- ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรหลายตัว - 7.4ก ได้แก่ ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น, ไม่แสดงผลลัพธ์ของการกำกับดูแลองค์กร ที่ตอบการระบบการกำกับดูแลองค์กร ใน 1.2ก(1), ไม่แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด หลักสูตรที่ได้รับรองในระดับนานาชาติ และจำนวนห้องปฏิบัติการวิจัยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน, ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพที่สำคัญตามที่ระบุไว้ใน P1ก(5)-1, ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรมทั้งหมดของ 7.4ก(4) และตามกระบวนการในหัวข้อ 1.2ข(2), ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านสังคมและชุมชนทั้งหมดของ 7.4(5) และตามกระบวนการในหัวข้อ 1.2ค(1) และ 1.2ค(2)

- ไม่ได้แสดงผลของการดำเนินการด้านตลาดที่สะท้อนความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ – 7.5ก(2)

- ไม่ได้แสดงผลด้านนวัตกรรม – 7.5ข

Potential Impact: การวัดและติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญ อาจช่วยยกระดับการดำเนินการของคณะเพื่อพัฒนาสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =20.....%

STRENGTHS

ค(2)

Finding: ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางการดำเนินการในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

Evidence:

- SL ใช้ KR ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ตามกลยุทธ์ของคณะฯ และนำผลการติดตามไปแก้ปัญหาโดยผ่านผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง
- ติดตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามที่ได้มอบหมายที่ได้จากวิเคราะห์ขีดความสามารถ และนำผลการติดตามไปประเมินผลงานบุคลากร และสร้างแรงจูงใจ
- ข้อสังเกต: สารสนเทศในการดำเนินการยังเหมือนปีที่แล้ว เป็น ST เบื้องต้น คณะฯ ควรพิจารณาพัฒนาการดำเนินการให้มีความเป็นระบบให้มากขึ้น อาทิ ขั้นตอนดำเนินการ (วิเคราะห์เพื่อกำหนดสิ่งที่จำเป็นต้องดำเนินการตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ฯ กำหนดเป้าของความสำเร็จต่อผลการดำเนินการที่สร้างคุณค่าให้ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งให้เกิดการปฏิบัติโดยการติดตามผลอย่างเป็นระบบ กำหนดความรับผิดชอบส่วนตนของผู้บริหารบุคลากรต่อผลการดำเนินการ) และระบุประเด็นที่มุ่งเน้นการปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง

Potential Impact of Addressing: แนวทางการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

Evidence: การดำเนินการยังขาดความเป็นระบบและมีสารสนเทศเพียงผิวเผินในระดับคำถามโดยรวม ได้แก่

- ไม่ชัดเจนว่า การกำหนด/ทบทวน พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมตามระบบการนำองค์กรในภาพที่ 1.1 ก(1) มีกรอบเวลาดำเนินการเมื่อใด และความถี่ในการดำเนินการเป็นอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่า ขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการกำหนด/ทบทวน พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมเป็นอย่างไร เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์มีอะไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนมีใครบ้าง
- ไม่ชัดเจนว่าการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล

เช่น 1) การถ่ายทอดโดยใช้รูปแบบออนไลน์และเอกสารแจก และชี้แจงในที่ประชุมบุคลากร จะสร้างความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างไร 2) การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ เพื่อดำเนินการถ่ายตอดนั้นระบุเพียงการถ่ายทอดวิทยุทัศน์ แต่ไม่พบวิธีการถ่ายทอดพันธกิจและค่านิยมว่าดำเนินการอย่างไร 3) ช่องทางในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ตามตารางที่ 1.1ข-1 ไม่ระบุสารสนเทศที่ใช้ในการสื่อสารและการประเมินประสิทธิผล

- การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการนำองค์กร ปีการศึกษา2566 ตามตารางที่1.1ก(1) มีการระบุกรอบเวลาไว้ ซึ่งไม่ชัดเจนว่าเป็นกรอบเวลาในการดำเนินการของการเพิ่มประสิทธิภาพหรือการดำเนินการกระบวนการ และบางเป้าหมายไม่ครบถ้วน เช่น กระบวนการ Set Direction มีเพียงทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน แต่ไม่มีเป้าหมายด้านค่านิยม

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีทิศทางที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของผู้นำระดับสูงในการปฏิบัติตนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

Evidence: การดำเนินการที่แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง มีการดำเนินการเพียง 1) ประกาศนโยบาย No gift policy และถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง และประกาศของคณะฯ เรื่อง กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน 2) แลงผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรทั้งคณะรับทราบทุก ๆ 6 เดือน พร้อมกำกับติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม ปีละครั้ง และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษา ไม่ประพฤติที่ขัดต่อจริยธรรม กฎหมาย กฎระเบียบ 4) ผู้บริหารพบบุคลากร นักศึกษา แต่ยังขาดความเป็นระบบและการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในหลายประเด็น เช่น

- ไม่พบว่ามีแผนงานหรือแนวปฏิบัติด้วยตนเองของผู้นำระดับสูงในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
- ไม่พบการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง โดยระบุเพียงความมุ่งมั่นโดยประพฤติตนตามกฎหมาย การมีจิตสำนึก การมีความรับผิดชอบ

ข้อสังเกต: ไม่พบการปรับปรุงการดำเนินการที่แตกต่างไปจากปีที่แล้ว

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามค่านิยม “Right/ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง” และ บุคลากรเกิดความมั่นใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหน้าที่

ข

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการของผู้นำระดับสูงเพื่อสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับบุคลากรทั้งหมด, พันธมิตรที่สำคัญ, และลูกค้าที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่พบสารสนเทศของการดำเนินการที่เป็นระบบในการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจกับบุคลากรทั้งหมด พันธมิตรที่สำคัญ และลูกค้าที่สำคัญโดยเฉพาะลูกค้างานวิจัย

- สารสนเทศในตารางที่ 1.1ข-1 มีเพียงช่องทางการสื่อสาร กลุ่มเป้าหมาย และความถี่ แต่ไม่พบการระบุถึงผู้นำระดับสูงที่เป็นผู้สื่อสารในแต่ละช่องทาง และไม่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการสื่อสาร รวมทั้งวิธีการประเมินประสิทธิผลของการสื่อสารแต่ละช่องทาง

ข้อสังเกต: คณะฯ แสดงตารางที่ 1.1ก การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการนำองค์กร ปีการศึกษา 2566 ในหน้าที่ 13 ของรายงาน ว่า กระบวนการ Communication/Action Plans มีการปรับปรุง แต่มิได้นำการปรับปรุงนั้นมากล่าวไว้ในรายงานข้อนี้ และไม่ชัดเจนว่า การปรับปรุงดังกล่าวส่งผลให้เปลี่ยนแปลงสาระในตารางที่ 1.1ข-1 อย่างไร

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำระดับสูง เพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือของบุคลากรทั้งหมด, พันธมิตรที่สำคัญ, และลูกค้าที่สำคัญต่อการบริหารงาน ส่งเสริมค่านิยม "Trust & Team" เชื่อมมั่นในทีม

ค(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (A-Overall)

Evidence:

สารสนเทศในการดำเนินการที่รายงานยังขาด**ความเป็นระบบของการดำเนินการ** เช่น การดำเนินการของผู้นำระดับสูงตามที่รายงาน**เป็นการดำเนินงานตามปกติ** ไม่สะท้อนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อ**มุ่งเน้นความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคต**

ข้อสังเกต: ไม่พบการปรับปรุงการดำเนินการที่แตกต่างไปจากปีที่แล้ว แนวทางการปรับปรุงการดำเนินการโดยละเอียด คณะฯ สามารถศึกษาได้จากข้อเสนอแนะที่ให้ไว้ในปีที่แล้ว

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำระดับสูง เพื่อให้คณะฯ มีการดำเนินการไปสู่ความสำเร็จของการบรรลุความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในทุกด้าน

หัวข้อ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะฯ มีการดำเนินการในการกำกับดูแลองค์กร

Evidence:

- ผู้นำระดับสูง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 ข้อ
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี โดยคณะกรรมการจากสภามหาวิทยาลัย ในทุกรอบปี โดยเน้นผลการปฏิบัติงาน 3 ด้านหลัก (ยุทธศาสตร์ ปฏิบัติการ และพื้นฐานการนำองค์กร) และ มีการประเมินคณะกรรมการประจำคณะ โดยใช้ Self-Assessment และ Team-Assessment
- มีหน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.) จากมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของคณะฯ (ปีละครั้ง)
- มีโครงสร้างองค์กร ตามที่ระบุใน OP ข้อ P1ข(1) และ คณะกรรมการขับเคลื่อนพันธกิจและกำกับธรรมาภิบาล ตามตารางที่ 1.2ก(1)-1

ข้อสังเกต: ไม่พบการปรับปรุงการดำเนินการที่แตกต่างไปจากปีที่แล้ว การดำเนินการในข้อนี้เน้นระบบการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กร (Cooperate Governance System) มิใช่การบริหารงานของผู้นำระดับสูง (Senior Leader Management) แบบเบ็ดเสร็จ จึงต้องมีโครงสร้างการบริหาร และคณะกรรมการกำกับนโยบาย คณะกรรมการดำเนินการชุดต่างๆ รวมทั้ง กลไกตรวจสอบ และ ประเมินการดำเนินการเพื่อสร้างสมดุลการบริหารและความโปร่งใสในการดำเนินการ

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลให้การดำเนินงานตามพันธกิจของคณะเป็นไปได้อย่างที่กำหนดไว้ และสนับสนุนค่านิยม “Right – ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการการกำกับดูแลองค์กร

Evidence:

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการการกำกับดูแลองค์กรมีสารสนเทศเพียงผิวเผินและขาดความเป็นระบบ
- ไม่ชัดเจนว่า การประเมินคณบดีมีการนำผลประเมินไปใช้อย่างไรบ้าง รวมทั้งไม่ชัดเจนว่าการประเมินฯ ผู้นำระดับสูงแต่ละตำแหน่ง (รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา) มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการประเมินอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าการประเมินฯ คณะกรรมการการกำกับดูแลองค์กรตามตารางที่ 1.2ก(1) มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการประเมินอย่างไร

ข้อสังเกต: อาจใช้แนวทางดังนี้ 1. กำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้อำนาจและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง/กก.แต่ละชุดมากำหนดหัวข้อการประเมิน ส่วนเกณฑ์ในการประเมินควรดูจากโครงสร้างและผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดผู้ประเมิน รูปแบบการประเมินทำได้ทั้งแบบสอบถามออนไลน์ หากมีจำนวนผู้เกี่ยวข้องมา หรือแบบสัมภาษณ์โดยบุคคลภายนอก หรือใช้แบบประเมินตนเอง 2. รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง 3. การประเมินแบบ 360 องศา 4. การใช้ KPI ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและผลกระทบเชิงกลยุทธ์ สำหรับ SL และ คณะกก.ประจำคณะฯ 5. กระบวนการให้ข้อเสนอแนะและการพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารและ คณะกก. นำไปพิจารณาแนวทางพัฒนาการบริหาร ควรเน้นการรักษาความลับผลประเมิน 6. การตรวจสอบและทบทวนผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง 7. การพิจารณาผลลัพธ์และการกำหนดทิศทางในอนาคต

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้เกิดความรับผิดชอบ (Accountability) ของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการการกำกับดูแลคณะ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรต่อบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งเสริมค่านิยม “Right-ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

ก(3)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้ระบบการกำกับดูแลคณะดำเนินการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร

Evidence:

- สารสนเทศของการดำเนินการทบทวนผลการดำเนินการของคณะโดยระบบการกำกับดูแลคณะมีเพียงผิวเผินและขาดความเป็นระบบ
- ไม่ชัดเจนว่า ระบบการรายงานและการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในภาพรวมผ่าน website ที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัยนั้น *ใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ อย่างไร* มีกลไกใดบ้างของระบบกำกับดูแลเป็นผู้ดำเนินการ และกรอบเวลาในการดำเนินการเป็นอย่างไร เครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการทบทวนมีอะไรบ้าง

Potential Impact of Addressing: การนำผลในการกำกับดูแลคณะมาใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ อย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้คณะฯ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการตามพันธกิจ รวมทั้งใช้ประเมินการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ข(1), ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชน ที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรม A-Overall

Evidence: สารสนเทศในการดำเนินการของคณะฯ ในการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม มีเพียงผิวเผิน ไม่เป็นระบบและไม่ตอบสนองในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น

- การสำรวจความต้องการของตลาดและนำข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ นำมาออกแบบหลักสูตรเป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษานั้น มิใช่การดำเนินการด้านกฎหมาย ระเบียบ
- ไม่ชัดเจนว่า การเตรียมการต่อความกังวลและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการ
- วิชาการ และการบริหารจัดการ ตามตารางที่ 1.2ข(1)-1 นั้น ความเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการคาดการณ์ถึงความกังวลของสังคมอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การจัดการข้อร้องเรียน ส่งเสริมการประพุดอย่างมีจริยธรรมได้อย่างไร

ข้อสังเกต: ไม่พบการปรับปรุงการดำเนินการที่แตกต่างไปจากปีที่แล้ว และยังขาดความเข้าใจคำถามของเกณฑ์

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยให้บุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีแนวทางการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมีจริยธรรม ส่งเสริมค่านิยม “Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

ค(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน

Evidence:

- สารสนเทศของรายงานการดำเนินการเพื่อนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันมีเพียงผิวเผิน ไม่เป็นระบบ ไม่ตอบสนองคำถามเกณฑ์ในระดับโดยรวม เช่น ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามนโยบาย (Green University) และการอนุรักษ์พลังงาน ของมทร.ธัญบุรีของคณะฯ มีกระบวนการอย่างไร และไม่พบว่ามีกระบวนการดำเนินการดังกล่าวไว้ในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการของคณะฯ
- ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการในชุมชนพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นการดำเนินการที่คำนึงถึงความผาสุกของสังคมอย่างไร
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นการปฏิบัติการประจำวัน เช่น โครงการลดขยะ ลดใช้โฟมและภาชนะ/บรรจุภัณฑ์พลาสติก โครงการลดใช้และรีไซเคิลกระดาษ

ข้อสังเกต: ไม่พบการปรับปรุงการดำเนินการที่แตกต่างไปจากปีที่แล้ว และยังขาดความเข้าใจคำถามของเกณฑ์

