



รายงานการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพ
การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครพนม

ประจำปีการศึกษา 2567

วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568

คำนำ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567 ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

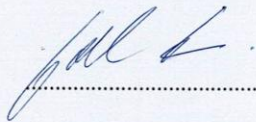
- | | |
|--|---------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชิญโชค ศรีขวัญ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรมล ปัญญาบุญกุล | กรรมการและเลขานุการ |

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในรอบปีการศึกษา 2567 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการประเมินฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการประเมินคุณภาพครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ โดยตรงต่อคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และเกิดประโยชน์โดยรวมต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2567

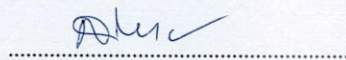
ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิญโชค ศรีขวัญ)

มหาวิทยาลัยมหิดล

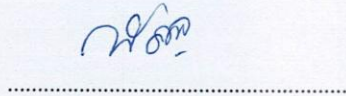
กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

กรรมการและเลขานุการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรมล ปัญญาบุญกุล)

มหาวิทยาลัยบูรพา

วันที่ 27 ตุลาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	3
บทสรุปสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา	4
รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	8
ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	47
Key Factors (OP in brief)	53
ภาคผนวก	
ภาคผนวกที่ 1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	
ภาคผนวกที่ 2 รูปภาพการตรวจประเมิน	

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาศักยภาพของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะฯ ในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

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

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

2. บทสรุปสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

ผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี และโอกาสพัฒนาที่สำคัญหรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวน ในส่วนกระบวนการดำเนินงาน และในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ มีดังต่อไปนี้

A. PROCESS STRENGTHS

1. คณะฯ แสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดย

- ผู้นำระดับสูงมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ไปยังบุคลากร
- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติตนแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม
- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบันฯ
- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการวางแผนกลยุทธ์ และมีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

แนวทางการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้

2. คณะฯ แสดงให้เห็นการดำเนินการที่มุ่งเน้นผู้เรียนโดย

- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการรับฟัง ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่ง สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้
- คณะฯ มีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ
- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- คณะฯ มีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

แนวทางการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความผูกพันต่อลูกค้า และตอบสนองต่อการผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ

B. PROCESS OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. คณะฯ ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญแทบทุกกระบวนการ

- การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
- การมุ่งเน้นผลการดำเนินการขององค์กร
- การสร้างประโยชน์ให้สังคม
- กระบวนการจัดทำกลยุทธ์
- การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

- กระบวนการในการรับฟังลูกค้าและกำหนดผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

การดำเนินการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรเห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

2. คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในหลายกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญ หรือเป็นเพียงกิจกรรมที่ดำเนินการ ซึ่งขาดรายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ระยะเวลาหรือความถี่ในการดำเนินงานที่แสดงว่าทำซ้ำได้ เช่น

- แนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- แนวทางที่เป็นระบบ ในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ
- แนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
- แนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- แนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษาวิจัยและบริการทางการศึกษาอื่นๆ
- การดำเนินการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ
- วิธีการที่คณะฯ ใช้ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรเกิดประสิทธิผล

การดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กรมั่นใจได้ว่า ผลลัพธ์ขององค์กรจะบรรลุเป้าหมาย ที่ตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

3. คณะฯ ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการนำแนวทางที่เป็นระบบในการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ

- แนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
- แนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
- มีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
- แนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
- แนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงานสำหรับบุคลากรผู้เรียนและบุคคลอื่น
- แนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉินและภาวะพลัดผันอื่นๆ

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถบริหารจัดการกระบวนการในแต่ละพันธกิจให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายได้

C. RESULT STRENGTHS

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดีเป็นไปตามเป้าหมาย และแนวโน้มที่ดี ได้แก่

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า บางตัวชี้วัดที่มีระดับและแนวโน้มดี และบางตัวดีกว่าคู่เทียบ

- ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานของคณะฯ หลายตัวมีระดับและมีแนวโน้มดี และบางตัวมีแนวโน้มดี หรือดีกว่าคู่เทียบ
 - ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น บางตัวชี้วัดดีกว่าปีก่อนหน้าและมีแนวโน้มดี
 - ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บางตัวชี้วัดมีแนวโน้มดี และดีกว่าคู่เทียบ
 - ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร บางตัวชี้วัดมีแนวโน้มดี และดีกว่าคู่เทียบ
 - ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรบางตัวชี้วัดมีแนวโน้มดี และ/หรือดีกว่าคู่เทียบ
 - ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร บางตัวชี้วัด ที่มีระดับและ/หรือมีแนวโน้มดี
 - ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินของสถาบันฯ เพียงบางตัวชี้วัดมีแนวโน้มดี
- ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

D. RESULT OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่

- ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ หลายตัวชี้วัด เช่น ผลลัพธ์ตามความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นที่ครอบคลุมตามตารางที่ P1ข(2)-1 ในโครงสร้างองค์กร
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มอื่น หลายตัวชี้วัด
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายตัวชี้วัด เช่นผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่ระบุไว้ใน 5.1 ก1
- ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กรและกำกับองค์กรหลายตัวชี้วัด เช่นผลลัพธ์ด้านการสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ตามแผนการสื่อสารสร้างความผูกพัน ตามตารางที่ 1.1 ข-1 และการสื่อสารเชิงรุก 360 องศาที่ระบุไว้ใน 1.1ข
- ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์หลายตัวชี้วัด เช่นสัดส่วนตลาดของหลักสูตรและบริการ และตำแหน่งทางการตลาดเมื่อเทียบกับคู่เทียบกับคู่แข่ง

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯสามารถวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ

2. คณะฯ รายงานผลลัพธ์หลายตัวชี้วัดที่มีระดับไม่ดี และมีแนวโน้มไม่ดี ได้แก่

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า บางตัวชี้วัด มีระดับและแนวโน้มไม่ดี เช่นร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามกำหนด
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น บางตัวชี้วัดมีแนวโน้มไม่ดี
- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น บางตัวชี้วัด มีแนวโน้มไม่ดี
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร บางตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มไม่ดี เช่นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายวิชาการ
- ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรบางตัวชี้วัด มีแนวโน้มที่ไม่ดี เช่นร้อยละความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนของแต่ละปีงบประมาณ

- ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการเงินของคณะฯ บางตัวชี้วัดมีแนวโน้มไม่ดี เช่น
งบประมาณสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอก (บาท/คน)
การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ วิเคราะห์แนวโน้ม ผลการดำเนินการ
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ระดับการประเมิน (band) = 30-45% คะแนนการประเมิน =35.... %

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 1.1ก(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ประเด็นสำคัญ: ผู้นำระดับสูงมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ข้อมูลสนับสนุน:

- มีกระบวนการกำหนดและทบทวนทิศทางองค์กร 5 ขั้นตอน เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ และค่านิยม ผ่าน ระบบการนำองค์กรเชิงบูรณาการ (Integrated Leadership System) ตาม ภาพที่ 1.1ก(1)-1
- คณบดีวาง "แผนการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน" ตามตารางที่ 1.1ข-1
- คณบดีเป็นประธานนำการประชุมระดมสมอง การทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ฯ ด้วยตนเองทุกครึ่ง (4 ครั้ง/ปี)