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมวิสัยทัศน์ว่า นอกจากเป็นสถานศึกษาที่ผลิตนวัตกรรม และนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ แล้ว ยังมีภาพลักษณ์ของคณะที่ “สร้างคุณค่าสู่สังคม” ด้วยแนวทางดังกล่าว

ค(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่า คณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการเพื่อสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของคณะ

Evidence:

- ไม่พบการดำเนินการที่เป็นระบบ และกระบวนการ “เชิงรุก” ในการดำเนินการที่แตกต่างจากปีที่แล้ว เช่น แผนงาน โครงการ งบประมาณ คณะทำงาน การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และ ส่วนงานท้องถิ่น ภาครัฐ เอกชน การประชาสัมพันธ์
- ไม่พบการวิธีการการระบุชุมชนเป้าหมายที่สำคัญของคณะฯ นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด วิธีการกำหนดเรื่องที่ต้องค์กรจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง การดำเนินการที่ผ่านมาอยู่ในช่วงเวลาใด ดำเนินการอะไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารและบุคลากรเป็นใครบ้าง แนวทางที่เป็นนโยบายเน้นการมีส่วนร่วมในการลงพื้นที่เป็นอย่างไร เช่น เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลงานรายบุคคล ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการเป็นอย่างไร การประเมินและปรับปรุงกระบวนการดำเนินการมีอะไรบ้าง ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายมีอะไรบ้าง

ข้อสังเกต: สารสนเทศในการรายงานเหมือนปีที่แล้ว ไม่พบการประเมิน ปรับปรุง

Potential Impact of Addressing: แนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้ช่วยให้คณะบรรลุพันธกิจ “ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่

เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนฯ”

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะเริ่มมีวิธีการอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์

Evidence:

- มีขั้นตอนวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การประเมินสภาพแวดล้อมองค์กร 3) การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ 4) การรับรองแผนยุทธศาสตร์ 5) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 6) การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ 7) การดำเนินการตามแผน 8) การวิเคราะห์และทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี และ 9) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
- ภาพที่ 2.1ก(1)-1 กระบวนการทบทวน การวางแผนกลยุทธ์ และการนำไปสู่การปฏิบัติ
- ผู้เกี่ยวข้อง: SL คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะเทคโนโลยีการเกษตร และนำเสนอคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ
- ใช้ SWOT Analysis TOWS Matrix

ข้อสังเกต: คณะฯ ควรพิจารณา ปรับปรุงการรายงาน ขั้นตอนดำเนินการให้ชัดเจนระหว่าง Strategic Planning Process (SPP), Strategy Considerations, Strategy Implementation, Action Plan Deployment, Action Plan Implementation, Action Plan Modification เพื่อมิให้การดำเนินการนี้กลายเป็น OFI ในการประเมินคราวหน้า

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวสนับสนุนให้คณะมีทิศทางในการบรรลุวิสัยทัศน์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

Evidence:

- สารสนเทศของรายงานการดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ยังมีอย่างผิวเผินและขาดความเป็นระบบ (A-Overall) ไม่สอดคล้องกับการรวบรวมข้อมูลตามตารางที่ 2.1ก(2)-1
- ไม่ชัดเจนว่า มีการนำ วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ สมรรถนะหลัก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นปัจจัยในการพิจารณาลักษณะสำคัญของคณะ/การประเมินสภาพแวดล้อมโดยมีวิธีวิเคราะห์คือ SWOT Analysis ตามตารางดังกล่าวหรือไม่
- ไม่ชัดเจนในแหล่งที่มาของข้อมูลในตารางดังกล่าว เช่น การคาดการณ์เศรษฐกิจแนวโน้มตลาด มาจากส่วนงาน/องค์กรใด ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ตามที่ระบุใน ขั้นตอนที่ 1 ของการจัดทำ

กลยุทธ์ ตาม 21.ก(1) นั้น เป็นแหล่งข้อมูลใดในตาราง ข้อมูลคู่เทียบ นำมาใช้ในการพิจารณาในส่วนใดของตาราง ข้อมูลตามพันธกิจการวิจัยมีผู้รับผิดชอบเป็นใครและได้จากแหล่งข้อมูลใด

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการรวบรวมข้อมูล รวมถึงกรอบเวลาที่รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างไร
- ไม่ชัดเจนถึงรายละเอียดของวิธีการในการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ใช้เครื่องมือใด ใครรับผิดชอบ

Potential Impact of Addressing: วิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ในการนำองค์การสู่วิสัยทัศน์ รับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์

ก(3)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่า โอกาสเชิงกลยุทธ์ตามตารางที่ 2.1ก(3)-1 มีกระบวนการได้มาอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่า การกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นในขั้นตอนใดในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์
- ไม่ชัดเจนว่า นอกเหนือจากคณะกรรมการบริหารแล้ว ผู้เกี่ยวข้องในการระดมสมองเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมมีใครบ้าง
- ไม่ชัดเจนว่า คณะกรรมการบริหาร พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ 1) ผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ 2) ความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ 3) ความพร้อมของทรัพยากร อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่า คณะกรรมการบริหาร
- พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ 1) ผลกระทบต่อวิสัยทัศน์ 2) ความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ 3) ความพร้อมของทรัพยากร อย่างไร

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ มีพัฒนาการที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้ และรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะและกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Evidence: ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้เครื่องมือ/วิธีการใดเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่า คุ่มทุน และการควบคุมคุณภาพของกระบวนการที่จะจ้างหน่วยงานภายนอกมาดำเนินการแทน หรือการวิเคราะห์ว่างานนั้นๆ ไม่ตอบสนองสมรรถนะหลัก หรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการตัดสินใจนั้นดำเนินการเมื่อใด

Potential Impact of Addressing: การมีวิธีการดังกล่าวที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ ใช้สมรรถนะหลัก เพื่อช่วยขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้ไปสู่วิสัยทัศน์ได้

ข(1), ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะฯ มีอะไรบ้าง และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เหล่านั้น และไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบที่ทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ/ความจำเป็นที่หลากหลายและที่แข่งขันกันเองในคณะฯ

Evidence:

- ไม่พบว่าคณะฯ มีการระบุถึงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดว่ามีอะไรบ้าง
- เนื่องจากไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุด จึงไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการนำ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ไปสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองในคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องของคณะฯ รวมทั้งมีวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ดำเนินงานตามพันธกิจและรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

ก(5)

Finding: คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- คณะฯ กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ ดังใน ตารางที่ 2.2ก(2)-1 เป็น ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results - KR) จำนวน 18 ตัว มีค่าเป้าหมายปี 2565 และ 2566

ข้อสังเกต: คำถามเกณฑ์ข้อนี้ในระดับโดยรวม (Overall Question) เป็นคำถาม What ซึ่งในคำถามระดับหัวข้อย่อย (Multiple Question) จะถามความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แต่คณะฯไม่ได้แสดงไว้ จึงประเมินเป็น ST ในระดับโดยรวม แต่ไม่ใช่ Approach Overall และเป็นข้อเดียวในคำถาม What ของหัวข้อ 2.2 ที่แสดงข้อมูลชัดเจน

Potential Impact of Addressing: การมีตัวชี้วัดดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ใช้ติดตามการบรรลุแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนคณะสู่วิสัยทัศน์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1), ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าการจัดทำแผนปฏิบัติการมีการนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์มาใช้ในการจัดทำ ซึ่งอาจเนื่องจากขาดการแสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตาม 2.1ข(1)
- ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ คณะฯ ระบุว่า มีการกำหนดโครงการหลัก ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ผู้รายงาน ผู้กำกับติดตาม และระยะเวลาดำเนินงาน จัดสรรงบประมาณและทรัพยากร ที่สนับสนุนการบริหารจัดการตามโครงการ แต่ไม่พบว่า ในตารางที่ 2.2ก(2)-1 แผนปฏิบัติราชการของคณะฯ มีสารสนเทศดังกล่าว และมีเพียงผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ และค่าเป้าหมายปี 2565 และ 2566
- ไม่ชัดเจนว่าคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบอย่างไร และใช้เครื่องมืออะไรบ้างในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
- ไม่ชัดเจนว่า การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติมีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น 1) การประชุมชี้แจงในคณะกรรมการประจำคณะฯ เป็นการแจ้งเพื่อทราบ หรือ เพื่อพิจารณา 2) การสื่อสารกับบุคลากรโดยเผยแพร่บนเว็บไซต์จะเกิดประสิทธิผลในการสร้างความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติอย่างไรเนื่องจากเป็นการสื่อสารทางเดียว และมั่นใจได้อย่างไรว่าบุคลากรทุกคนจะรับทราบ

แผนปฏิบัติการดังกล่าว และ 3) บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในการดำเนินการของแผนดังกล่าวอย่างไรเพื่อให้แผนปฏิบัติการถูกนำไปดำเนินการ

Potential Impact of Addressing: แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

ก(3), ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่า มีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน และ ไม่พบว่าคณะฯ มีสารสนเทศของแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึง 1) ความเพียงพอต่อการดำเนินการตามพันธกิจ 2) การผลักดันการบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ และ 3) การเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน มีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไร เช่น ข้อมูลนำเข้าประกอบการพิจารณามีอะไรบ้าง เครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ประเมินความเพียงพอมีอะไรบ้าง รวมทั้งมีการจัดทำกลยุทธ์การเงินรองรับแผนปฏิบัติการหรือไม่ การเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉินดำเนินการอย่างไร
- ไม่พบว่าแผนปฏิบัติการมีแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนในแต่ละยุทธศาสตร์ และแผนด้านบุคลากรภาพรวมที่เป็นแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการมีข้อมูลตัวอย่างโดยสังเขปอย่างไร

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าว และมีแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้คณะฯ ลดความเสี่ยงของการไม่บรรลุผลของแผนปฏิบัติการซึ่งจะสนับสนุนแผนกลยุทธ์สู่วิสัยทัศน์

ก(6)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของคณะฯ ตามตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ระบุไว้

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่า การกำหนดค่าคาดการณ์ที่มาจาก 1) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 2) ความท้าทายความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ และ 3) สมรรถนะหลักของคณะฯ นั้น ค่าคาดการณ์ดังกล่าวมีอะไรบ้าง และ แยกตามแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น ตัวชี้วัดในตารางที่ 2.2ก(2)-1 แต่ละตัวมีค่าคาดการณ์อะไรบ้าง

ข้อสังเกต: จากอภิธานศัพท์ “การคาดการณ์ผลการดำเนินการ = ผลการดำเนินการที่ “คาดหวังในอนาคต” (Expected Future Performance) เป้าประสงค์ = ผลการดำเนินการที่ “ต้องการในอนาคต” (Desired Future Performance) และ เป้าประสงค์ในเชิงปริมาณ = ค่าเป้าหมาย”

Potential Impact of Addressing: การมีสารสนเทศของการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนปฏิบัติการอาจช่วยให้คณะฯ ใช้ในการรับมือการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้

ข

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการเพื่อรับรู้ ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะกรรมการบริหารมีวิธีการในการติดตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอย่างไร เพื่อให้สามารถรับรู้ว่าเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ อาทิ ช่องทางในการติดตามสถานการณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีอะไรบ้าง โดยเฉพาะคู่เทียบจากแหล่งข้อมูลที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ความถี่ที่จำเป็นในการดำเนินการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติประจำ เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแผน

ข้อสังเกต: การดำเนินการในข้อนี้ถามสองประเด็นคือ การรับรู้ และการตอบสนอง หากการดำเนินการในการรับรู้ไม่ชัดเจน ไม่เป็นระบบที่มีประสิทธิผลอาจทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนแผนไม่ทันการณ์

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญซึ่งอาจช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้

หมวดที่ 3 ลูกค้า

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) =2.....

คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะฯ มีช่องทางในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

Evidence:

คณะฯ มีการกำหนดช่องทางในการรับฟังเสียงลูกค้าย่อยผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแสดงดังตารางที่ 3.1ก(1)-1 มีระบบการปฏิบัติงานแสดงดังภาพที่ 3.1ก(1)-2

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้จะส่งผลให้การปรับปรุงหลักสูตรและบริการตรงความต้องการของลูกค้า

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการรับฟังผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

Evidence:

ไม่ชัดเจนของความเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการรับฟังผู้ที่มีโอกาสเป็นลูกค้าเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ชัดเจนว่าการรับฟังเสียงลูกค้าตามตารางที่ 3.1ก(1)-1 นั้น ผู้มีโอกาสมเป็นลูกค้าเป็นใครบ้าง เนื่องจากคณะฯ ระบุลูกค้าในปัจจุบันอยู่ในตารางเดียวกัน และวิธีการรับฟังผู้เรียนในอนาคตและกลุ่มลูกค้าผู้ให้ทุนวิจัยในอนาคตตามสารสนเทศที่รายงานไว้ในหัวข้อ 3.1ก(2) ก็เป็นวิธีเดียวกับในตารางที่ 3.1ก(1)-1 ซึ่งใช้กับกลุ่มลูกค้าปัจจุบัน นอกจากนั้น คณะฯ ไม่ระบุชัดเจนถึงผู้มีโอกาสมเป็นลูกค้าในกลุ่มบริการวิชาการ

Potential Impact of Addressing: การมีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการดังกล่าวมีความสำคัญต่อการได้สารสนเทศที่จำเป็น อาจช่วยให้องค์กรนำไปพัฒนาการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

ข(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจำแนกลูกค้าและส่วนตลาด

Evidence:

ไม่ชัดเจนความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพของวิธีการที่คณะฯ ใช้จำแนกลูกค้า เนื่องจากมีความแตกต่างในการจำแนกลูกค้าในหลายส่วน ที่มีได้ระบุวิธีการจำแนกที่ชัดเจนและประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินการมี

อะไรบ้าง ได้แก่ 1) ตารางที่ P1ข(2)-1 แบ่งลูกค้าเป็น 3 กลุ่ม (C1, C2, C3) 2) ตารางที่ 3.1ก(1) แบ่งลูกค้าปัจจุบันเป็น 6 กลุ่ม 3) ตารางที่ 3.1ก(1)-1 มีหน่วยงานภาครัฐเอกชนเพิ่มขึ้นมา 4) ตารางที่ 3.1ข(1) จำแนกลูกค้าตามพันธกิจ โดยลูกค้าทั้ง 3 พันธกิจมี ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า บุคลากรทั่วไป เป็นลูกค้าในทุกพันธกิจ และ 5) ภาพที่ 3.1ข(2) จำแนกลูกค้าเป็น 3 กลุ่ม ลูกค้าในปัจจุบัน ลูกค้าในอดีต ลูกค้าในอนาคต นอกจากนั้นไม่พบว่า คณะฯ ระบุถึงการจำแนกส่วนตลาดว่าดำเนินการอย่างไร อาทิ ส่วนตลาดที่มีความสำคัญและมุ่งเน้นเพื่อการเติบโตใช้สารสนเทศ เกณฑ์ และ เครื่องมือใดในการระบุและจำแนก

Potential Impact of Addressing: การมีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการดังกล่าวมีความสำคัญต่อการได้สารสนเทศที่จำเป็น อาจช่วยให้องค์กรนำไปพัฒนาการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการอย่างเป็นระบบอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ นำภาพที่ 3.1ข(2) มาใช้ในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอย่างไร

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้จะส่งผลต่อการดำเนินการตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) =2.....

คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

ก(3)

Finding: คณะฯ เริ่มมีวิธีการอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence: กำหนดลักษณะของข้อร้องเรียนที่จะนำเข้าสู่กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนดังนี้

1. เรื่องที่นำมาร้องเรียนได้ต้องเป็นเรื่องที่ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายอันเนื่องมาจากบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. เรื่องที่เป็นข้อร้องเรียนได้ต้องเป็นเรื่องจริงมิใช่เป็นเรื่องบอกเล่าต่อกันมาเพื่อหวังสร้างกระแสหรือสร้างข่าวที่เสียหายต่อบุคคลอื่น

3. การใช้บริการเพื่อร้องเรียน ต้องไม่ใช่บัตรสนเท่ห์ต้องปรากฏชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องเรียน ยืนยันตัวตนจริง เพื่อให้สามารถติดต่อกลับได้ เว้นแต่เป็นบัตรสนเท่ห์ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวม เช่น แจ้งเบาะแสหรือแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ให้พิจารณาส่งเรื่องร้องเรียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบไว้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

ภาพที่ 3.2ก(3) กระบวนการรวบรวมข้อร้องเรียนและการแก้ไขจัดการข้อร้องเรียน

ตารางที่ 3.2ก(3) การจัดระดับของข้อร้องเรียน

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะฯ ต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่า วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคณะฯ ตามตารางที่ 3.2 ก(1)-1 มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น วิธีการที่คณะฯ ใช้สร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าแต่ละกลุ่มจะสามารถรักษาลูกค้าเดิมและได้ลูกค้าใหม่ได้อย่างไร คณะฯ ทราบได้อย่างไรว่าการดำเนินการต่างๆ นั้นส่งเสริมปัจจัยความผูกพันที่แท้จริงของลูกค้าและเหมาะสมในแต่ละช่วงชีวิตการเป็นลูกค้า คณะฯ ทราบได้อย่างไรว่า วิธีการใดที่ยกระดับความผูกพันได้มาก หรือวิธีการใดยกระดับความผูกพันได้น้อยหรือไม่สามารถยกระดับได้เลย คณะฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการใหม่หรือไม่ คณะฯ มีการประเมินผลของการดำเนินการต่างๆ หรือไม่

ข้อสังเกต: การดำเนินการยังเหมือนปีที่แล้ว ควรพัฒนาวิธีการดำเนินการที่เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการ (ดำเนินการเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้น) อาทิ 1) สร้างความเข้าใจวงจรชีวิตลูกค้าแต่ละกลุ่ม (ก่อน-ระหว่าง-หลัง เป็นลูกค้า) ซึ่งมีความต้องการความคาดหวังและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน 2) สร้างช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังลูกค้า และสนับสนุนช่วยเหลือลูกค้า รวมทั้งประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร 3) ค้นหาและวิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังของลูกค้า ความพึงพอใจ ความไม่พึง

พอใจ ปัจจัยความผูกพันของลูกค้าแต่ละกลุ่ม แต่ละช่วงวงจร 4) ประเมินผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ระดับความผูกพันของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย 5) นำสารสนเทศจากการประเมินมาออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ ใหม่ หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการเดิม รวมทั้งพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า โดยเฉพาะการปลูกฝัง วัฒนธรรมมุ่งเน้นลูกค้า 6) ทดสอบต้นแบบ หรือ ผลิตภัณฑ์/บริการที่ได้ออกแบบหรือปรับปรุง เพื่อหาสิ่งที่ต้อง ปรับปรุง 7) นำเสนอผลิตภัณฑ์/บริการ 8) จัดกิจกรรมส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันให้ตรงกลุ่ม (Tailor Engagement) 9) ประเมินผลหลังดำเนินการเพื่อเปรียบเทียบผลประเมินเดิม 10) ปรับปรุง กระบวนการ 11) จัดทำฐานข้อมูลลูกค้าและข้อมูลระบบ CRM 12) ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมสำหรับ CRM ทั้งนี้ การวัดระดับความผูกพันควรใช้ทั้งการประเมินความเห็นของลูกค้าโดยตรง หรือใช้การประเมินจากผลสัมฤทธิ์ อื่นๆ โดยเฉพาะผลผลิตภาพที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการเรียนรู้การได้รางวัลของผู้เรียน การใช้บริการซ้ำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น ลูกค้ารายใหม่ ฯลฯ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวอาจ ช่วยให้คุณฯ รักษาลูกค้าเดิมหรือได้ลูกค้าใหม่ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ

Evidence:

คณะฯ แสดงสารสนเทศสิ่งสนับสนุนและช่องทางการเข้าถึงสารสนเทศตามตารางที่ 3.2ก(2)-1 จึงไม่ชัดเจน ว่ามีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ เช่น 1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้ สารสนเทศความต้องการความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มตามตารางที่ P1ข(2)-1 ในโครงสร้างองค์กรมา วิเคราะห์เพื่อกำหนดสิ่งสนับสนุนต่างๆหรือไม่ 2) ผู้เรียนและลูกค้าในตารางที่ 3.2ก(2)-1 ไม่ตรงกับตารางที่ P1ข (2)-1 ในโครงสร้างองค์กร เช่น ผู้เรียน (C1) ซึ่งมีทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา จึงไม่ชัดเจนว่าสิ่ง สนับสนุนและช่องทางฯ ที่ระบุสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งสองกลุ่มได้หรือไม่ รวมทั้งศิษย์เก่า และชุมชน/วิสาหกิจชุมชนไม่ถูกระบุอยู่ในกลุ่มลูกค้าตามตารางที่ P1ข(2)-1 ในโครงสร้างองค์กร 3) สิ่งสนับสนุน ตามความต้องการความคาดหวังบางเรื่อง ไม่ถูกระบุไว้ในตาราง เช่น ทุนการศึกษา ทุนสนับสนุนการทำวิจัย ประสบการณ์ต่างประเทศ ผลงานวิจัยตอบสนองความต้องการของชุมชน และช่องทางเข้าถึงพื้นฐาน เช่น โทรศัพท์ บอร์ดประกาศ จดหมายข่าว มิได้ระบุถึงด้วย

ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีการประเมินและปรับปรุงวิธีการเข้าถึงสารสนเทศและการสนับสนุนตามที่ระบุใน ตารางที่ 3.2ก(2)-1

ไม่ชัดเจนว่า นอกจากผู้รับผิดชอบแล้วบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับผู้เรียนและลูกค้าทุกคนได้รับทราบความ ต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าเพื่อนำไปปฏิบัติหรือไม่

ข้อสังเกต: คำถามเกณฑ์เป็นคำถามถึงวิธีการดำเนินการ (How) จึงควรมีสารสนเทศของขั้นตอนการดำเนินการ การแสดงตารางอาจเป็นสารสนเทศที่แสดงเพียงว่ามีอะไรบ้าง (What)

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวอาจ ช่วยให้คุณฯ รักษาลูกค้าเดิมหรือได้ลูกค้าใหม่ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นส่งเสริมและทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าสถาบันปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคนผู้เรียนแต่ละกลุ่มลูกค้าย่อยอื่นและส่วนตลาดที่ต่างกันอย่างไร

Evidence:

คณะฯ กำหนดให้ มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเสมอภาค เท่าเทียม โดยมีธรรมาภิบาลที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง แต่ไม่ชัดเจนว่ากำหนดอะไร อย่างไร และแสดงแต่การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม เช่นการไม่รับของขวัญ ของที่ระลึก ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใด

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของคณะในสายตาของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

ข

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีการดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาความไม่พึงพอใจ โดยระบุเพียงการดำเนินการที่ไม่เป็นทางการในกลุ่มผู้เรียน ส่วนกลุ่มลูกค้าย่อยและลูกค้าบริการวิชาการ มีการระบุว่าใช้แบบสอบถามแต่ไม่ชัดเจนว่ามีผลการดำเนินการหรือไม่

ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (กำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน กำหนดกลุ่มลูกค้า กำหนดประเด็นการประเมิน ออกแบบวิธีการประเมิน ความถี่และกรอบเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบทดสอบเครื่องมือการประเมิน จัดเตรียมผู้ปฏิบัติในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการประเมินและนำเสนอเสนอแนะไปใช้ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการ)

ข้อสังเกต: การดำเนินการข้อนี้ หากขาดการออกแบบวิธีดำเนินการที่เป็นระบบ และมีการดำเนินการในแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ (เชิงรับ และตามโอกาส) ผลประเมินที่ได้อาจนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจำกัด และควรมีผู้รับผิดชอบกระบวนการที่ชัดเจน (Process Owners)

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ รักษาลูกค้าเดิมหรือได้ลูกค้าใหม่ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะฯ มีการใช้ตัวชี้วัด ในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบันผ่านการติดตามตัวชี้วัดทุกไตรมาส

Evidence:

- เลือกตัวชี้วัดที่สำคัญจากกลยุทธ์
 - มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลายหลาย กำหนดความถี่ และผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล (KPI Owner) ในแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) ของแต่ละกลยุทธ์หลัก
 - ผู้บริหารสามารถติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ทุกวันในระบบ E-Action Plan-สรุปผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดทุกไตรมาส และติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยรายงานผ่านระบบ RMUTT-PA 3 ครั้ง/ปี
- ตารางที่ 4.1ก(1)-1 แสดงการคัดเลือกตัวชี้วัดของคณะเทคโนโลยีการเกษตร
- ตารางที่ 4.1ก(1)-2 แสดงตัวชี้วัดผลการดำเนินการ ปีการศึกษา 2566

Potential Impact of Addressing: การกำหนดตัวชี้วัด และติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบจะส่งผลให้คณะฯ สามารถปรับปรุงการดำเนินการของคณะฯ ได้ทันทั่วทั้งที่

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

Evidence:

ไม่พบว่าคณะฯ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง โดยไม่ชัดเจนว่ามีการดำเนินการของกระบวนการเทียบเคียง (Benchmarking) อย่างไร เช่น 1) หลักการ/เกณฑ์การเลือกสถาบันหรือแหล่งข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเป็นอย่างไรนอกเหนือจากความใกล้เคียงในการจัดการศึกษา อาทิ เป้าหมายการเทียบเคียง ผลการดำเนินการของคู่แข่งในแต่ละพันธกิจ ลำดับการแข่งขันในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา แนวปฏิบัติหรือนวัตกรรมหรือรางวัลในระดับชาติ/นานาชาติด้านวิชาการ มาตรฐานระดับชาติ/นานาชาติที่เป็นที่ยอมรับในวงการ 2) ระดับและจำนวนข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่ต้องการเปรียบเทียบมีอะไรบ้าง อาทิ ข้อมูลระดับยุทธศาสตร์ ข้อมูลระดับปฏิบัติการ ข้อมูลกลุ่มการจัดการศึกษา ข้อมูลกลุ่มงานวิจัย ข้อมูลด้านการบริหาร (การเงิน บุคลากร) 3) วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลดำเนินการอย่างไร อาทิ หาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ การเยี่ยมชม การเชิญวิทยากรจากคู่แข่ง การทำ MOU 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบมีอะไรบ้าง

5) การสอบทานข้อมูลและการแปลผล ดำเนินการอย่างไร 6) ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นใคร 7) แผนงาน/โครงการพัฒนาผลการดำเนินงานตามการเทียบเคียงมีอะไรบ้าง 8) ตัววัดความสำเร็จในการเทียบเคียงมีอะไรบ้าง

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อนำใช้ติดตามการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ข(1), ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ และ วิธีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับตามความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ 6 ขั้นตอน และ ตารางที่ 4.1ข-1 และการนำผลการทบทวนไปจัดลำดับความสำคัญและระบุโอกาสสร้างนวัตกรรม มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล ได้แก่ กระบวนการวิเคราะห์ ทบทวนติดตามผลดำเนินงาน และความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้น 1) มีข้อมูลนำเข้ามีอะไรบ้าง อาทิ ข้อมูลของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลงบประมาณ การเงินและตลาด ข้อมูลด้านปฏิบัติการ ข้อมูลเชิงแข่งขัน/เปรียบเทียบ ข้อกำหนดและมาตรการบังคับ รวมทั้งข้อมูลการนำองค์กร ข้อมูลกลยุทธ์ ข้อมูลการปฏิบัติการ 2) มีวิธีการและเครื่องมืออย่างไร อาทิ การใช้ Trend Analysis ประเมินแนวโน้มผลดำเนินงาน การคาดการณ์ในระดับองค์กร วงการศึกษา และเทคโนโลยีโดยใช้ Scenario Analysis, Qualitative Forecasting หรือใช้ชุดการวิเคราะห์ 4 ระดับ (การวิเคราะห์เชิงพรรณนา การวิเคราะห์เชิงวินิจฉัย การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ และข้อมูลวิเคราะห์เชิงแนะนำ) เพื่อทราบต้นเหตุปัญหาและจัดลำดับความสำคัญในการ ใช้ทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม หรืออาจใช้ digital data analytics และ data science techniques หากเป็นข้อมูลขนาดใหญ่ 3) ผู้เข้าร่วมประชุมคณะกก.ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมีใครบ้าง อาทิ คู่ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก ผู้ส่งมอบ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและรอบด้าน กระบวนการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับตามความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยการให้ความสำคัญกับพันธกิจหลักและใช้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และผลักดันการสร้างนวัตกรรมนั้น เป็นการดำเนินการที่ไม่ชัดเจนของความเป็นระบบและมีประสิทธิผล โดยการดำเนินการเพื่อจัดลำดับความสำคัญอาจใช้ Priority Matrix (ความเร่งด่วน VS ความสำคัญ) และใช้เครื่องมือปรับปรุง เช่น Lean Root, Cause Analysis, KAIZEN, Business Model Canvas รวมทั้งการใช้เครื่องมือสำหรับสร้างนวัตกรรม Design Thinking, Culture of Innovation Framework

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อนำใช้ในระบบปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ระดับการประเมิน (band) =2.....

คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

ก(1), ก(2)

Finding: คณะฯ มีแนวทางในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะฯ มีคุณภาพ และทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯ มีความพร้อมใช้งาน

Evidence:

- มีกระบวนการทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศตามตารางที่ 4.2ก (1)-1 และการจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้มีคุณภาพตามตารางที่ 4.2ก(1)-2 ดำเนินการโดยหัวหน้างาน และรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล
- มีกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้งาน โดย การพัฒนาระบบสารสนเทศต่างๆ และปรับปรุงโดยจัดให้มีการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศตามความต้องการของผู้ใช้ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บริหาร จัดให้มีการทดสอบการใช้งานระบบข้อมูลสารสนเทศที่ร้องขอและได้รับการอนุมัติ เพื่อสอบถามความถูกต้องและความสมบูรณ์ และจัดอบรมการใช้งาน มีการบำรุงรักษาและสำรองข้อมูลตามตารางที่ 4.2ก(2)-1

ข้อสังเกต:

- กระบวนการทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศให้มีคุณภาพ อาจดำเนินการดังนี้ 1. กำหนดมาตรฐานข้อมูล 2. มีกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ 3. มีการประเมินคุณภาพข้อมูล (Accuracy, Completeness, Reliability, Timeliness) 4. มีการตรวจสอบและทวนสอบข้อมูล 5. มีการจัดการข้อมูลที่ขัดแย้งและซ้ำซ้อน 6. การอบรมและพัฒนาบุคลากร 7. มีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ
- การดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้งาน อาจดำเนินการดังนี้ 1. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้ 2. การจัดหมวดหมู่ข้อมูลและสารสนเทศ 3. การสร้างระบบการจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูล 4. การบำรุงรักษาระบบ 5. การสำรองข้อมูล 6.การจัดการความปลอดภัยของข้อมูล 7. การตรวจสอบความพร้อมของระบบและข้อมูล 8. การอบรมและสนับสนุนผู้ใช้งาน 9.การประเมินและปรับปรุงกระบวนการ

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะมีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพและความพร้อมใช้งานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารส่งเสริมค่านิยม “Mastery/เป็นมืออาชีพ และTechnology/ เทคโนโลยี

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(3)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลด้านความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง สิทธิประโยชน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่าการกำหนดผู้มีอำนาจจัดการข้อมูลในแต่ละส่วน และกำหนดความสามารถในการเข้าถึงระบบสารสนเทศของบุคคลภายนอก นักศึกษา และบุคลากร มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผลเพียงพอต่อความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง, สิทธิประโยชน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต (A-Overall)

ข้อสังเกต: การดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง, สิทธิประโยชน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต อย่างเป็นระบบ อาจดำเนินการโดย

1. การระบุข้อมูลและทรัพย์สินที่ต้องป้องกัน (ระบุและจัดประเภทข้อมูลที่อ่อนไหว และสิทธิประโยชน์ IT)
2. การกำหนดนโยบายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย (จำกัดสิทธิ์การเข้าถึง และมาตรฐานการป้องกันข้อมูล เช่น ISO/IEC 27001 หรือ NIST)
3. การเข้ารหัสข้อมูล (Encryption at Rest and In Transit, Encryption Key Management)
4. การตรวจสอบและจำกัดสิทธิ์การเข้าถึง
5. การใช้ไฟร์วอลล์และระบบตรวจจับการบุกรุก
6. การสำรองข้อมูลและการกู้คืน
7. การอัปเดตและบำรุงรักษาระบบอย่างสม่ำเสมอ
8. การอบรมบุคลากรและสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย
9. การทดสอบความปลอดภัยและการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กรมีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพและความพร้อมใช้งานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหาร ส่งเสริมค่านิยม “Mastery/เป็นมืออาชีพ และTechnology/ เทคโนโลยี

ข(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่า แผนการจัดการความรู้สำหรับด้านต่างๆ 4 ด้าน เป็นขั้นตอนการดำเนินการจัดการความรู้หรือไม่ เนื่องจากเป็นการระบุยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์
- ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการตามภาพที่ 4.2ข(1)-1 มีความเป็นระบบและสามารถเกิดประสิทธิผลของการจัดการความรู้หรือไม่ โดยในภาพมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเพียงการพิจารณาโครงการให้ได้ตามแผน KM ไม่มุ่งการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการจัดการ KM ให้สามารถจัดการความรู้และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการตามตารางที่ 4.2ข(1)-1 มีความเป็นระบบและสามารถเกิดประสิทธิผลของการจัดการความรู้หรือไม่ โดยพบว่าการดำเนินการไม่ครบวงจรการจัดการความรู้ในเรื่องรูปแบบการจัดเก็บหลังการบรรยายเพื่อให้เป็นเอกสาร/คู่มือ/คลังความรู้ดิจิทัลเพื่อให้สามารถเข้าถึง

ได้รวมทั้งควรมีการประเมินผลการใช้งานจากองค์ความรู้ที่จัดเก็บว่าเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด

ข้อสังเกต: เพื่อให้เกิดความเป็นระบบในการดำเนินการจัดการความรู้ คณะฯ ควรพิจารณาดำเนินการวัดและประเมินผลทั้งกระบวนการในการสร้างและจัดการความรู้และประสิทธิผลของกระบวนการ นอกจากนั้น ควรพิจารณาให้มีการส่งเสริมการสร้างและใช้องค์ความรู้ในเชิงรุก อาทิ การจัดประกวดและ คัดเลือกและให้รางวัล การจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยรักษางาน ความรู้ที่สำคัญขององค์กรไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ

ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการค้นหา ระบุวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในองค์กร 3 ขั้นตอน มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เนื่องจากไม่พบว่า Process Owner ในการดำเนินการเป็นใคร มีกลไก (ประกาศ หลักเกณฑ์ คู่มือ ปฏิบัติ ฯลฯ) อะไรบ้าง ช่วงเวลาดำเนินการ การประเมินและปรับปรุงกระบวนการ (A-Overall)

ข้อสังเกต: วิธีการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อาจดำเนินการโดย 1. การระบุและเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (การกำหนดเกณฑ์และขอบเขตในการคัดเลือกกว่า Best Practice ในด้านใด คุณลักษณะอย่างไร) 2. สืบค้นและรวบรวมข้อมูล (เสนอ Best Practice จากบุคลากร ทบทวนจากผลดำเนินงานในคณะฯ หรือนอกคณะฯ) 3. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน 4. จัดเก็บวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ 5. ประเมินการใช้ประโยชน์ 6. ปรับปรุงกระบวนการค้นหาและระบุวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยยกระดับผลิตภาพ (Productivity) ของการดำเนินงานตามพันธกิจให้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะหลักของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องการดำเนินการ

Evidence:

ไม่ชัดเจนว่า การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการที่ผ่านมาของคณะฯ เป็นวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องการอย่างไร เช่น ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นใคร ดำเนินการในช่วงใด แผนดำเนินการและทรัพยากรสนับสนุนเป็นอย่างไร ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการดำเนินการมีอะไรบ้าง ผลการดำเนินการที่ผ่านมามีอะไรบ้าง (A-Overall)

ข้อสังเกต: การดำเนินการในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องการดำเนินการ อาจใช้ขั้นตอนดังนี้ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มภายในและภายนอก ร่วมกับการทำ Benchmarking ด้านนวัตกรรมกับสถาบันอื่น 2. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เรียนและลูกค้า

เพื่อค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เรียนและลูกค้า 3. การประเมินผลการดำเนินงานปัจจุบันเพื่อหา Gap ในการพัฒนาด้านนวัตกรรม 4. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการออกแบบนวัตกรรมให้กับบุคลากร (Creative Thinking and Innovation Design) ผ่าน กิจกรรมส่งเสริม ประทศ มอราชวัล 5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเพิ่มโอกาสการสร้างนวัตกรรม 6. การจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับนวัตกรรม พร้อมจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน 7. การทดสอบและปรับปรุงต่อยอด นวัตกรรมสู่ต้นแบบเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริง 8. การแบ่งปันความรู้และความสำเร็จ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สร้าง การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้

หมวดที่ 5 บุคลากร

หัวข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมี

Evidence:

- ส่วนงานบุคลากรดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต้องมี แล้วเสนอผู้บริหาร หน.สาขาวิชา คณะก.บริหารคณะให้ความเห็นชอบ ดำเนินการในระหว่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกปี มีข้อมูลนำเข้าคือ ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบัน (FTES/FTE ภาระงานสอน) อัตรากำลังตามแผนยุทธศาสตร์ อัตราเกษียณ เป้าหมาย/ทิศทางหลักสูตร โดยใช้ Gap Analysis
- ในการวิเคราะห์ ด้านขีดความสามารถมีการกำหนดตามตารางที่ 5.1ก(1)-1 เป็นพื้นฐานตาม JD และกำหนดทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละลักษณะงาน ตามตารางที่ 5.1ก(1)-2 โดยใช้กลยุทธ์และวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดในกรอบเวลา 3-5 ปี เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ โดยนำไปทำแผนพัฒนาบุคลากรที่แยกตามอายุงาน 1-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 5.1ก(1)-3) มีการกำกับติดตามผลโดยงานบุคคลและหัวหน้าสำนักงานและรายงานคณะก.บริหารคณะ มีการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพปีละ 1 ครั้ง รายงานบุคคลและนำผลประเมินไปทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถมีความพร้อมด้านบุคลากรที่จำเป็นต่อการรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ในทุกด้าน

ก(2)

Finding: คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่

Evidence:

- คณะมีวิธีการที่เป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง ตามตารางที่ 5.1ก(2)-1
- การดูแลบุคลากรใหม่ ตามตารางที่ 5.1ก(2)-2 เช่น อาจารย์พี่เลี้ยง และระบบพี่เลี้ยง และการสอนงานจากบุคลากรเดิม เป็นต้น

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวนี้ช่วยให้คณะมีบุคลากรที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(3)

Finding: ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมโดยใช้ความจำเป็นในการทดแทนการเกษียณ ลาออก เสียชีวิต ถูกปรับลดอัตรา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เฉพาะสภาพแวดล้อมภายในเพียงอย่างเดียว จะเป็นการดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านอัตรากำลัง
- การจัดทำ KM เพื่อเก็บรวบรวมความรู้ภายในองค์กร หรือการขอความอนุเคราะห์อาจารย์ต่างคณะมา ช่วยสอนไม่สะท้อนถึงการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ก(4)

Finding: ไม่พบว่าคณะมีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

Evidence:

- คณะฯ นำระบบ Lean Management มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ไม่ชัดเจนว่าการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคคล มีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไร
- การสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านอื่น ไม่สะท้อนถึงการดำเนินงานและบริหารบุคคลเพื่อให้บรรลุผล

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้คณะสามารถขับเคลื่อนเพื่อบรรลุพันธกิจ

ข(1)

Finding: ไม่พบวิธีการสร้างความมั่นใจในความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร

Evidence:

- พบเพียงการดำเนินงานของคณะฯ ในด้านสุขภาวะ เช่น การอบรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ภาควิชา และการบริหารจัดการของเสียในห้องปฏิบัติการ แต่ไม่พบหลักฐานการดำเนินงานในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรและส่งเสริมปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

Evidence:

- การดำเนินการจัดการดูแลสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามตารางที่ 5.1ข(2)-1 มีลักษณะเป็นบัญชีรายการสิทธิและสวัสดิการ และสำหรับบุคลากร มีใช้การดำเนินการอย่างเป็นระบบ

Potential Impact of Addressing: แนวทางดังกล่าวอาจช่วยยกระดับความผูกพันของบุคลากรจากปัจจัยความผูกพัน “ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการ”

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร

Evidence:

- คณะฯ ใช้การรับฟังเสียงความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสำรวจปัจจัยและวิเคราะห์ผลประเมินความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ 7 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรและสายสนับสนุนผูกพันกับคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การกำหนดปัจจัยที่สำคัญดังกล่าวทำให้คณะฯสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ก(2)

Finding: คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร

Evidence:

- คณะฯ ประเมินความผูกพันของบุคลากรทุกคนแยกตามสายงานปีละ 1 ครั้ง โดยใช้แบบประเมิน “แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อคณะเทคโนโลยีการเกษตร” เป็น Google Form
- คณะฯ นำผลประเมินจาก Google Form มาวิเคราะห์เพื่อเลือกปัจจัยความผูกพันมาทบทวนและจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน รวมทั้งนำอัตราการลาออก การขาดงาน การเข้าร่วมกิจกรรมมาพิจารณาด้วย

Potential Impact of Addressing: การกำหนดปัจจัยที่สำคัญดังกล่าวทำให้คณะฯสามารถนำไปใช้ในการสร้างแผนในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค(3)

Finding: คณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการการพัฒนาอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตขององค์กร

Evidence:

- คณะฯ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรก้าวหน้าในอาชีพโดย 1) มีการจัดโครงการพัฒนาอบรมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนและพัฒนาทักษะบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่ง 2) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การพัฒนามาตรฐาน Certified จากหน่วยงานภายนอก การเสนอผลงานทางวิชาการ การขอรับทุน R2I
- คณะฯ ดำเนินการการสืบทอดสำหรับตำแหน่งผู้บริหารและผู้นำ ตามตารางที่ 5.3ค(3)-1 และ ตารางที่ 5.3ค(3)-2

Potential Impact of Addressing: วิธีการที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าว อาจส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัย “ความก้าวหน้า”

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข

Finding: ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน

Evidence:

- ไม่พบว่ารูปแบบและวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ระบุไว้ในตารางที่ 5.2ข(1)-1 เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน

Potential Impact of Addressing: วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพันจะส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ

ค(1)

Finding: ไม่พบว่าคณะฯ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นอย่างไร

Evidence:

- การมีข้อกำหนดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานพิเศษเงินรายได้ ไม่สะท้อนว่าจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีได้อย่างไร เนื่องจากเป็นเงื่อนไขภาคบังคับขั้นต่ำ มิใช่การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำผลงานที่ดี
- ไม่ชัดเจนว่าผลงานในการประเมินและเพิ่มพิเศษจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีได้อย่างไร เนื่องจากไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกฝ่าย

Potential Impact of Addressing: วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพันจะส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ

ค(2)

Finding: ไม่พบระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

Evidence:

- แนวทางที่คณะฯ กำหนดทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนนั้นไม่สะท้อนถึงระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบัน
- การจัดโครงการอบรมตามนโยบาย ส่งเสริมโดยภาพกว้างให้บุคลากรไปพัฒนาตนเอง และไม่สะท้อนถึงการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการอย่างไร

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยให้ บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมปัจจัยผูกพัน “ความก้าวหน้า” และส่งเสริมการเติบโตของคณะฯ

ค(4)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อทำให้มั่นใจว่า กระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาอาชีพการงาน ส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมสำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน

Evidence:

- ไม่พบการดำเนินการในด้านนี้

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจส่งเสริมค่านิยม “Right และ Trust & Team”

ข้อสังเกต: แนวทางดำเนินการต่อความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม อาจดำเนินการดังนี้ 1. การสร้างนโยบายด้านความเท่าเทียมและความหลากหลาย 2. การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม 3. การจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะและศักยภาพที่ครอบคลุม 4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม 5. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความหลากหลาย 6. การวางแผนพัฒนาอาชีพที่เปิดโอกาสให้ทุกคน 7. การจัดตั้งกลไกการรับฟังและแก้ไขปัญหา 8. การตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 9. การสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

ก(1,2)

Finding: คณะมีแนวทางในการในการจัดทำข้อกำหนดเบื้องต้นจากระเบียบของการจัดการศึกษาและการออกแบบหลักสูตร

Evidence:

- การรวบรวมข้อมูลนำเข้า นำมาออกแบบซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือ การทบทวนข้อกำหนดเดิมในปีที่ผ่านมา และการร่วมกับพิจารณาทุกระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติ เพื่อนำมาใช้ออกแบบหลักสูตร
- ตารางที่ P1ก(1)-1 หลักสูตรและบริการ ปีการศึกษา 2566

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะมีหลักสูตรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายและกฎระเบียบที่ยึดถือ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1,2)

Finding: คณะไม่ได้แสดงกระบวนการจัดทำข้อกำหนดในการกิจบริการวิชาการ และการออกแบบบริการในพันธกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการ

Evidence:

- ไม่พบแนวทางการดำเนินงานจัดทำข้อกำหนดในกลุ่ม Up-skill, Re-skill, และ non-degree ตามที่ระบุไว้ในตารางที่ P1ก(1)-1
- การดำเนินการของพันธกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการที่ระบุไว้ในตาราง 6.1ก(2)-1 นั้นเป็นเพียงการรวบรวมข้อมูลและสื่อสารไปยังบุคลากร ซึ่งไม่ใช่การออกแบบบริการ

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ใน SC4

ก(3,4)

Finding: ไม่พบว่าคณะมีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุน และการดำเนินการออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

Evidence:

- คณะฯ แสดงแนวทางในการดำเนินการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุน
- การศึกษา การใช้มาตรฐานหลักสูตรหรือมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา รวมถึงการให้สาขาวิชาจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตร ไม่พบว่าเป็นจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน

- ด้านการวิจัย กระบวนการกำกับดูแลการวิจัย ไม่ชัดเจนว่าดำเนินการอย่างไร แนวปฏิบัติในตารางที่ 6.1 ก(3) ไม่พบว่าเป็นการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน
- ด้านบริการวิชาการ การจัดทำแผนบริหารวิชาการสนับสนุนผู้เรียน ชุมชน และสังคม รวมถึงแนวปฏิบัติ ในตารางที่ 6.1ก(3) ไม่พบว่าเป็นการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน
- ภาพที่ 6.1ก(4) ไม่สะท้อนถึงการดำเนินกระบวนการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยไม่พบว่ ตารางที่ 6.1ก(4)-1 กระบวนการทำงานที่สำคัญ เหล่านี้ถูกออกแบบมาอย่างไร
- ไม่พบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

Potential Impact of Addressing: การมีกระบวนการทำงานที่กำหนดชัดเจนช่วยให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจได้

ข(1,2)

Finding: ไม่พบแนวทางการจัดการและปรับปรุงกระบวนการ

Evidence:

- การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะฯ โดยคณบดีมอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา ประธานหลักสูตร หัวหน้างานรับผิดชอบดำเนินการตามพันธกิจต่างๆ ไม่สะท้อนถึงการทำให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการทำงานที่สำคัญเป็นไปตามข้อกำหนด
- ด้านการศึกษา คณะได้แสดงกระบวนการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งไม่ใช่กระบวนการทำงาน
- ด้านการวิจัย คณะแสดงการปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเสริมทักษะ และ KM แต่ไม่พบการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ
- ด้านบริการวิชาการ คณะแสดงการปรับปรุงบริการซึ่งไม่ใช่ด้านกระบวนการ
- ไม่พบว่าคณะฯ ได้นำระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรมาใช้หรือไม่

Potential Impact of Addressing: วิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ออกแบบการดำเนินงานของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามพันธกิจได้ตามที่กำหนด

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

ข

Finding: คณะฯ มีวิธีการในการจัดการเครือข่ายอุปทาน

Evidence:

- คณะฯ มีการจัดการเครือข่ายอุปทาน ตามตารางที่ 6.2ข-1 โดยมีระบบการคัดเลือกผู้ส่งมอบ 1) ส่วนของห้างร้านและบริษัทในกระบวนการต่างๆ โดยประเมินศักยภาพของผู้ส่งมอบ (คุณสมบัติพื้นฐาน ทรัพยากรที่มีอยู่ ชื่อเสียง ผลงานในอดีต) ความพึงพอใจในการร่วมมือกับคณะฯ และเปรียบเทียบข้อมูลกับคู่แข่ง 2) ส่วนสถานประกอบการเป็นคู่ความร่วมมือที่สำคัญด้านสหกิจศึกษา ประเมินความน่าเชื่อถือ ประวัติการดำเนินงาน ขนาดที่ตั้ง และความปลอดภัยของสถานประกอบการ และมีการติดต่อประสานงานกับการตรวจนิเทศ

Potential Impact of Addressing: วิธีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามพันธกิจ และสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

6.2ก

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงกระบวนการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

Evidence:

- ไม่พบการดำเนินการตามกระบวนการ กำกับ/ส่งเสริมประสิทธิภาพของปัจจัยนำเข้า ปัจจัยการผลิต การดำเนินการของปัจจัยผลิต กำหนดเป้าหมายการดำเนินการและขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานต่างๆ ตามที่คณะฯ ระบุ มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล

Potential Impact of Addressing: วิธีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามพันธกิจ และสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของคณะฯ

ค(1)

Finding: ไม่พบว่าคณะฯ มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยอย่างครอบคลุม

Evidence:

- ไม่พบว่าคณะฯ ระบุในตารางที่ 6.2ค(1)-1 ถึงการดูแลความปลอดภัยในแปลงสาธิต/ฟาร์ม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงงานต้นแบบแปรรูปอาหาร/ชุดเครื่องผสมอาหารที่เอ็มอาร์ (ตารางที่ P1 ก(4)) ซึ่งมีเครื่องจักรกล ไม่พบมาตรการความปลอดภัยในกรณีเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานของบุคลากร หรือนักศึกษา การเตรียมชุดปฐมพยาบาลที่จำเป็น การตรวจสอบและฝึกซ้อมการปฐมพยาบาลและเคลื่อนย้ายผู้ได้รับอุบัติเหตุ คู่มือด้านความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักรกล ตารางบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความปลอดภัย

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคง (safe and secure) ในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น จะส่งผลให้บุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเกิดความมั่นใจ อาจส่งผลต่อชื่อเสียงของคณะ

ค(2)

Finding: ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจว่าองค์กรสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ และภาวะชะงักงันต่าง

Evidence:

- ตารางที่ 6.2ค(2) พบเฉพาะการดำเนินการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน แต่ไม่พบการคาดการณ์ล่วงหน้า และการฟื้นฟู

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางอย่างเป็นระบบสนับสนุนการทำงานตามพันธกิจของคณะได้อย่างต่อเนื่อง

ค(3)

Finding: ไม่พบประสิทธิผลของแนวทางโดยรวมของการบริหารความเสี่ยง

Evidence:

- พบวิธีการจัดการความเสี่ยงดังแสดงในตารางที่ 6.2ค(3)-1 แต่ไม่พบประสิทธิผลของการดำเนินการการมีแนวทางอย่างเป็นระบบสนับสนุนการทำงานตามพันธกิจของคณะ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางอย่างเป็นระบบสนับสนุนการทำงานตามพันธกิจของคณะ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

ก

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าหลายตัวมีระดับดีและแนวโน้มดี

Evidence:

- ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 1 จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรและ ภาพที่ 7.1ก-6 จำนวนอนุสิทธิบัตร ผลลัพธ์ปี 66 มีระดับดี (34 เรื่อง) สูงกว่าเป้า (15 เรื่อง) แนวโน้มดีได้ตามเป้าต่อเนื่อง (2564 = 15, 2565 = 15, 2566 = 34) และผลลัพธ์ปี 66 สูงกว่าคู่แข่ง (ม.อุบลฯ 13 เรื่อง มทร.อีสาน 0 เรื่อง)
- ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 2 จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ผลลัพธ์ปี 64 - 66 มีระดับดีต่อเนื่อง ได้ตามเป้า (3 เรื่อง) (2564 = 3, 2565 = 4, 2566 = 9) แนวโน้มดี
- ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 3 และ ภาพที่ 7.1ก-7 จำนวนผลงานวิจัยที่ทำร่วมกับหน่วยงานภายนอก ผลลัพธ์ปี 64 - 66 มีระดับดีต่อเนื่อง ได้ตามเป้า (10 ผลงาน) (2564 = 22, 2565 = 20, 2566 = 29) แนวโน้มดี
- ตารางที่ 7.1ก-2 ตัววัดที่ 4 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน ผลลัพธ์ปี 64 - 66 มีระดับดีต่อเนื่อง ได้ตามเป้า (10 ผลงาน) (2564 = 11, 2565 = 13, 2566 = 10)

Potential Impact of Addressing: แนวโน้มดีผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงประสิทธิผลด้านพันธกิจการวิจัยของคณะฯ

ข(1)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลของกระบวนการทั้งหมดมีระดับสูงกว่าคู่แข่ง

Evidence:

- ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.1ก-1 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดของหลักสูตร (ผลกระบวนการเรียนการสอน) ผลลัพธ์ปี66สูงกว่าคู่แข่ง (ปี 66 มทร.ธัญฯ = 91.95%ม.อุบล = 80.06% , มทร.อีสาน(สุรินทร์) = 49.04%)
- ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 2 และ ภาพที่ 7.1ก-2 ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าตามเป้าหมายที่กำหนด ผลลัพธ์ปี 66 สูงกว่าคู่แข่ง (ปี 66 มทร.ธัญฯ = 89.62% ม.อุบลฯ = 74.09%) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ข(2), ค

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

Evidence:

- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

Potential Impact of Addressing: การแสดงสารสนเทศดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินการเพื่อยกระดับผลิตภาพตามพันธกิจ

ก

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าหลายตัวมีระดับไม่ดี และแนวโน้มผันผวนหรือไม่มีแนวโน้ม

Evidence:

- ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 3 และภาพที่ 7.1ก-3 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดีไม่ได้ตามเป้า (95%) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ ($2564 = 92.25\%$, $2565 = 69.69\%$, $2566 = 55.56\%$) และปี 66 ผลลัพธ์ต่ำกว่าคู่เทียบ (มทร.อีสาน (สุรินทร์) = 88.79%)
- ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 5 จำนวนหลักสูตรรับรองประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA (ระดับคะแนน 3) ผลลัพธ์ปี 66 มีระดับไม่ดี (50%) ไม่เป็นไปตามเป้า (100%) ไม่มีแนวโน้มเพราะมีผลลัพธ์ 2 ปี
- ตารางที่ 7.1ข(1)-1 ตัววัดที่ 1 และภาพที่ 7.1ก-4 ค่าเฉลี่ยเงินเดือนของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี ผลลัพธ์ปี 66 มีระดับไม่ดี (15,874.43 บ.) ต่ำกว่าปี 65 (15,959.00 บ.) แนวโน้มผันผวน เพราะปี 64 มีผลลัพธ์ต่ำกว่าปี 66 (15,657.00 บ.) และปี 66 มีผลลัพธ์ต่ำกว่าคู่เทียบ (มทร.อีสาน (สุรินทร์) = 17,206.77 บ.)
- ตารางที่ 7.1ข(1)-1 ตัววัดที่ 2 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก ผลลัพธ์ปี 66 มีระดับไม่ดี (4 รางวัล) ไม่เป็นตามเป้า (5 รางวัล) ไม่มีแนวโน้มเพราะมีผลลัพธ์ 2 ปี
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 6 จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ และตารางที่ 6.1ข(2)-1 หน้า 103 ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดี ไม่ได้ตามเป้า (30 ผลงาน) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ ($2564 = 5 / 2565 = 6 / 2566 = 13$) และในปี 66 ต่ำกว่าคู่เทียบ (ม.อุบลฯ 26 เรื่อง มทร.อีสาน 17 เรื่อง)
- ตารางที่ 7.2ก.(1)-9 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมแก่ชุมชนและสังคม และภาพที่ 7.2ก.(1)-6 ผลลัพธ์ปี 64-66 ลดลงต่อเนื่อง ($2564 = 71 / 2565 = 50 / 2566 = 43$) แนวโน้มเป็นลบ และผลลัพธ์ปี 66 ต่ำกว่า มทร. อีสาน (188) สูงกว่า ม.อุบลฯ (21)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

ข

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลของกระบวนการทั้งหมดมีระดับไม่ดี และ แนวโน้มเป็นลบ