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะ สามารถกำหนดทิศทางและความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2. หัวข้อคำถาม: 1.1ก(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ประเด็นสำคัญ: ผู้นำระดับสูงแสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณบดี ยึดหลักการตามค่านิยม “ทำในสิ่งที่ถูกต้อง” เป็นประธานจัดทำ คู่มือธรรมาภิบาล และจริยธรรมองค์กร แจกบุคลากรทุกกลุ่ม แต่งตั้ง คกก. ธรรมาภิบาลและจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนและติดตาม
- ใช้แนวทาง Integrated Governance Excellence Model 4 หลัก 1) Prevention รายงานผลงบประมาณ ทุก 6 เดือน และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและนักศึกษาให้ไม่ประพฤติขัดต่อจริยธรรม กฎหมาย และกฎระเบียบ 2) Detection ด้วยระบบร้องเรียน และหน่วยตรวจสอบภายในภายนอก 3) Response กำหนดมาตรการเมื่อพบผู้กระทำความผิด และสอบข้อเท็จจริงใน 7 วันหลังรับเรื่อง และ 4) Improvement นำผลมาพัฒนาระบบ
- พบว่าบุคลากรเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร 4.22 จาก 5 และไม่พบผู้ร้องเรียน และพบว่าต้องสื่อสารเรื่องจริยธรรมให้เข้าใจง่าย มีระบบยกย่อง และเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรรับรู้เป้าหมายของคณะฯ ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมกับทีมบริหาร ตอบสนองต่อค่านิยมคณะฯ “เชื่อมั่นในทีม” ช่วยเกื้อหนุนความสำเร็จของคณะฯ ได้

3. หัวข้อคำถาม: 1.1ข การสื่อสาร

ประเด็นสำคัญ: ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล ในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบันฯ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ผู้นำระดับสูงสื่อสารผ่านแผนการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพัน ในระบบสื่อสารเชิงรุก 360 องศา เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันตามช่องทางในตารางที่ 1.1ข-1
- กระตุ้นการสื่อสารสองทางด้วย Town Hall Q&A Session ทุกไตรมาสสำหรับบุคลากร และ Student Forum ปีละ 2 ครั้ง
- SL สื่อสารการตัดสินใจที่สำคัญ ผ่าน การประชุม คกก บริหาร และ คกก. ประจำ ไปยังผู้บริหารต่าง ๆ และการประชุมบุคลากร ในการประชุมถ่ายทอดแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการ ราชการ และ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- SL เป็น Visible leadership เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจบุคลากร โดย Monthly Walk ไปส่วนงาน และ Executive Visit กับคู่ความร่วมมือ และผู้ใช้บัณฑิต
- พบว่าในปี 2567 ที่ผ่านมา บุคลากรมีความเชื่อมั่น และพอใจต่อการบริหารงานของทีม SL

ความสำคัญต่อองค์กร การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรรับรู้เป้าหมายของคณะฯ ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับทีมบริหาร ตอบสนองต่อค่านิยมคณะฯ “เชื่อมั่นในทีม” ช่วยเกื้อหนุนความสำเร็จของคณะฯ ได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 1.1ค(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ประเด็นสำคัญ: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อม เพื่อให้สถาบัน ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของคณะฯทั้งในปัจจุบันและอนาคตของคณะฯอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าการวางแผนทางเพื่อความสำเร็จมีการคำนึงถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน ตามที่กำหนดในโครงสร้างองค์กรอย่างไร
- ไม่ชัดเจนถึงการคำนึงถึงปัจจัยในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ เช่น ขีดความสามารถและอัตรากำลัง การมีทรัพยากรพร้อมใช้งานในการดำเนินการ

ความสำคัญต่อองค์กร การดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะความท้าทายที่เผชิญอยู่ให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. หัวข้อคำถาม: 1.1ค(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ประเด็นสำคัญ: มีผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบ ในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงดำเนินการด้วยตนเองในการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับองค์กร สู่ระดับบุคคลอย่างไร มีการตั้งค่าความคาดหวังต่อผลการดำเนินการด้วย KR อย่างไร และทำอย่างไรให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม KR ดังกล่าว เช่น จัดสรรทรัพยากรอย่างไร

- การรายงานผลทุก 2 เดือนในที่ประชุม คกก. บริหาร และ มหาวิทยาลัยทุกไตรมาส การ
แถลงผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน แสดงความมุ่งมั่นการปฏิบัติอย่างจริงจัง และทำให้
บรรลุพันธกิจได้อย่างไร เช่น ดำเนินงานอย่างไรกรณีผลการดำเนินการไม่เป็นไปตาม
เป้าหมาย
- -ไม่พบวิธีการ และตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการ

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลดังกล่าว อาจสร้างความ
มั่นใจได้ว่าการดำเนินการจะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

หัวข้อ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ระดับการประเมิน (band) = ...30-45%... คะแนนการประเมิน =30.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 1.2ก(1)ระบบการกำกับดูแลองค์กร

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ แสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการที่เป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการกำกับดูแลที่มีความรับผิดชอบ

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ กำกับดูแลองค์กรผ่านระบบการกำกับดูแลองค์กรแบบบูรณาการ (Integrated Governance System) ร่วมกับหลักสูตรมาภิบาล 10 ประการ และโครงสร้าง คกก. ต่าง ๆ ดังตารางที่ 1.2ก(1)-1 มีการเข้าถึงข้อมูลได้แบบ Real time ผ่าน Google drive และมีการตรวจสอบ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับคณะฯ ทุก 6 เดือน ระดับมหาวิทยาลัย และหน่วยตรวจสอบภายนอก ปีละ 1 ครั้ง
- เชื่อมโยงกับกระบวนการสำคัญ แผนยุทธศาสตร์ ระบบ KPI การบริหารความเสี่ยง และการประกันคุณภาพ เพื่อนำมาวิเคราะห์บททวนในการประชุม คกก. บริหาร เพื่อตัดสินใจเชิงนโยบาย

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ

2. หัวข้อคำถาม: 1.2ก(2) การประเมินผลการดำเนินการ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลระบบผลการดำเนินงานของผู้ในระดับสูง

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ มีการประเมิน SL ด้วยระบบประเมินผลแบบพหุมิติ ทั้ง Performance, Governance และ Satisfaction โดยมหาวิทยาลัยประเมิน คณบดี ปีละ 2 ครั้ง และประเมินโดยสภามหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง
- ผู้บริหาร ประเมินตามข้อตกลง โดย คกก. ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ใช้ระบบ 360 องศา เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและวางแผนพัฒนา

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ผู้นำระดับสูงสามารถปรับปรุงระบบการนำองค์กรและพัฒนากระบวนการดำเนินการที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 1.2ก(3) ผลการดำเนินการของคณะฯ (Organizational PERFORMANCE)

ประเด็นสำคัญ: ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ระบบกำกับดูแลองค์กรในการทบทวนผลการดำเนินการของคณะฯ

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรกับผลการดำเนินงานที่ได้จากการติดตามในระบบ cloud เพื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เช่น ใช้วิธีการใดในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย หรือเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

ความสำคัญต่อองค์กร: แนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้การทบทวนผลการดำเนินงานของสถาบันนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างเด่นชัด

2. หัวข้อคำถาม: 1.2ข(1) การประพฤติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพของคณะฯ รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา วิจัย และบริการ และการปฏิบัติการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการดำเนินการตามแนวทาง Proactive Compliance Management อย่างไร เช่น ใช้วิธีใดในการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านกฎหมายล่วงหน้า ใครเป็นผู้ดำเนินการ มีรอบเวลา และตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการเป็นอะไร
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรให้บุคลากร และกระบวนการในทุกพันธกิจปฏิบัติตาม คู่มือปฏิบัติการ หรือทำให้ทุกหลักสูตร หรือการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ เป็นไปตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ เช่น นำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานบุคลากรอย่างไร ใครเป็นผู้ กำกับติดตาม
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมอย่างไร เช่น จากข้อมูล ในตารางที่ 1.2 ข(1)-1 อะไรเป็นความกังวลของสังคม และเตรียมการเชิงรุกอย่างไร เพื่อลด ความกังวลดังกล่าว

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่น ต่อคณะฯ ตอบสนองต่อค่านิยม ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ของคณะฯ