Evidence:

- ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 1 และ ภาพที่ 7.1ก-1 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดของหลักสูตร (ผลกระบวนการเรียนการสอน) ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดี ไม่ได้ตามเป้า (95.00%) ต่อเนื่องแนวโน้มเป็นลบ (2564 = 92.00%, 2565 = 82.42%, 2566 = 91.95%)
- ตารางที่ 7.1ก.-1 ตัววัดที่ 2 และ ภาพที่ 7.1ก-2 ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าตามเป้าหมายที่กำหนด ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดีไม่ได้ตามเป้า (100%) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

ก(2)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนบางส่วนมีระดับดีแนวโน้มน่า

Evidence:

- ตารางที่ 7.2ก(1)-5 จำนวนหน่วยงานที่รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้บริการซ้ำ
- ตัววัดที่ 1 จำนวนผู้รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้ซ้ำ ผลลัพธ์ปี66มีระดับดี (48 คน) สูงกว่าเป้า (30คน) แนวโน้มน่า (2564 = 28 คน 2565 = 32 คน 2566 =48 คน)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จพันธกิจด้านบริการวิชาการ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Potential Impact of Addressing: การแสดงสารสนเทศดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ นำไปปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจผู้เรียนและลูกค้าให้เพิ่มมากขึ้น

7.2ก(1) (KF: 1, 8)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนทั้งหมดมีระดับไม่ดีแนวโน้มน่าเป็นลบหรือไม่มีแนวโน้มน่า

Evidence:

- ตารางที่ 7.2ก(1)-1 ตัววัดที่ 1 ความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนักศึกษา
- ผลลัพธ์ปี66 (4.29) ระดับไม่ดีแม้จะเพิ่มขึ้นจากปี65 แต่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย(5.00) แนวโน้มน่าเป็นลบ
- เนื่องจากไม่ได้ตามเป้าหมาย (2564 = 3.97, 2565 = 3.93, 2566 = 4.29)
- ตารางที่ 7.2ก(1)-1 ตัววัดที่ 2 ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
- ผลลัพธ์ปี66 (4.20) ระดับไม่ดีแม้จะเพิ่มขึ้นจาก ปี65 แต่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย(5.00) แนวโน้มน่าเป็นลบ
- เนื่องจากไม่ได้ตามเป้าหมาย (2564 = 3.86, 2565 = 4.00, 2566 = 4.20)
- ตารางที่ 7.2ก(1)-1 ตัววัดที่ 3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

- ผลลัพธ์ปี66 (4.29)ระดับไม่ดีแม้จะเพิ่มขึ้นจากปี65 (4.24) แต่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย(5.00) แนวโน้ม
- เป็นลบเนื่องจากไม่ได้ตามเป้าต่อเนื่อง (2564 =4.29, 2565 = 4.24, 2566 = 4.29)
- ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 ตัววัดที่ 4 ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ
- ผลลัพธ์ปี66 (4.51)ระดับไม่ดีแม้จะเพิ่มขึ้นจากปี65 (4.41) แต่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย(5.00) แนวโน้ม
- เป็นลบเนื่องจากไม่ได้ตามเป้าต่อเนื่อง (2564 =4.53, 2565 = 4.41, 2566 = 4.51)
- ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 ตัววัดที่ 5 ความพึงพอใจต่อการให้บริการ (แหล่งทุน) -ด้านวิจัย
- ผลลัพธ์ปี66 (4.90)ระดับไม่ดีแม้จะเพิ่มขึ้นจากปี65 (4.80) แต่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย(5.00) ไม่มี แนวโน้มเนื่องจากมีผลลัพธ์ 2 ปี
- ตารางที่ 7.2ก(1)-3 คะแนนความพึงพอใจด้านการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา
- ผลลัพธ์ปี 66ทุกด้านมีระดับไม่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ลดลงจากปี65 (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ไม่มี แนวโน้มเนื่องจากมีผลลัพธ์ 2 ปี

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ จำเป็นต้องมีมาตรการปรับปรุงผลิตภัณฑ์/การให้บริการเพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ก(2)

Finding: ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายตัวไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

Evidence:

- จำนวนหน่วยงานที่รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้ซ้ำ
- จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยซ้ำจากหน่วยงานภายนอก
- จำนวนกำลังคนที่ได้รับการบริการวิชาการหรือพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill, Non-degree
- จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมแก่ชุมชนและสังคม
- ความผูกพันของนักศึกษาต่อคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี
- ความผูกพันของผู้ปกครองต่อคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Potential Impact of Addressing: การปรับปรุงผลการดำเนินการด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้จะส่งผลให้ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นมีความเชื่อมั่นในการดำเนินการของคณะฯ

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

ก(1)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังหลายส่วนมีระดับดี แนวโน้มดี และสูงกว่าค่าเทียบ

Evidence:

- ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และภาพที่ 7.3ก.(1)-2 ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับดี สูงกว่าเป้า (45%) ต่อเนื่อง แนวโน้มดี ($2564 = 56.25\% / 2565 = 61.53\% / 2566 = 62.75\%$) ผลลัพธ์ปี 66 สูงกว่า ม.อุบลฯ (44%) และมทร.อีสาน (32%)
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 8 จำนวนเงินงบประมาณจากทุนวิจัยภายนอกเฉลี่ยต่อหัว และจากตารางที่ 7.1ข.(1)-2 ตัววัดที่ 2 และภาพที่ 7.1ข.(1)-2 จำนวนเงินงบประมาณจากทุนวิจัยภายนอกเฉลี่ยต่อหัว ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับดีสูงกว่าเป้า (60,000 บ.) ต่อเนื่อง ($2564 = 117,196.33 \text{ บ.}, 2565 = 135,585.25 \text{ บ.}, 2566 = 154,538 \text{ บ.}$) แนวโน้มดี และผลลัพธ์ปี 66 มีระดับสูงกว่า มทร.อีสาน (สุรินทร์) (68,120.80 บ.)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนความสำเร็จด้านลำดับการแข่งขัน

ก(4)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับและแนวโน้มดี

Evidence:

- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาตามแผน
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 12 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะบริหาร

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนความสำเร็จด้านปัจจัยความผูกพันของบุคลากร “ความก้าวหน้า”

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังส่วนใหญ่ มีระดับไม่ดี แนวโน้มไม่ดี

Evidence:

- ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 1 จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา และภาพที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดี ไม่ได้ตามเป้า (20:1) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ ($2564 = 12.43 / 2565 = 9.75 / 2566 = 8.72$)

- ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดี ไม่ได้ตามเป้า (30%) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ (2564 = 26.92%/ 2565 = 23.07%/ 2566 = 27.45%)
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัววัดที่ 4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลลัพธ์ปี 64-66 มีระดับไม่ดี ไม่ได้ตามเป้า (100%) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ (2564 = 10%/ 2565 = 5.0%/ 2566 = 5.0%)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

ก(2)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานหลายส่วนมีระดับไม่ดีและไม่มีแนวโน้มทั้งหมด

- ภาพที่ 7.3ก.(2)-1 และ 7.3ก.(2)-2 แสดงความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการต่อการดำเนินการด้านต่างๆ ของคณะ ปีการศึกษา 2565 และปีการศึกษา 2566 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุ 46-60 ปี
- ภาพที่ 7.3ก.(2)-3 และ 7.3ก.(2)-4 แสดงความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของคณะ ปีการศึกษา 2565 และปีการศึกษา 2566 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุ 25-35 ปี
- ภาพที่ 7.3ก.(2)-3 และ 7.3ก.(2)-4 แสดงความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการดำเนินการด้านต่างๆ ของคณะปีการศึกษา 2565 และปีการศึกษา 2566 ด้านสวัสดิการ อายุ 25-35 ปี
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 1 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายวิชาการ
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายสนับสนุน
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 10 ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 11 ร้อยละความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศขององค์กร

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์นี้อาจส่งผลให้คณะฯ มีมาตรการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร

ก(3)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับไม่ดี และไม่มีแนวโน้ม

Evidence:

- ตารางที่ 7.3ก.(3)-1 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีการศึกษา 2565 และ ตารางที่ 7.3ก.(3)-2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีการศึกษา 2566 ใช้ข้อมูลจากตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ความพึงพอใจ ความผูกพัน ความคาดหวัง ตัววัดที่ 2 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสายวิชาการ
- ตารางที่ 7.3ก.(3)-1 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีการศึกษา 2565 และ ตารางที่ 7.3ก.(3)-2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีการศึกษา 2566 ใช้ข้อมูลจากตารางที่ 7.3ก.(1)-2

ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ความพึงพอใจ ความผูกพัน ความคาดหวัง ตัววัดที่ 5 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสายสนับสนุน

- ตารางที่ 7.3ก.(3)-3 ระดับความคาดหวังที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปีการศึกษา 2565 และ ตารางที่ 7.3ก.(3)-4 ระดับความคาดหวังที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปีการศึกษา 2566 ใช้ข้อมูลจากตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ความพึงพอใจ ความผูกพัน ความคาดหวัง ตัววัดที่ 3 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ
- ตารางที่ 7.3ก.(3)-3 ระดับความคาดหวังที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปีการศึกษา 2565 และ ตารางที่ 7.3ก.(3)-4 ระดับความคาดหวังที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปีการศึกษา 2566 ใช้ข้อมูลจากตารางที่ 7.3ก.(1)-2
- ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ความพึงพอใจ ความผูกพัน ความคาดหวัง ตัววัดที่ 6 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
- ตารางที่ 7.3ก.(3)-5 และตารางที่ 7.3ก.(3)-6 ระดับความไม่พึงพอใจ ปีการศึกษา 2565 และ 2566 สายวิชาการ ($2565 = 4.17 / 2566 = 4.17$)
- ตารางที่ 7.3ก.(3)-5 และตารางที่ 7.3ก.(3)-6 ระดับความไม่พึงพอใจ ปีการศึกษา 2565 และ 2566 สายสนับสนุน ($2565 = 3.48 / 2566 = 4.08$)
- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 7 อัตราการลาออกของบุคลากร

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์นี้อาจส่งผลให้คณะฯ มีมาตรการเสริมสร้างความผูกพันกับบุคลากรเชิงรุก

ก(4)

Finding: คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านพัฒนาบุคลากรบางส่วนมีระดับไม่ดีและแนวโน้มไม่ดี

Evidence:

- ตารางที่ 7.3ก.(1)-2 ตัววัดที่ 9 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ผลลัพธ์ปี 64- 66 มีระดับไม่ดีต่ำกว่าเป้า (100%) ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ ($2564 = 10\% / 2565 = 5\% / 2566 = 5\%$)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

“ความก้าวหน้า”

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

ก

Finding: คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร**บางตัว**มีระดับดีแนวโน้มนำดี

Evidence:

- ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
 - ผลลัพธ์ปี64-66 มีระดับดีต่อเนื่องตามเป้า (0) แนวโน้มนำดี
 - ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ และการรับรองมาตรฐาน
- ผลลัพธ์ปี64-66 มีระดับดีต่อเนื่องตามเป้า (0) แนวโน้มนำดี

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์นี้สะท้อนความสำเร็จด้านวัฒนธรรมองค์กร Right และ Trust & Team

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก

Finding: คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรส่วนใหญ่มีระดับไม่ดีแนวโน้มนำไม่ดี

Evidence:

- ด้านการกำกับดูแล
 - 1) ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความเชื่อมั่นในการนำของทีมนำผู้บริหาร
ผลลัพธ์ปี64-66 มีระดับไม่ดีต่อเนื่อง ต่ำกว่าเป้า (4.50) แนวโน้มนำไม่ดี ($2564 = 3.38 / 2565 = 3.99 / 2566 = 4.08$)
 - 2) ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 3 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมนำผู้บริหาร
ผลลัพธ์ปี64-66 มีระดับไม่ดีต่อเนื่อง ต่ำกว่าเป้า (4.50) แนวโน้มนำไม่ดี ($2564 = 3.50 / 2565 = 3.63 / 2566 = 4.13$)
 - 3) ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของทีมนำผู้บริหาร
ผลลัพธ์ปี64-66 มีระดับไม่ดีต่อเนื่อง ต่ำกว่าเป้า (85%) แนวโน้มนำไม่ดี ($2564 = 68.88\% / 2565 = 73\% / 2566 = 82\%$)

4) ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 9 ร้อยละความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนของแต่ละปีงบประมาณ

ผลลัพธ์ปี65-66 มีระดับไม่ดี ต่ำกว่าเป้า (95%) แนวโน้มเป็นลบ ($2564 = 98.57\%/2565=91.60\%/ 2566=78.61\%$)

- **ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ**

5) ตารางที่ 7.4ก.(1)-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 7 จำนวนข้อแนะนำให้มีการแก้ไขโดยผู้ตรวจสอบภายในของมทร.ธัญบุรี

ผลลัพธ์ปี64-66 มีระดับไม่ดี ต่ำกว่าเป้า (0)ต่อเนื่อง แนวโน้มเป็นลบ($2564 = 9/2565=2/2566=2$)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระทบต่อ วัฒนธรรมคณะ Right

ก

Finding: คณะฯไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรหลายตัว

Evidence:

- **ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น**

ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

- **ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร**

ไม่แสดงผลลัพธ์ของการการกำกับดูแลองค์กร ที่ตอบการระบบการกำกับดูแลองค์กร ใน 1.2ก(1)

- **ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ**

- ไม่แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด หลักสูตรที่ได้รับรองในระดับนานาชาติ
- ไม่แสดงผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด จำนวนห้องปฏิบัติการวิจัยที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน
- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพที่สำคัญตามที่ระบุไว้ใน P1ก(5)-1

- **ด้านจริยธรรม**

ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรมทั้งหมดของ 7.4ก(4) และตามกระบวนการในหัวข้อ 1.2ข(2)

- **ด้านสังคม**

ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านสังคมและชุมชนทั้งหมดของ 7.4(5) และตามกระบวนการในหัวข้อ 1.2ค(1) และ 1.2ค(2)

Potential Impact of Addressing: การมีสารสนเทศดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯนำไปพัฒนาการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้สังคมตามวิสัยทัศน์ “สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

ข

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหลายส่วนมีระดับดี

Evidence:

ตารางที่ 7.5ก(1)-1 ร้อยละของตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมาย

ผลลัพธ์ปี 66 มีระดับดี (7/13 =53.85%) สูงกว่าปี 65 (5/10=50.00%) ไม่มีแนวโน้ม เพราะมีผลลัพธ์ 2 ปี ในวงรอบประเมิน

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงถึงความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่วิสัยทัศน์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

ก(1)

Finding: ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินที่สะท้อนความสามารถทางการเงินของสถาบัน

Evidence:

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการเงินในพันธกิจด้านการศึกษา และการวิจัย
- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินที่สำคัญ

Potential Impact of Addressing: การแสดงแสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินที่สะท้อนความสามารถทางการเงินของสถาบันที่ครอบคลุมจะส่งผลต่อความยั่งยืนของคณะฯ

ก(2)

Finding: ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาดที่สะท้อนความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

Evidence:

- ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการตลาดที่แสดงถึงศักยภาพในการแข่งขันกับคู่แข่ง
- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาดในพันธกิจการวิจัยและการบริการวิชาการ

Potential Impact of Addressing: การแสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาดที่สะท้อนความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ จะส่งผลให้คณะฯ ก้าวหน้าในการแข่งขันให้สูงขึ้นได้

ข

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านนวัตกรรม

Evidence:

ไม่พบผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การมีสารสนเทศดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ “ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1-6)

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =87.75.....