3. **หัวข้อคำถาม:** 1.2ค(1) ความผาสุกของสังคม 1.2ค(2) การสนับสนุนชุมชน

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่าคณะฯ มีแนวทางในการทำให้ความผาสุกและ ผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน รวมถึงไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มี แนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ ของคณะฯอย่างไร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบว่าคณะฯ นำแนวทางในการทำให้ความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งใน กลยุทธ์ และการปฏิบัติการอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการตามนโยบาย Green University อย่างไร เพื่อให้เกิดความผาสุกของ ชุมชน ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการเมื่อไหร่ และมีตัวชี้วัดของกระบวนการเป็นอะไร
- ไม่พบที่มาของชุมชนเป้าหมายว่ามีที่มาอย่างไร และไม่พบว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นระบบ เช่น มีวิธีการอย่างไรในการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ใครเป็นผู้ดำเนินการ มีวิธีการอย่างไรให้การ ดำเนินการดังกล่าวมีความต่อเนื่อง แบบยั่งยืน

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = ...30-45%... คะแนนการประเมิน =30.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ก(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

ประเด็นสำคัญ: คณะมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์รวมถึง การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

ข้อมูลสนับสนุน:

- คกก. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนาคณะฯ วางแผนกลยุทธ์โดยใช้ขั้นตอนที่ 1-3 ตามภาพที่ 2.1 ก(1)-1 โดยมีข้อมูลนำเข้าเป็นปัจจัยภายในภายนอก วิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าด้วย SWOT นำมา กำหนดทิศทางขององค์กร และจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะที่ 2 (2566-2570)
- คณะฯ รวบรวม ข้อมูลนำเข้าและวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าตามตารางที่ 2.1 ก(2)-1 ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น SWOT analysis

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ วางแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ภายใน ภายนอก และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าแนวทางที่คณะฯใช้ในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดทำกลยุทธ์มีความเป็นระบบอย่างไร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบการประเมินและปรับปรุง วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศที่สำคัญเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
- ไม่ชัดเจนถึงการประเมินและปรับปรุงแนวทางการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ให้เกิดความถูกต้องแม่นยำอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ วางแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ภายใน ภายนอก และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หัวข้อคำถาม: 2.1ก(3) การวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กรกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีวิธีพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์ และจัดลำดับความสำคัญ เพื่อเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ เลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดเพื่อนำไปใช้ในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถจัดทำกลยุทธ์ที่สร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ และเกิดนวัตกรรมในองค์กรได้

3. **หัวข้อคำถาม:** 2.1ก(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของคณะฯ (Outsourcing and CORE COMPETENCIES)

ประเด็นสำคัญ: ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญได้จะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ พิจารณาให้ดำเนินการเองในกระบวนการใด และให้คู่ความร่วมมือผู้ส่งมอบดำเนินการกระบวนการใด
- ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการวิเคราะห์ความสอดคล้อง และมีวิธีตัดสินใจอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กรสามารถใช้สมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบพันธมิตร และคู่ความร่วมมือเพื่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. **หัวข้อคำถาม:** 2.1ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และ 2.1ข(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลาย และที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้อย่างไร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรในการทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการและความจำเป็นที่หลากหลาย เช่น มีการจัดลำดับความสำคัญอย่างไร วัตถุประสงค์เรื่องใดต้องดำเนินการก่อนหลัง
- คณะฯ ไม่ได้แสดงว่ามีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป็นอะไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับการวิเคราะห์ SA และ SC อาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ระดับการประเมิน (band) = ...30-45%.....

คะแนนการประเมิน =30.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นสำคัญ: คณะมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ข้อมูลสนับสนุน:

- คกก จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระดมความคิดเห็น เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการในชั้นตอนที่ 4-5 ตามภาพที่ 2.1ก(1)-1 และนำเสนอต่อที่ประชุม คกก บริหาร ให้ความเห็นชอบ ในเดือน สิงหาคม
- มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการประจำปีในชั้นตอนที่ 4 ของกระบวนการจัดทำวางแผนยุทธศาสตร์ (2.1ก(1))
- มีกระบวนการถ่ายทอดแผนฯ 4 ขั้นตอนคือ 1) การสื่อสารและชี้แจง 2) การเผยแพร่แผน 3) การติดตามและรายงานผล คณะฯ และ 4) ทบทวนและพัฒนาแผน
- คณะฯ แสดงตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามตารางที่ 2.2ก(2) -1

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นสำคัญ: : ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางอย่างไรในการประเมินประสิทธิผล เพื่อปรับปรุงกระบวนการการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบการประเมินและปรับปรุงแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เป็นระบบ
- ไม่พบการประเมินและปรับปรุง วิธีการการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น การถ่ายทอดแผนจากผู้บริหารไปสู่ส่วนงาน และบุคลากรทุกระดับอย่างไร เช่น มีวิธีการอย่างไรให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนช่วยผลักดันการบรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ การถ่ายทอดสู่ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ
- ไม่พบการประเมินเพื่อปรับปรุง ในการดำเนินการให้แผนปฏิบัติการทั้งสั้นและยาว สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ไม่พบการประเมินเพื่อปรับปรุงวิธีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งไปสู่บุคลากรทั้งคณะที่ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ และการสื่อสารไปยังคู่ความร่วมมือ

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หัวข้อคำถาม: 2.2ก(3) การจัดสรรทรัพยากร 2.2ก(4)แผนด้านบุคลากร

ประเด็นสำคัญ: มีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าคณะฯมีวิธีการที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน รวมถึงคณะฯไม่ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบหลักฐานที่เป็นระบบโดยเฉพาะทรัพยากรอื่นๆ ที่ไม่ใช่ด้านการเงินเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการในการสนับสนุนทรัพยากรด้านการเงิน และด้านอื่น ๆ อย่างไม่
- ไม่พบแผนบุคลากรของคณะฯ ที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะทำให้คณะฯ มีความพร้อมต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ และมั่นใจได้ว่าแผนปฏิบัติการจะสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. **หัวข้อคำถาม:** 2.2ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรตามตัววัดหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ระบุไว้มีอะไรบ้าง

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานตามตัววัดอย่างไร เช่น ใช้วิธีการอะไรในการพิจารณาทั้ง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความท้าทาย ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะฯ อย่างไม่ เพื่อนำไปกำหนดค่าคาดการณ์ตามตัววัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถวางแผนรับมือต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด และตอบสนองได้อย่างทันท่วงที

4. **หัวข้อคำถาม:** 2.2ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ รับรู้และตอบสนองอย่างไร ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้ข้อมูลนำเข้าสำคัญใด และวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยวิธีใด เพื่อให้สามารถรับรู้ว่าจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการอย่างเร่งด่วน และมีการดำเนินการอย่างไรให้สามารถนำแผนฯ ใหม่ไปใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันกาล ทั้งนี้การทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเป็นรอบปี อาจไม่สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นแบบไม่คาดคิดได้ทันกาล

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วอาจช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบผลความสำเร็จได้

หมวดที่ 3 ลูกค้า

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = ...30-45%.....

คะแนนการประเมิน =35.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 3.1ก(1) การรับฟังลูกค้าในปัจจุบัน

ประเด็นสำคัญ: คณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

ข้อมูลสนับสนุน:

- มีระบบการปฏิบัติงานการรับฟังเสียงลูกค้าและกระบวนการจัดการศึกษาและบริการจากความต้องการของลูกค้า ตามภาพที่ 3.1ก(1)-2-มีวิธีการรับฟัง 5 ช่องทางหลัก ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์ ประชุม พบปะพูดคุย 2) การใช้แบบประเมิน หรือแบบสำรวจความคิดเห็น 3) ผ่านช่องทางออนไลน์/e-mail/โซเชียลมีเดีย 4) ผ่านกล่องรับฟังความคิดเห็น 5) ผ่านระบบสายตรงผู้บริหาร
- แสดงช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า สารสนเทศที่ได้ การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ความถี่และผู้ที่รับผิดชอบ ตามตารางที่ 3.1ก(1)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อใช้สนับสนุนการออกแบบหลักสูตรและบริการตรงตามความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคาดหวังของลูกค้าอย่างไร

ข้อมูลสนับสนุน

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้วิธีการใดในการประเมิน และปรับปรุงกระบวนการรับฟังเพื่อให้มั่นใจว่า มีสารสนเทศที่ได้รับจากกระบวนการรับฟังที่ครอบคลุม Customer Experience Journey และลูกค้าทุกกลุ่ม และสามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการกำหนดหลักสูตร และบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้าทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหนือกว่าคู่แข่ง

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการ ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. หัวข้อคำถาม: 3.1ก(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟัง ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีด้านการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่ง สารสนเทศที่สามารถนำกลับไปใช้ได้

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าการรับฟังเสียงผู้เรียน และลูกค้าในอนาคตของคณะฯ เป็นแนวทางที่ทำซ้ำได้ เช่น การรับฟังผ่านการพูดคุย แบบสอบถาม หรือทางโทรศัพท์ มีใครเป็นผู้รับผิดชอบ นำข้อมูลไปดำเนินการอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อใช้สนับสนุนการออกแบบหลักสูตรและบริการตรงตามความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มได้

3. หัวข้อคำถาม: ข(1) การจำแนกลูกค้า

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบอย่างไรในการกำหนดกลุ่มลูกค้า และส่วนตลาด

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้เกณฑ์ใดในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และไม่พบว่า คณะฯ ใช้สารสนเทศจากการรับฟังข้อ 3.1 ก1 ก2 มาเพื่อกำหนดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- ไม่ชัดเจนถึงที่มาของกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.1ข(1) ว่ามีที่มาอย่างไร มีข้อมูลนำเข้าเป็นอะไร และมีวิธีการอย่างไรในการจัดกลุ่มดังกล่าว ดำเนินการโดยใคร เมื่อใด

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีโอกาสได้สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มเป้าหมายได้

4. หัวข้อคำถาม: ข(2) การจัดการศึกษาวิจัยและบริการทางการศึกษาอื่นๆ

ประเด็นสำคัญ: ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษาวิจัยและบริการทางการศึกษาอื่นๆ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนถึงที่มาของหลักสูตร และบริการใหม่ว่ามีที่มาอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ และดำเนินการเมื่อใด
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้วิธีการใดเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักสูตรและบริการใหม่ดังกล่าว ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นได้ เช่น วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ และความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์อย่างไร ให้ได้หลักสูตรและบริการดังกล่าว

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถจัดหลักสูตรและบริการที่สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่อาจมีความจำเพาะ และแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = ...30-45%... คะแนนการประเมิน =30.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 3.2ก(1) การจัดการความสัมพันธ์

ประเด็นสำคัญ: คณะมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

ข้อมูลสนับสนุน:

- ใช้ระบบ Customer Relationship Management (CRM) โดยแสดงวิธีการจัดการความสัมพันธ์กลุ่มผู้เรียน (ปัจจุบันและอนาคต) ลูกค้าวิจัย และลูกค้าบริการวิชาการ ตามตารางที่ 3.2ก(1)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบ จะช่วยให้คณะฯ สนับสนุนการจัดการผลิตภัณฑ์และบริการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าและเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนที่มีต่อคณะฯ

2. หัวข้อคำถาม: ก(3) การจัดการข้อร้องเรียน

ประเด็นสำคัญ คณะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า

ข้อมูลสนับสนุน:

- ประกาศนโยบายจัดการข้อร้องเรียนของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มทร. ธัญบุรี
- เผยแพร่ในเว็บไซต์ตาม ภาพที่ 3.2ก(3)
- แสดง กระบวนการรวบรวมข้อร้องเรียนและการแก้ไขจัดการข้อร้องเรียนตาม ภาพที่ 3.2ก(3)-1
- มีการจัดระดับของข้อร้องเรียนตามตารางที่ 3.2ก(3)

ความสำคัญต่อองค์กร:

วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สร้างความเชื่อมั่น เสริมสร้างความผูกพัน และได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงการดำเนินการให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

โอกาสในการปรับปรุง

1. หัวข้อคำถาม: 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของลูกค้าของลูกค้าอย่างไร

ข้อมูลสนับสนุน

- ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมินกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และช่องทางการสร้างความสัมพันธ์ผู้เรียนอย่างไร เช่น ใครเป็นผู้ดำเนินการ ดำเนินการเมื่อไร ดำเนินการสำหรับกลุ่มผู้เรียนกลุ่มใดในช่วงเวลาใดตามวงจรชีวิตลูกค้าช่วงใด มีตัวชี้วัดอะไร
- ไม่พบว่ามีกระบวนการประเมินกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่ม ได้แก่ ลูกค้ากลุ่มวิจัย และกลุ่มบริการวิชาการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯเห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. หัวข้อคำถาม: 3.2ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวทางการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับบริการและสิ่งสนับสนุนที่มีให้แก่ลูกค้ากลุ่มวิจัยและบริการวิชาการทราบอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่ามีขั้นตอนการดำเนินงานและกรอบเวลาในการดำเนินการอย่างไร
- ไม่แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มวิจัย และ กลุ่มบริการวิชาการ ตามความต้องการความคาดหวังตามตาราง P1ข(2)-1 และ ตาราง P1ข(2)-2 อย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยสร้างความผูกพันของลูกค้าได้

3. หัวข้อคำถาม: 3.2ข ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

ประเด็นสำคัญ ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจความไม่พึงพอใจและความผูกพัน ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบขั้นตอนการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ เช่น การกำหนดเวลา ประเด็นการประเมิน ผู้ประเมิน การรวบรวมข้อมูลจากการประเมินและการนำไปใช้ การมีวิธีการประเมินเพื่อค้นหาความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถปรับปรุงกระบวนการเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ แก้ไขความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. หัวข้อคำถาม: 3.2ก(4)การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ประเด็นสำคัญ: ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ส่งเสริมและทำให้มั่นใจได้ว่า คณะฯ ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนแต่ละกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่น

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างประสบการณ์ของลูกค้า และปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมในการสร้างประสบการณ์ในการรับบริการในแต่ละกระบวนการที่สำคัญ
- ไม่พบแนวทางด้านสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ การกำหนดประเด็นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในพันธกิจที่ลูกค้ามีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการกำหนดวิธีการเพื่อสร้างความเป็นธรรมที่เกี่ยวข้อง

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ยึดหลักความเท่าเทียม หรือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่คณะกำหนดเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมกับผู้บริการทุกกลุ่ม

ความสำคัญต่อองค์กร:

การพัฒนากระบวนการที่ชัดเจนในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับลูกค้าอาจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในคณะฯ ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากลูกค้าทุกกลุ่ม

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ระดับการประเมิน (band) =30-45%..... คะแนนการประเมิน =30.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีกระบวนการที่เป็นระบบในการติดตามวัดผลดำเนินการทั้งการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวม

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะกรรมการบริหารกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในทุกพันธกิจ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและความถี่ในการรวบรวมข้อมูล
- มีการติดตามตัวชี้วัดเป็น 2 ประเภทคือ
 - 1) ตัวชี้วัดตามพันธกิจหลักโดยแสดงตัวชี้วัดของคณะฯ ตามตารางที่ 4.1ก(1)-1 และตัวชี้วัดผลการดำเนินการปีการศึกษา 2567 ตามตารางที่ 4.1ก(1)-2
 - 2) ตัววัดผลกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ งบประมาณการเงิน ทรัพยากรบุคคล และ ระบบสารสนเทศ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การเริ่มมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถติดตาม และปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. หัวข้อคำถาม: ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีกระบวนการที่เป็นระบบในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ เลือกข้อมูล และสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเป็นสถาบัน 5 แห่ง มีชื่อเสียง และมีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการเรียนการสอนด้านเกษตร โดยเลือกตัววัดสำคัญที่สัมพันธ์กับเป้าหมายของคณะฯ มีการติดตามรายไตรมาส เพื่อทบทวน และปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าว อาจนำไปสู่การปรับปรุง กระบวนการ วิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ขององค์กร และนำไปสู่การผู้นำองค์กรมีการนำข้อมูลมาพิจารณาในการขับเคลื่อนให้ดีขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ

ข้อมูลสนับสนุน

- ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างไร ด้วยวิธีการใด ไม่พบหลักฐาน ที่แสดงให้เห็นถึงการนำ ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ใน การปรับปรุงกระบวนการต่างๆ โดยใช้ปัจจัยนำเข้าใดมาเพื่อประเมินและปรับปรุง

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะเห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการเพื่อการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงการผลการดำเนินการของคณะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. **หัวข้อคำถาม:** 4.1 ข(1)-ข(2) การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าคณะ มีการดำเนินการที่เป็นระบบในการในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ และนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนำไปเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะ มีวิธีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดอย่างไร นำมาทบทวนผลการดำเนินงาน และขีดความสามารถของคณะ อย่างไร ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอย่างไร เพื่อใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงกระบวนการ หรือวางแผนกลยุทธ์
- ไม่พบการระบุถึงข้อมูลสำคัญของแต่ละพันธกิจ และขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย ที่ต้องนำมาวิเคราะห์และทบทวน ตามตารางที่ 4.1ก(1)-1 และ 4.1ก(1)-2
- ไม่ชัดเจนว่าเกณฑ์ในการระบุว่า คะแนนเท่าไรจะเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คะแนนเท่าไรจะเป็นการสร้างนวัตกรรม
- ไม่พบความเชื่อมโยงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องกับกระบวนการปรับปรุงกระบวนการในหัวข้อ 6.1ข(2) และกระบวนการมุ่งสร้างนวัตกรรมในหัวข้อ 4.2ค

ความสำคัญต่อองค์กร:

การวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมให้คณะบรรลุ วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านบุคคล ด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการ เป็นต้น

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ระดับการประเมิน (band) =.....10-25%... คะแนนการประเมิน =20.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 4.2ก(1,2) คุณภาพ และความพร้อมใช้งานของข้อมูล สารสนเทศ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศขององค์กรมีคุณภาพ และความพร้อมใช้งาน

ข้อมูลสนับสนุน:

- แสดงการทวนสอบข้อมูลระบบสารสนเทศ ตามตารางที่ 4.2ก(1)-1
- แสดงการจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้มีคุณภาพตามตารางที่ 4.2ก(1)-2
- มีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสอดคล้องกับความต้องการใช้ข้อมูลและความสะดวกของผู้ใช้งาน 5 ขั้นตอน โดยแสดงการจัดการข้อมูลและสารสนเทศตามตารางที่ 4.2ก(2)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวจะสามารถส่งเสริมความมั่นใจในข้อมูลและสารสนเทศ ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

2. หัวข้อคำถาม: 4.2ก(3) การป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวให้ปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศให้ปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ข้อมูลสนับสนุน:

- มีมาตรการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น Firewall และ Data Encryption
- มีการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ด้าน Cybersecurity ผ่านการอบรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยของข้อมูล
- ใช้ระบบการควบคุมสิทธิ์ตามบทบาท (RBAC) มีการกำหนดผู้มีอำนาจจัดการข้อมูลในแต่ละส่วน และมีการใช้ Username/Password ควบคู่กับ MFA เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้การบริการด้านข้อมูลสารสนเทศของคณะฯ แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามมาตรฐานและเกิดความปลอดภัยของสินทรัพย์สำคัญ

3. หัวข้อคำถาม: 4.2ข(1) การจัดการความรู้

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความรู้

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ มีคกก. จัดการความรู้ ดำเนินการตามภาพที่ 4.2ข(1)-1 ตามตารางที่ 4.2ข(1)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะทำให้คณะฯ มีระบบสารสนเทศในการบริหารองค์กรเพื่อสนับสนุนทุกพันธกิจของคณะฯ และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 4.2ข(1) การจัดการความรู้

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการสร้างและจัดการความรู้

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้ของคณะฯ(ภาพที่ 4.2 ข(1)-1) อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมินประสิทธิผลของการนำกระบวนการไปใช้ในทุก 4 ด้าน ยุทธศาสตร์ โดยมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำคู่มือเผยแพร่ (ตารางที่ 4.2ข(1)-1) ปลุกฝังการเรียนรู้ในวิถีการทำงานขององค์กร อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าองค์ความรู้ที่ได้กลับไปสู่การทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ในระดับองค์กร หรือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ ได้อย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการประเมินและปรับปรุงการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะทำให้คณะฯ มีองค์ความรู้ในการบริหารองค์กรเพื่อสนับสนุนทุกพันธกิจของคณะฯ และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯได้

2. หัวข้อคำถาม: 4.2ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในองค์กร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการคัดเลือก ค้นหา หน่วยงานหรือการปฏิบัติการทั้งในและนอกคณะฯ ที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่นในแต่ละพันธกิจรวมถึงกระบวนการที่สำคัญของคณะฯ อย่างไร เพื่อนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อย่างไร เช่น ค้นหาจาก รางวัล และการประเมินภายใน และภายนอกคณะฯ อย่างไร ตัดสินใจเลือกเรื่องที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ นำกระบวนการดังกล่าวไปแบ่งปัน นำไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งสถาบันได้อย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เพิ่มประสิทธิผลของระบบปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ

3. หัวข้อคำถาม: 4.2ค การมุ่งสร้างนวัตกรรม

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดว่าโอกาสใดจะแสวงหาการสร้างนวัตกรรม?

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าแนวทางในการสร้างนวัตกรรม2 ข้อ คือ การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารงบประมาณและโครงการ/กิจกรรมประจำปี และ การเร่งส่งเสริมและพัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากร เป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ อย่างไร
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสเชิงกลยุทธ์ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรเพื่อเลือกดำเนินการต่อหรือยุติโครงการ เลือกว่าจะนำโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดมาดำเนินการต่อเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

หมวดที่ 5 บุคลากร

หัวข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =10-25%.....

คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: ก(2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีวิธีการในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ มีกระบวนการสรรหาว่าจ้างบุคลากรใหม่ ตามตารางที่ 5.1ก(2)-1
- ดูแลบุคลากรใหม่ตั้งแต่เข้า โดยการปฐมนิเทศ อบรม และพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา แนะนำทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ตามตารางที่ 5.1ก(2)-2
- มีการประเมิน 2 ครั้ง ๆ ละ 3 เดือน ในระหว่างทดลองงานที่ต้องคะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ สามารถบ่มเพาะ และรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน และส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายของบุคลากรได้

2. หัวข้อคำถาม: ข(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) ข(2) ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ สวัสดิภาพและความสะดวก ในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อมูลสนับสนุน:

- มีนโยบายและกำหนดแผนในการสร้างสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)
- รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน ส่วนงานบุคลากร และหัวหน้าสำนักงานคณบดี รับผิดชอบจัดการดูแลสิทธิประโยชน์
- แสดงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการซึ่งครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ, ที่อยู่อาศัย, การเงิน และสิทธิประโยชน์อื่นๆตามประเภทบุคลากรในตารางที่ 5.1ข(2)-1 และ ตารางที่ 5.1ข(2)-2

ความสำคัญต่อองค์กร: แนวทางการดำเนินการดังกล่าวอาจจะช่วยให้คณะฯ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY)

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีอย่างไร ใช้ gap analysis อย่างไร การวิเคราะห์ FTES และการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ของบุคลากรสายวิชาการ หรือการวิเคราะห์สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการ เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ gap analysis เพื่อให้ได้บุคลากรสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์อย่างไร