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =75.....

ระดับการประเมินในภาพรวม

ระดับการประเมิน (band) =2..... คะแนนการประเมิน =162.75.....

ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2566

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม (A)	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0- 100% (B)	คะแนน (AxB)	Scoring Band
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	20	13	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	15	7.5	2
คะแนนรวม	115		<u>20.5</u>	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	15	6.75	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	90		<u>13.5</u>	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	85		<u>12.75</u>	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	10	4.5	2
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	90		<u>11.25</u>	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	25	10	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		<u>21.25</u>	

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	10	4	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	10	4.5	2
คะแนนรวม	85		<u>8.5</u>	
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ	550		<u>87.75</u>	
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	120	25	30	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	25	20	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9	2
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		75	
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1000	คะแนนรวมที่ได้	162.75	

** ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) นี้ เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEx ทั้ง 17 หัวข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นคะแนนการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

ทั้งนี้ โปรดศึกษาคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินรายหมวด (Item Band) ได้ที่ตาราง 1-2 และคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) ได้ที่ตาราง 3-4 ในหน้าถัดไป

ตารางที่ 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล I: มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่ สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I: มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก I: แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
10%,15%, 20% หรือ25% (Band 2)	A: ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่ เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
0% หรือ5% (Band 1)	A: ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีหรือแทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศตอบสนองต่อคำถามของหัวข้ออย่างครบถ้วน T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำสำหรับการเทียบเคียงในหลายด้าน I: มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากรตลาดและกระบวนการที่สำคัญ
30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%,15%, 20% หรือ25% (Band 2)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มีหรือไม่มีมีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
0% หรือ5% (Band 1)	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมิอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีมีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201-260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าจะมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัวชี้วัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และการมีตัวชี้วัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์การการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัวชี้วัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้ม หรือผลลัพธ์ที่ดีในตัวชี้วัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัวชี้วัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัวชี้วัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัวชี้วัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

5. Key Factors (OP in brief)

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	ด้านการศึกษา: ก) หลักสูตรปริญญาตรี 5 หลักสูตร: สาขาการผลิตพืช/เทคโนโลยีภูมิทัศน์/สัตวศาสตร์/ประมง/วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร ข) หลักสูตรปริญญาโท 1 หลักสูตร: สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร ความสำคัญ: ป.ตรี: ผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติ ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรม เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหารให้ประเทศ บัณฑิตศึกษา: ผลิตบัณฑิตที่สร้างนวัตกรรม/งานวิจัยในภาคการผลิตด้านเกษตรอาหาร กลไกส่งมอบ: ป.ตรี: ทฤษฎีและปฏิบัติ ทักษะวิชาชีพ/ภาษา และ IT มีประสบการณ์ในสถานประกอบการ / ป.โท เน้นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมภาคเกษตรอาหาร ด้านวิจัย: *ไม่ระบุกลุ่มงานวิจัยที่สำคัญ* ความสำคัญ: สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมนำไปใช้ประโยชน์/สร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ /ผลงานตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ การจัดการบริการ: รับทำงานวิจัย พัฒนาผลิตภัณฑ์ทดสอบ ตรวจวิเคราะห์ งานสัตว์ทดลอง งานที่ปรึกษา (*เป็นลักษณะงานบริการวิชาการ*) บริการวิชาการ: ถ่ายทอดองค์ความรู้ หลักสูตร up-skill, re-skill, non-degree ทั้งแบบให้เปล่าและสร้างรายได้ ความสำคัญ: สร้างองค์ความรู้มาบูรณาการกับการเรียนการสอนงานวิจัย/รายได้/พัฒนาชุมชนสังคม/การมีชื่อเสียง/สร้างเครือข่าย กลไกส่งมอบ: การถ่ายทอดองค์ความรู้/จัดการฝึกอบรม/เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ/วิเคราะห์ทดสอบผ่านศูนย์ COE ของคณะฯ
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์: ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ พันธกิจ: 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพทางการเกษตร 2) สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมทางการเกษตร ส่งการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ 3) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 4) บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร: I RMUTT (Right – Mastery - Universal Standard – Technology – Trust & Team) (ทำในสิ่งที่ถูกต้อง - เป็นมืออาชีพ - มีความเป็นสากล - เทคโนโลยี - เชื่อมมันในทีม)
3. สมรรถนะหลัก	1. การบ่มเพาะสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการและทักษะวิชาชีพในฟาร์มเศรษฐกิจ 2. การสร้างความผูกพันกับเครือข่ายผู้ประกอบการ 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมมุ่งเน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง
4. บุคลากร	รวม 108 คน สายวิชาการ 51 คน: คณบดี: โท 22 /เอก 29, ตำแหน่งวิชาการ: รศ.3/ผศ. 29/อ. 19, ประเภท: ขรก./พนง. ม. = 14/37, Gen: Z/Y/X/BB = 0/25/25/1 สายสนับสนุน 57 คน: คณบดี: <ตรี 18 / ตรี 32 /โท 8 ตำแหน่งวิชาการ: ปฏิบัติการ 21 / ชำนาญการ 4/ชำนาญการพิเศษ 3/บริหาร 4 Gen: Z/Y/X/BB = 1/36/18/3 ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร สายวิชาการ: 1. ความก้าวหน้า 2. การบริหารจัดการ 3. ลักษณะงาน 4. สวัสดิการ 5. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 6. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 7. ค่าตอบแทน สายสนับสนุน: 1. สวัสดิการ 2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3. ลักษณะงาน 4. การบริหารจัดการ 5. ความก้าวหน้า 6. ค่าตอบแทน 7. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน *ไม่ระบุการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากรที่สถาบันกำลังประสบทั้งในด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง และองค์ประกอบของกลุ่มบุคลากรคืออะไร*
5. สิ้นทรัพย์	อาคารสถานที่: ห้องเรียน 38 ห้อง ห้องปฏิบัติการ 49 ห้อง แปลงสาธิต/ฟาร์ม 30 แปลง โรงงานต้นแบบแปรรูปอาหาร, อาคารพัฒนาพันธุ์ปลา อุปกรณ์: อุปกรณ์ IT การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและสำนักงาน ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการ: จุลชีววิทยาทางอุตสาหกรรมอาหาร, ตรวจวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการ, สัตว์ทดลอง, ชุดเครื่องผสมอาหาร TMR ฯลฯ

หัวข้อ	ข้อมูล
	เทคโนโลยี: ระบบบริการการศึกษา: TQF, CHECO, TURNITIN, REG /ระบบงานวิจัย: DRMS, NRIIS, E-MENSER /ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ: e-GP, ERP, E-office/ ระบบห้องสมุด: WALAI Auto clip ทรัพยากรทางปัญญา: อนุสิทธิบัตร 27 เรื่อง, Proceeding 7 เรื่อง, TCI 1-5 เรื่อง, TCI 2-2 เรื่อง, Scopus: Q1-8 เรื่อง Q2-3 เรื่อง Q3-2 เรื่อง
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	การจัดการศึกษา: 1) เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา/พรบ. การอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 เกณฑ์มาตรฐาน EdPEX, AUN-QA 2) ข้อบังคับ มทร. ธัญบุรี (ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2550, 2556 ว่าด้วยการจัดการระบบสหกิจศึกษา พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการเทียบโอนการศึกษา พ.ศ. 2550, 2552 ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2560, 2561) การวิจัย: ประกาศ มทร. ธัญบุรี ที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2564, 2561 ฯลฯ พระราชบัญญัติ สัตว์เพื่อนงานทางวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2558 การบริการวิชาการ: ระเบียบ มทร. ธัญบุรี ว่าด้วยการบริการวิชาการ พ.ศ. 2553, 2554, 2561 ระเบียบมทร. ธัญบุรี ว่าด้วยการจัดหารายได้หรือผลประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ที่ได้จากนวัตกรรม และจากทรัพยากรปัญญาของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 การบริหาร : ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พรบ. พ.ศ. 2548 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ พ.ศ. 2547, 2551
7. โครงสร้างองค์กร	คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ภายใต้การกำกับดูแลโดยมหาวิทยาลัย มีรองคณบดี 3 ฝ่าย (บริหารและวางแผน, วิชาการและวิจัย, พัฒนานักศึกษา) ผู้ช่วยคณบดี 5 ฝ่าย (วิจัย, ศูนย์ความเป็นเลิศ, พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพ นศ., ยุทธศาสตร์ความร่วมมือ ตปท., ความร่วมมือและกิจการพิเศษ) ทน.สนง.คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้างาน และ มีคณะกก.บริหาร คณะกก.ประจำคณะ คณะกก.ชุดต่างๆ ทำหน้าที่กลั่นกรอง พิจารณางาน และติดตามผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของคณะฯ, ผังโครงสร้างการบริหารคณะฯ (ภาพที่ P1ข(1)-1)
8. ผู้เรียน ลูกค้า - ความต้องการและความคาดหวัง	C1 - ผู้เรียน: <u>นักเรียน/นักศึกษา</u> ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ: หลักสูตร (Degree, Credit bank, non-degree) ความต้องการและความคาดหวัง: 1. ได้งานทำที่ตรงกับสาขาที่เรียนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน 2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี 3. มีรายได้ระหว่างเรียน 4. มีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 5. มีหลักสูตรตามที่ต้องการ 6. สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 7. ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอน 8. มีทุนสิ่งสนับสนุนการศึกษา/ทุน 9. มีประสบการณ์ต่างประเทศ <u>นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา</u> ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ: หลักสูตร (Degree) ความต้องการและความคาดหวัง: 1. มีงานทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. โอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญ 3. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและการแก้ปัญหา 4. ทุนสนับสนุนการศึกษาและทุนสนับสนุนการทำวิจัย C2 - ด้านวิจัย: ผู้ให้ทุนวิจัย ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ: 1. ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ 2. นวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์/อนุสิทธิบัตร 3. ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ความต้องการและความคาดหวัง: 1. งานวิจัยและนวัตกรรมส่งมอบตามกำหนด 2. พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 3. สมรรถนะในการทำวิจัย 4. ผลงานวิจัยตอบสนองความต้องการของชุมชนสามารถนำไปแก้ปัญหาได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการแต่ละแหล่งทุน

หัวข้อ	ข้อมูล
	C3 - ด้านบริการวิชาการ: <u>ผู้รับบริการวิชาการ</u> ผลิตภัณ์/บริการที่ส่งมอบ: 1. หลักสูตรระยะสั้น non-degree 2. ที่ปรึกษา/วิทยากร ความต้องการและความคาดหวัง: 1. มีองค์ความรู้ มีทักษะเพิ่มขึ้น 2. ได้รับบริการตามความต้องการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3. นำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้ 4. นำความรู้ไปสร้างรายได้/สร้างอาชีพได้
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ความต้องการ และความคาดหวัง	<u>ผู้ประกอบการ</u> ผลิตภัณ์/บริการที่ส่งมอบ: หลักสูตร, กิจกรรมของคณะฯ ความต้องการและความคาดหวัง: 1. คณะมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา 2. ความมั่นใจในการศึกษาสถานศึกษา 3. สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 4. ความปลอดภัย 5. บรรยากาศ <u>ศิษย์เก่า</u> ผลิตภัณ์/บริการที่ส่งมอบ: หลักสูตรฝึกอบรม, กิจกรรมของคณะ ความต้องการและความคาดหวัง: รับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ <u>ผู้บัณฑิต/สถานประกอบการ</u> ผลิตภัณ์/บริการที่ส่งมอบ: บัณฑิตที่มีความรู้ มีทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม, แหล่งงานของบัณฑิต ความต้องการและความคาดหวัง: 1. การสื่อสารได้ดี ทำงานเป็น 2. การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์งานได้ 3. การใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความ ร่วมมือที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ	<u>ด้านการจัดการศึกษา</u> <u>ผู้ส่งมอบ:</u> 1) <u>โรงเรียนมัธยมศึกษาสถาบันอาชีวศึกษา</u> บทบาท: ประสานงาน/เตรียมความพร้อมของนักเรียนที่จะเข้ามาศึกษาต่อภายในคณะ 2) <u>หน่วยงานภายในคณะ/มหาวิทยาลัย</u> บทบาท: ประสานและร่วมมือการจัดการศึกษา MOU, MOA <u>คู่ความร่วมมือ:</u> <u>ผู้ร่วมผลิต สถานประกอบการ, หน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย</u> บทบาท: ร่วมออกแบบหลักสูตรและสมรรถนะบัณฑิต /สถานที่ฝึกงาน/สหกิจศึกษา /ร่วมจัดโครงการเตรียมความพร้อมสู่ตลาดงานให้แก่นักศึกษา <u>ข้อกำหนด:</u> คุณสมบัติของนักเรียน /พรบ. วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ /บันทึกข้อตกลง MOU /การสนับสนุนทรัพยากร /การกำหนดเป้าหมายในการเรียนการสอน /พัฒนาศักยภาพนักศึกษา <u>การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน:</u> พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร /พัฒนาหลักสูตร Credit bank /พัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อให้มีโอกาสไปต่างประเทศ /เสริมสร้างทักษะปฏิบัติ <u>ด้านการวิจัย</u> <u>ผู้ส่งมอบ:</u> <u>สถาบันวิจัยและพัฒนา มทร.ธัญบุรี, ผู้วิจัย</u> บทบาท: เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย /พิจารณาอนุมัติข้อเสนอ /ดำเนินโครงการวิจัยตามกรอบแนวคิด/วัตถุประสงค์/รายงานผล /การตีพิมพ์ระดับนานาชาติ /ผลงานวิจัยได้รับการอ้างอิง <u>คู่ความร่วมมือ:</u> <u>แหล่งทุนวิจัย, คณะกรรมการด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์/สัตว์ทดลอง</u> บทบาท: ให้การสนับสนุนทุนวิจัย /พิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์/สัตว์ทดลอง /การเบิกจ่ายงานวิจัย/ตรวจสอบ /สนับสนุนทรัพยากรทำวิจัย <u>ข้อกำหนด:</u> นโยบายของแหล่งทุนและยุทธศาสตร์ชาติ /ข้อตกลงการวิจัยกับแหล่งทุน /ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย /จรรยาบรรณนักวิจัยและจริยธรรมการวิจัย /การเบิกจ่ายงานวิจัย/ตรวจสอบ /สนับสนุนทรัพยากรทำวิจัย <u>การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน:</u> สนับสนุนพัฒนางานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมด้านการเกษตรและเทคโนโลยี /สนับสนุนงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้