- ไม่ชัดเจนว่าสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการสนับสนุนยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ คืออะไร เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบุคลากรอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตารางที่ 5.1ก(1)-1 ตารางที่ 5.1ก(1)-2 และตารางที่ 5.1ก(1)-3 ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ใด

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะมีบุคลากรที่พร้อมทั้งด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. หัวข้อคำถาม: ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ จัดให้อบรมสามารถเตรียมพร้อมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ใดๆ ทำอย่างไรให้บุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีด ความสามารถที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรได้
- ไม่ชัดเจนว่า ทักษะต่าง ๆ ที่ระบุ เช่น PBL CDIO STEM สัมพันธ์กับขีดความสามารถของ บุคลากร ที่ทำให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะสนับสนุนให้คณะฯ มีความพร้อมด้านอัตรากำลัง และมี บุคลากรที่มีขีดความสามารถเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลยุทธ์และพันธกิจ

3. หัวข้อคำถาม: ก(4) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการการจัดรูปแบบการ ทำงานและบริหารบุคลากร

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบการทำงาน และการบริหารบุคลากร เช่น ไม่ พบว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรให้ระบบงานมีความคล่องตัว ทำอย่างไรให้เกิดการใช้ สมรรถนะหลักขององค์กรอย่างเต็มที่

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว จะสนับสนุนการดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของคณะฯ เกิดประโยชน์ สูงสุดจากอัตรากำลังที่มีเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจได้ และมีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความ คาดหมาย

4. หัวข้อคำถาม: 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลสนับสนุน

- ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างไร ด้วยวิธีการใด ไม่พบหลักฐาน ที่แสดงให้เห็นถึงการนำ ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามที่ระบุไว้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ โดยใช้ปัจจัยนำเข้าใดมาเพื่อประเมินและปรับปรุง
- ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมินและปรับปรุงระบบที่คณะฯ ใช้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการเพื่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) =10-25%..... คะแนนการประเมิน =25...%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: : 5.2ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of ENGAGEMENT) 5.2ก(2) การประเมินความผูกพัน

ประเด็นสำคัญ: คณะฯเริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการประเมินความผูกพัน

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯนำผลการสำรวจปัจจัยและวิเคราะห์ผลประเมินความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ แยกชัดเจนระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุน ออกมาเป็นปัจจัยตามตารางที่ P1ก (3)-2
- คณะฯ ประเมินความผูกพันของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามความผูกพันฯ เมื่อได้ผลประเมินจึงนำผลประเมินที่ได้ไปวางแผนเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯรับรู้ และสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. หัวข้อคำถาม: 5.2 ค1 การจัดการผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตาม KR และ KPI ผ่าน TOR ที่มีสัดส่วน 70 ผลสัมฤทธิ์ของงาน แลผลงานตามยุทธศาสตร์ และ 30 ตามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง และใช้พิจารณาคะแนนเพิ่มสำหรับผู้มีผลงานโดดเด่น และ ยกย่อง ชมเชย และพัฒนา

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯสามารถดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: : 5.2ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพัน

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่ากิจกรรมที่คณะฯ จัด เช่น กิจกรรมตามประเพณี การติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพันอย่างไร
- ไม่พบขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ รอบเวลา และตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ รับรู้ และสามารถดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. หัวข้อคำถาม: 5.2 (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2ค(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

ประเด็นสำคัญ: ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ และไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ จัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่สามารถตอบสนองความปรารถนาในการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความจำเป็นด้านสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานของคณะฯ ในอนาคต อย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ และผู้นำในอนาคตอย่างไร เช่น ไม่พบวิธีการ ผู้รับผิดชอบ รอบเวลา และตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้บุคลากรมีความผูกพัน

3. หัวข้อคำถาม: 5.2 ค4 ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม

ประเด็นสำคัญ: ไม่ปรากฏหลักฐานว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม สำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลายรวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่ต่างกันไป

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรให้การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาค และเท่าเทียม เช่น มีวิธีการอย่างไรทำให้ไม่เลือกปฏิบัติ มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานเป็นใคร มีตัวชี้วัดอะไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

วิธีการที่เป็นระบบอาจทำให้คณะฯ ยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรซึ่งอาจสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%... คะแนนการประเมิน =20.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 6.1ก(1) ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ องค์กร

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตร

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ มีแนวทางการจัดทำข้อกำหนดสำคัญของการจัดการศึกษา โดยมีข้อมูลนำเข้า 6a เช่น VMV กฎระเบียบ และ VOC มาออกแบบข้อกำหนดตามแนวทาง OBE ตามขั้นตอนที่ 1-2 ตามภาพที่ 6.1ก(1)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีหลักสูตรที่เฉพาะสามารถตอบสนองต่อตามความคาดหวังของผู้เรียน สามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ได้

2. หัวข้อคำถาม: 6.1ข(2) การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ เริ่มมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์และผลการดำเนินการของกระบวนการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ผู้รับผิดชอบกระบวนการติดตาม Leading และ Lagging indicators วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน ด้วย Gap analysis ตามภาพที่ 6.1ข(2)-1 จัดทำแผนพัฒนา และทบทวนข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ และปรับปรุงผลการดำเนินงานด้วย EdPEx LEAN AUN-QA และติดตามผลการปรับปรุง

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำกับ ติดตาม และปรับปรุงพัฒนากระบวนการตามพันธกิจ และช่วยเสริมสร้างสมรรถนะหลักของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 6.1 ก) การออกแบบผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ และกระบวนการ

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมิน และปรับปรุงการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบว่าคณะฯ มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการและ เครื่องมือในการแปลงปัจจัยนำเข้าเป็นข้อกำหนดที่จะนำไปออกแบบหลักสูตรและบริการฯ ในหัวข้อ 6.1ก(2) ต่อไป
- ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการในการออกแบบการวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้หัวข้อวิจัย และหัวข้อในการบริการวิชาการ ที่สอดคล้องกับข้อกำหนด
- ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการการใช้ข้อมูลนำเข้า เพื่อนำไปกำหนดข้อกำหนดของหลักสูตร งานวิจัย หรือบริการวิชาการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

2. หัวข้อคำถาม: 6.1ข(1) การจัดการกระบวนการ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ จะเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ในขั้นตอนที่ 6-8 ของกระบวนการออกแบบฯ ตามภาพที่ 6.1 ก(1)-1 ซึ่งเป็นการนำกระบวนการไปสู่ปฏิบัติ ไม่ชัดเจนถึงการถ่ายทอดกระบวนการสู่การปฏิบัติ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จะทำให้มั่นใจ ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนจะเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการอย่างไร
- ไม่ชัดเจนว่าตัววัดที่เป็นทั้ง leading และ lagging indicator บางตัววัดตามตาราง 6.1ข(2)-1 จะสะท้อนว่าการดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่

ความสำคัญต่อองค์กร:

แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับคณะฯ ในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ และตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพิ่มความผูกพันทั้งกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญได้

3. หัวข้อคำถาม: 6.1ก(3) ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ องค์กร 6.1 (4) การออกแบบกระบวนการ

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญและมีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบว่าคณะฯ ใช้ข้อมูลนำเข้าอะไรในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ
- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ ใช้แนวคิดการออกแบบ ในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญตามภาพที่ 6.1ก(1)-1 อย่างไรให้เป็นไปตามข้อกำหนด ใช้ PDCA Gap analysis และ LEAN ในการควบคุมกระบวนการอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการดำเนินการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองพันธกิจ ของทางคณะฯ จะช่วยให้การจัดบริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น สอดคล้องและตรงตามความต้องการได้

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%... คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีการดำเนินการด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- แสดงการจัดการต้นทุนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ตามภาพที่ 6.2ก-1
- มีกระบวนการจัดการ 7 ขั้นตอน
- แสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ต้นทุนตามพันธกิจและกำหนดมาตรการลดต้นทุนที่ชัดเจน เช่น การใช้ระบบออนไลน์ในการสอนและประชุม, การใช้ทรัพยากรส่วนกลางของมหาวิทยาลัย, และการใช้ระบบ IT เพื่อลดขั้นตอนและกระดาษ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้นั่นใจว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ ของคณะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2. หัวข้อคำถาม: 6.2ค(3) การบริหารความเสี่ยง

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการบริหารความเสี่ยง

ข้อมูลสนับสนุน:

- คณะฯ ใช้แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ตามตารางที่ 6.2ค(3)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

กระบวนการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถจัดการความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กรได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ประเด็นสำคัญ: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการประเมินและปรับปรุงที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุนประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการ
- ไม่ชัดเจนว่าตัววัดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับตัววัดผลลัพธ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์กระบวนการทำงานหรือไม่
- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีการประเมินและปรับปรุงการดำเนินการ วิเคราะห์ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของกระบวนการอย่างไร มีอะไรเป็นตัวชี้วัด ทำเมื่อไหร่ ใครเป็นผู้รับผิดชอบ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ประเมินการวิเคราะห์ต้นทุนอย่างไร รับรู้ได้อย่างไร มีตัวชี้วัดอะไร และดำเนินการควบคุมต้นทุนอย่างไร ให้การดำเนินงานยังคงมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

ความสำคัญต่อองค์กร: การมีแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้นั่นใจว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ ของคณะการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2. หัวข้อคำถาม: 6.2 ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีวิธีการในการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างเป็นระบบ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการคัดเลือกผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมืออย่างไร
- ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการ ทำให้ผู้ส่งมอบ หรือคู่ความร่วมมือ ปฏิบัติตามข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรอย่างไร พิจารณาจากมาตรฐาน คุณภาพ และบริการอย่างไร
- หากพบว่ามีกรณีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คณะฯ มีการดำเนินการอย่างไร ใครเป็นผู้กำกับติดตาม

ความสำคัญต่อองค์กร:

การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในการสนับสนุนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะฯ ให้สามารถเกื้อหนุนความสำเร็จของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หัวข้อคำถาม: 6.2ค(1) ความปลอดภัย

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่าคณะฯ มีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคง ในสถานที่ทำงานสำหรับบุคลากรผู้เรียนและบุคคลอื่น

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่ชัดเจนว่ามีการนำเอาข้อกำหนดต่าง ๆ ในกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ระบุในตารางที่ P1-ก(5)-1 มาเป็นข้อมูลนำเข้าในแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2568-2572 หรือไม่
- ไม่ชัดเจนว่าการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ตามตารางที่ 6.2 ค(2)-1 มีแนวทางในการดำเนินงานอย่างไร มีใครเป็นผู้รับผิดชอบ มีรอบการดำเนินการ ตัวชี้วัดอย่างไร สามารถช่วยลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หรือไม่
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้แนวทางการบริหารความเสี่ยงและการจัดการเชิงป้องกัน อย่างไร ไม่ชัดเจนถึงที่มาของภาวะฉุกเฉินในตารางที่ 6.2ค(2)-1
- ฝ่ายอาคารและสถานที่ มีการดำเนินการอย่างไรให้การดำเนินการ ให้ เกิดความปลอดภัย ดำเนินการเมื่อไหร่ และมีตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการเป็นอะไร

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

4. หัวข้อคำถาม: 6.2ค(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัว

ประเด็นสำคัญ: มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉินและภาวะพลิกผันอื่นๆ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ไม่แสดงขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ รอบเวลา และตัวชี้วัดใดในการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยที่ครอบคลุมในพันธกิจทุกด้านของคณะฯ อย่างไร
- ไม่พบว่ามีแนวทางที่เป็นเป็นระบบในการคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ ที่แสดงไว้ในตารางที่ 6.2ค(2)-1
- ไม่ชัดเจนว่ามีการคาดการณ์ล่วงหน้าจากการประเมินความเสี่ยงด้วย PDCA อย่างไร
- คกก. บริหารความเสี่ยง ใช้ COSO ERM ในการประเมินความเสี่ยงอย่างไร ประเด็นความเสี่ยงทั้ง 4 ด้านดังกล่าวคืออะไร สัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมในตารางที่ 6.2ค(2)-1 และมีการดำเนินการอย่างไร

ความสำคัญต่อองค์กร: การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง ระบบปฏิบัติไม่หยุดชะงัก สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%... คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

จุดแข็ง

1. หัวข้อคำถาม: 7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า บางตัวชี้วัดที่มีระดับและแนวโน้มดี และบางตัวดีกว่าคู่เทียบ

ข้อมูลสนับสนุน:

- **ระดับและแนวโน้มดี**
 - 7.1ก-4 ร้อยละหลักสูตรรับการตรวจประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA ที่ได้ระดับคะแนน 3 ขึ้นไป
 - ภาพที่ 7.1ก-3 แสดงจำนวนนักศึกษาฝึกประสบการณ์ต่างประเทศแนวโน้มดี
- **ดีกว่าคู่เทียบ**
 - ภาพที่ 7.1ก-3 แสดงจำนวนนักศึกษาฝึกประสบการณ์ต่างประเทศ
 - ภาพที่ 7.1ก-4 แสดงจำนวนผลงานอนุสิทธิบัตร (CMU UBU TSU)

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

2. หัวข้อคำถาม: 7.1 ข.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงานของคณะฯ หลายตัวมีระดับและมีแนวโน้มดี และบางตัวมีแนวโน้มดี หรือดีกว่าคู่เทียบ

ข้อมูลสนับสนุน:

- **ระดับและแนวโน้มดี**
 - 7.1ก-2 แสดงร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าตามเป้าหมายที่กำหนด
 - 7.1ก-5 แสดงจำนวนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ
 - 7.1ก3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
 - 7.1ข-2 ค่าเฉลี่ยเงินเดือนของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 เดือน
 - 7.1ข(1)-2-1 จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล
- **แนวโน้มดี**
 - ภาพที่ 7.1ข-3 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต
 - ภาพที่ 7.1ข-4. แสดงจำนวนนักศึกษาได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ
- **ดีกว่าคู่เทียบ**
 - ภาพที่ 7.1ข-2 ค่าเฉลี่ยเงินเดือนของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 เดือน

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการด้านการปฏิบัติการในแต่ละพันธกิจของคณะฯ

3. หัวข้อคำถาม: 7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานเป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อมูลสนับสนุน:

- ระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายและส่งมอบพัสดุได้ตรงเวลา

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ ประเด็นสำคัญ: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน

ข้อมูลสนับสนุน:

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า
 - ผลลัพธ์ตามความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 3 ที่ครอบคลุมตามตารางที่ P1ข(2)-1 ในโครงสร้างองค์กร
- ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน
 - ผลลัพธ์ของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญตาม leading & lagging indicators ในตารางที่ 6.1ข(2)-1
 - ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น การจัดการต้นทุนในระดับกลยุทธ์ และการปฏิบัติการที่ระบุใน 6.2ก
 - ผลการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์
- ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน
 - ผลการดำเนินงานตามแผน BCP และตามตาราง 6.2ค(2)-1
 - ผลการบริหารความเสี่ยงโดยรวมตามตาราง 6.2ค(3)-1
- ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน
 - ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ P1ข(3)-1

ความสำคัญต่อองค์กร: การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

2. หัวข้อคำถาม: 7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ ประเด็นสำคัญ คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน หลายตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มไม่ดี หรือต่ำกว่าคู่เทียบ

ข้อมูลสนับสนุน

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

- มีระดับและแนวโน้มไม่ดี
 - ภาพที่ 7.1ก-1 แสดงร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามกำหนด
 - ภาพที่ 7.1ข-1 แสดงร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้อ่านทำภายใน 1 ปี
- แนวโน้มไม่ดี
 - 71ก4 จำนวนผลงานวิจัยที่ทำร่วมกับหน่วยงานภายนอก
 - 71ก5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน
- ต่ำกว่าคู่เทียบ

- ภาพที่ 7.1ก-1 แสดงร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามกำหนด
ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

- มีระดับและแนวโน้มไม่ดี

- ภาพที่ 7.1ก.-4 แสดงจำนวนผลงานอนุสิทธิบัตร

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญที่
อาจส่งผลต่อการยกระดับในการแข่งขันของคณะฯ ได้

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%... คะแนนการประเมิน =15.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เพียงบางตัวชี้วัด และบางตัวชี้วัดเป็นไปตามค่าเป้าหมาย และ/หรือมีแนวโน้มดี และบางตัวชี้วัดที่ดีกว่าคู่เทียบ

ข้อมูลสนับสนุน:

- ภาพที่ 7.2ก.(1)-2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตต่อบัณฑิตคณะเทคโนโลยีการเกษตร (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(1)-6 ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการงานวิจัย (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565-2567) (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(1)-9 คะแนนความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการวิชาการ (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(2)-4 เปรียบเทียบผลลัพธ์จำนวนกำลังคนที่ได้รับการบริการวิชาการ หรือพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill, Nondegree (C)
- ภาพที่ 7.2ก.(2)-7 เปรียบเทียบจำนวนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ชุมชน และสังคมที่ได้รับบริการวิชาการ (C)

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลการดำเนินการดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลต่อกระบวนการมุ่งเน้นลูกค้า ที่อาจส่งผลต่อการยกระดับการแข่งขันของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านลูกค้าบางตัวชี้วัด

ข้อมูลสนับสนุน:

- ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตาม ตารางที่ P1ข(2)-1
- การจัดการความสัมพันธ์กลุ่มผู้เรียนและลูกค้าอื่น ๆ ตามตารางที่ 3.2ก(1)-1
- การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.2ก(2)-1

ความสำคัญต่อองค์กร:

การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

2. หัวข้อคำถาม: 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ประเด็นสำคัญ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ และผลลัพธ์ด้านความผูกพัน ของผู้เรียนของคณะฯ บางตัวชี้วัด ที่ไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย และ/หรือมีแนวโน้มไม่ดี

ข้อมูลสนับสนุน:

- ภาพที่ 7.2ก.(1)-3 คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ (C)
- ภาพที่ 7.2ก.(1)-3 คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ (C)
- ภาพที่ 7.2ก.(1)-7 งบประมาณสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอก (บาท/คน) (T)

- ภาพที่ 7.2ก.(1)-8 งบประมาณสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอกเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 - 2567) (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(1)-10 รายรับจากการบริการวิชาการ (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(2)-2 คะแนนความผูกพันของผู้ปกครองต่อคณะ (T)
- ตารางที่ 7.2ก.(2)-3 ผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่มารับบริการวิชาการต่อเนื่อง กลับมาใช้บริการวิชาการซ้ำ และรับบริการวิชาการเพิ่ม ปีการศึกษา 2564-2567 (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(2)-4 เปรียบเทียบผลลัพธ์จำนวนกำลังคนที่ได้รับการบริการวิชาการ หรือพัฒนาตามหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill, Nondegree (T)
- ภาพที่ 7.2ก.(2)-5 เปรียบเทียบผลลัพธ์รายได้จากการให้บริการวิชาการ (TC)

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการมุ่งเน้นลูกค้าที่อาจส่งผลต่อความผูกพันและต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ได้

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%... คะแนนการประเมิน =25.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายด้านที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี
ข้อมูลสนับสนุน:

ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง มีแนวโน้มดี ดีกว่าคู่เทียบ

- ภาพที่ 7.3ก(1)-1 จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา (UBU, TSU)
- ภาพที่ 7.3ก(1)-3 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์

ด้านบรรยากาศในการทำงานแนวโน้มดี ดีกว่าคู่เทียบ

- ภาพที่ 7.3ก(1)-5 แสดงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายวิชาการ
- ภาพที่ 7.3ก(1)-6 แสดงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายสนับสนุน
- ภาพที่ 7.3ก(1)-10 แสดงความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- ภาพที่ 7.3ก(1)-11 แสดงความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศขององค์กร
- ระดับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรบรรลุเป้าหมาย

ความผูกพัน มีแนวโน้มดี

- ภาพที่ 7.3ก(1)-8 แสดงร้อยละอัตราการลาออกของบุคลากร

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลการดำเนินการดังกล่าวสะท้อนกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเรื่องขีดความสามารถ และเตรียมพร้อมด้านอัตรากำลังที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการในแต่ละพันธกิจให้สามารถลุล่วงไปได้จนสำเร็จตามเป้าหมายของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ข้อมูลสนับสนุน:

ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

- ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่ระบุไว้ใน 5.1 ก 1

ด้านสุขภาพความปลอดภัยค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

- ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ระบุใน 5.1 ข(1) เช่น ด้านการจัดเก็บสารเคมี ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน
- ผลลัพธ์ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานตามตารางที่ 5.1ข(2)-2ด้านความผูกพัน
- ผลการประเมินความผูกพันที่คณะฯ ระบุใน 5.2 ก2 เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่คณะฯ จัดขึ้นและที่ระบุไว้ใน 5.2-1
- การประเมินผลการดำเนินงานตามค่านิยม และพฤติกรรมตามค่านิยม GROWTH ที่ระบุไว้ใน 5.2 ข และผลการดำเนินการตามปัจจัยที่ระบุในตาราง 5.2-2

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ผลการพัฒนาบุคลากรตามที่ระบุไว้ใน 5.2ค3 เช่น บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความสามารถผ่านมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอก

ความสำคัญต่อองค์กร: การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

2. หัวข้อคำถาม: 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร บางตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย และมีแนวโน้มไม่ดี

ข้อมูลสนับสนุน

- ภาพที่ 7.3ก(1)-1 แสดงจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา (TC)
- ภาพที่ 7.3ก(1)-5 แสดงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสายวิชาการ (TC)
- ภาพที่ 7.3ก(1)-8 แสดงร้อยละอัตราการลาออกของบุคลากร (TC)
- ภาพที่ 7.3ก(1)-10 แสดงอัตราความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (TC)

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการมุ่งเน้นบุคลากรของคณะฯ ที่อาจส่งผลให้คณะฯ มีแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%.....

คะแนนการประเมิน =20.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร บางตัวชี้วัด ที่เป็นไปตามเป้าหมาย และมีแนวโน้มดี

ข้อมูลสนับสนุน:

- ภาพที่ 7.4ก(1)-1 ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ภาพที่ 7.4ก(1)-2 ระดับความเชื่อมั่นในการนำของทีมนักบริหาร
- ภาพที่ 7.4ก(2)-3 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมนักบริหาร

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแล

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กรหลายเรื่อง

ข้อมูลสนับสนุน:

- ด้านการนำองค์กร เช่น การสื่อสารและสร้างความผูกพันของผู้นำ ตามตารางที่ 1.2ข-1
- ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลการประเมินการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง และ ระบบกำกับดูแลองค์กร
- ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ เช่น การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อการดำเนินการของคณะฯ ตามตารางที่ 1.2ข(1) -1

ความสำคัญต่อองค์กร:

การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้

2. หัวข้อคำถาม: 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแล

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กรบางตัวชี้วัด มีแนวโน้มไม่ดีหลายตัวชี้วัด

ข้อมูลสนับสนุน:

- ภาพที่ 7.4ก(2)-4 ความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ (7.5?)
- ภาพที่ 7.4ก(2)-5 