หัวข้อ	ข้อมูล
	<u>ด้านบริการวิชาการ</u> <u>ผู้ส่งมอบ:</u> ชุมชนพื้นที่เป้าหมาย, สถานประกอบการ บุคลากรภายในและนอกมหาวิทยาลัย บทบาท: ความต้องการของผู้เรียน/ ชุมชน/สถานประกอบการ /การใช้บริการซ้ำ /การใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ /ความร่วมมือในการทำงาน /การฝึกอบรม Re-Skill/Up-Skill <u>ข้อกำหนด:</u>การอบรม/การให้คำปรึกษา / รับวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์/งานวิจัย /หลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ได้ตามมาตรฐานครบถ้วน เสร็จตามเวลาที่กำหนด /บันทึกข้อตกลงร่วมมือ/ต้องการ <u>การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน:</u> สร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของลูกค้าเพื่อการกลับมาใช้บริการซ้ำอย่างต่อเนื่อง /รายได้จากงานบริการวิชาการ <u>ห่วงโซ่อุปทาน:</u> บริษัท/ห้างร้านที่ส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง บทบาท: การตรวจสอบราคา ทำข้อตกลงและทำสัญญาตามระเบียบราชการ /พิจารณาจากคุณสมบัติและการให้บริการ ประวัติการส่งมอบและมีระบบหลังการขายที่ดี <u>ข้อกำหนด:</u> การส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ตรงตามที่ระบุไว้ในสัญญาและตามเวลาที่กำหนด <u>การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน:</u> การพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานอย่างต่อเนื่องและสร้างความผูกพัน
11. ลำดับในการแข่งขัน	<u>สถาบันคู่เทียบ:</u> 1) คณะเกษตรศาสตร์ ม. อุบลราชธานี 2) คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี มทร. อีสาน (วิทยาเขตสุรินทร์) 3) คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล. <u>ประเด็นเทียบเคียง:</u> <u>การจัดการศึกษา:</u> ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลา/ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าตามเป้าหมายที่กำหนด/ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี /ค่าเฉลี่ยเงินเดือนของบัณฑิต (ป.ตรี) ที่ได้งานทำภายใน 1 ปี /ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต /จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา/ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ <u>การวิจัย:</u> จำนวนอนุสิทธิบัตร/จำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ /จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก/จำนวนเงินงบประมาณจากทุนวิจัยภายนอกเฉลี่ยต่อหัว <u>การบริการวิชาการ:</u> กำลังคนที่ได้รับการบริการวิชาการหรือพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill, Non degree /รายได้จากการให้บริการวิชาการ/จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมแก่ชุมชนและสังคม/จำนวนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ชุมชน และสังคมที่ได้รับการบริการวิชาการ
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<u>การจัดการเรียนการสอน:</u> รูปแบบการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยี สื่อออนไลน์ รองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต /หลักสูตรเน้นการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และ นวัตกรรมที่มีทักษะพร้อมทำงานในวิชาชีพ และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย /การพัฒนาระบบการจัดการศึกษา และมีหลักสูตรที่หลากหลายและตอบโจทย์ /การนำเทคโนโลยีการผลิตมาประยุกต์ใช้ <u>การวิจัย:</u> ทิศทางของการวิจัยเชิงพื้นที่หรือมีผู้ใช้ประโยชน์รองรับ /การพัฒนา/การผลิต อาหารปลอดภัย อาหารเพื่อสุขภาพ /การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม โดยชุมชนท้องถิ่นหรือสถานประกอบการ /โอกาส/ช่องทางในการต่อยอดผลงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ และสร้างผู้ประกอบการใหม่ <u>การบริการวิชาการ:</u> งานบริการวิชาการที่ต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน/สังคม ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต /การพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย และทำการเกษตรแบบแม่นยำ) ใช้เทคโนโลยี(
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	- ข้อมูลกับคู่เทียบทั้งในและต่างประเทศ เช่น รายงานประจำปี ฐานข้อมูล Scopus - แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขัน ได้แก่ เอกสารเผยแพร่, รายงานประจำปี, เว็บไซต์ของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ, CHE QA Online

หัวข้อ	ข้อมูล
14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ด้านการจัดการศึกษา SC1 การจัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการจัดเรียนการสอนและงานวิจัย และการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะให้เท่าทันต่อยุคสมัย หรือต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม SC2 การพัฒนาความร่วมมือในระดับนานาชาติ เพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในภูมิภาคอาเซียน/global (เพื่อผลักดันให้บัณฑิตสามารถทำงานในองค์กรข้ามชาติทั้งในและต่างประเทศได้) SC3 ลดการให้ทุนแบบให้เปล่า ส่งเสริมให้เกิดงานที่สร้างรายได้แก่นักศึกษาระหว่างเรียน (CWIE) SC4 สร้างรายได้นอกเหนือจากการศึกษา สร้างช่องทางการขายหลักสูตรและผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้าภายนอก (วิจัยบริการวิชาการ เครื่องมือครุภัณฑ์) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ SC5 การสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร (ให้พ้นกับความยากจน) ด้วยผลงานวิจัย/นวัตกรรม SC6 การสร้างงานวิจัยที่สร้างมูลค่าสูงแก่คณะ (การสร้างเครือข่ายนักวิจัย การสร้างชุดงานวิจัย การทำวิจัยร่วมข้ามศาสตร์ คู่มือนักวิจัยตามแต่ละแหล่งทุน) ด้านบริหารจัดการ SC7 จัดทำระบบการเก็บข้อมูลและรายงานภาพรวมงานบริหารจัดการและติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินการแบบ Real-time
	ไม่ระบุภัยคุกคามขององค์กร
15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ด้านการจัดการศึกษา SA1 อาจารย์มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนบัณฑิตนักปฏิบัติ SA2 มีเครือข่ายผู้ใช้บัณฑิต ร่วมในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ SA3 ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ง่ายต่อการเข้าถึง เหมาะกับการเป็นศูนย์เรียนรู้เกษตรกรในเมือง และมีพื้นที่ฟาร์มเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ SA4 การผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของชุมชน/สถานประกอบการ SA5 (area based) การทำงานร่วมกับชุมชน และนำโจทย์ความต้องการสู่การพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมและการถ่ายทอดสู่การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านบริหารจัดการ SA6 มีระบบงานบริหารจัดการรายได้จากงานฟาร์ม วิจัย บริการวิชาการ
16. โอกาสเชิงกลยุทธ์	SO1 มีความต้องการงานวิจัย นวัตกรรมที่ช่วยขับเคลื่อนสู่ความมั่นคงทางด้านเกษตรอาหาร SO2 มีความต้องการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ SO3 การพัฒนาผู้เรียนร่วมกับภาคอุตสาหกรรมที่สมรรถนะสอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรอาหาร SO4 ตลาดภาคอุตสาหกรรมเกษตรยังต้องการบุคลากรที่พร้อมใช้งานในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรอาหาร <i>*(จากตารางที่ 2.1ก(3)-1น.33)</i>
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	เกณฑ์ EdPEx, AUN-QA PDCA, Lean, RtoR, CIPOC, Dashboard, Google drive

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน



คำสั่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่ ๙๕๖.๑ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการใช้ระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) ระดับสถาบันและระดับคณะ เพื่อให้การขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาเป็นระบบ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายคำสั่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

หน้าที่ของคณะกรรมการตรวจประเมิน

๑. ศึกษาเอกสารรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) เพื่อวางแผนการตรวจประเมิน กระบวนการตรวจประเมิน ประกอบด้วย

❖ Independent Review กระบวนการศึกษาข้อมูล พิจารณา และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับการตรวจประเมินคณะ ของคณะกรรมการตรวจประเมิน

๒. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ประกอบด้วย

❖ Consensus Review กระบวนการประชุมคณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อหาข้อสรุป ในจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strengths) โอกาสเพื่อการพัฒนา (Opportunities for Improvement) คะแนน ของคณะในแต่ละหมวด

❖ Site Visit กระบวนการตรวจเยี่ยมลงพื้นที่ ตรวจคณะ เพื่อรวบรวมหลักฐาน สัมภาษณ์ ยืนยันผลการปฏิบัติงานตามรายงานการตรวจประเมินตนเอง และผลการดำเนินงานของคณะ

๓. เสนอผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ

๔. จัดทำรายงานผล (Feedback Report) ส่งให้คณะต่อไป

หน้าที่ของผู้ช่วยเลขานุการ

๑. ติดต่อประสานข้อมูลระหว่างประธานกรรมการตรวจประเมิน และคณะกรรมการตรวจประเมิน
๒. จัดประชุมคณะกรรมการก่อนการประเมินพื้นที่จริง Consensus Review
๓. จัดทำรายงานข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเสนอต่อประธานกรรมการ
๔. ประสานงานบุคลากรของคณะเพื่อเข้าสัมภาษณ์ต่อคณะกรรมการ
๕. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
๖. จัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในต่อคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์สมหมาย ผิวสอาด)

รักษาการในตำแหน่ง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เอกสารแนบท้ายคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 รายงานคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษายears ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EPEX)
 ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 (แก้ไขเพิ่มเติม)

ที่	คณะที่ตรวจประเมิน	กำหนดวันตรวจประเมิน	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	Consensus : ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. รศ.ดร.รัชพล สันติวราการ ๒. รศ.พญ.สุพินดา คุณมี ๓. ผศ.ตะวันฉาย โพธิ์หอม ๔. น.ส.ปัทมาพร พุ่มทับทิม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๒	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	Consensus : ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	๑. ผศ.ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พราพงษ์ ๒. รศ.ดร.อภิชาติ แจ่มบำรุง ๓. รศ.ดร.ณัฐพล จันทพรพาณิชย์ ๔. นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๓	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	Consensus : ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. อาจารย์สุนันทา คงชนะนันท์ ๒. รศ.ดร.อิทธิวัฒน์ เจริญวรรณกุล ๓. ผศ.ดร.ศิวลาภ สุขไพญ์วัฒน์ ๔. นางสาวสุกัญญา มกรจกัลา	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๔	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	Consensus : ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. รศ.ดร.พุดิมา ธรรมรักษา ๒. ผศ.ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต ๓. ผศ.ดร.นิรมล ปัญญาบุญกุล ๔. น.ส.กนกพร ศรีไสย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๕	คณะบริหารธุรกิจ	Consensus : ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. อาจารย์สุนันทา คงชนะนันท์ ๒. รศ.ดร.อิทธิวัฒน์ เจริญวรรณกุล ๓. รศ.ดร.วิเชียร ชุตินาถกุล ๔. น.ส.มุกชรินทร์ คำประสารัต	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๖	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	Consensus : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. ผศ.นพ.เจษฎาชัย ชนไพศาล ๒. รศ.ดร.วิระพงษ์ เกิดสิน ๓. ผศ.ดร.อังคณา บุญยิต ๔. น.ส.อมรศรี กรดนวน	สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ที่	คณะที่ตรวจประเมิน	กำหนดวันตรวจประเมิน	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๗	คณะวิศวกรรมศาสตร์	Consensus : ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. รศ.ดร.อนันต์ มุ่งวัฒนา ๒. ศศ.ดร.อัครชัย เอื้ออนันต์ ๓. ศศ.ดร.ธรรมบุญ รัตติมาสมเมือง ๔. น.ส.วีรบุษ พานทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	คณะศิลปกรรมศาสตร์	Consensus : ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. ศศ.(พิเศษ) ดร.นนทวัฒน์ สุขผล ๒. ดร.เรกกา กลิ่นวิจิตร ๓. ศศ.ดร.มณีกานต์ น้ำสอาด ๔. นางสราวุธรัตน์ ดันไธ	ธนาคารออมสิน มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	คณะศิลปศาสตร์	Consensus : ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๙ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. ศศ.พ.ฉัตรชัย มิ่งมาลัยรักษ์ ๒. รศ.ดร.ภญ.สุชาติา พิริยะประสาน ๓. รศ.ดร.เบญญา กสานติกุล ๔. นางสาวจริยา ไชยะคำ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	Consensus : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. รศ.ดร.อนันต์ มุ่งวัฒนา ๒. ศศ.ดร.อัครชัย เอื้ออนันต์ ๓. ศศ.ดร.ธรรมบุญ รัตติมาสมเมือง ๔. น.ส.วีรบุษ พานทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๑	คณะการแพทย์บูรณาการ	Consensus : ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	๑. ศศ.ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พราพงษ์ ๒. รศ.นพ.วิศาล มหาสิทธิวัฒน์ ๓. รศ.ดร.เบญญา กสานติกุล ๔. นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๒	คณะพยาบาลศาสตร์	Consensus : ๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ Site Visit : ๖ ตุลาคม ๒๕๖๗	๑. ศศ.เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ ๒. ศศ.ดร.ปรีชญ์กุล รัชกุล ๓. ศศ.ดร.อังคณา บุญยัต ๔. น.ส.จริยา ไชยะคำ	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ภาคผนวกที่ 2
รูปภาพการตรวจประเมิน

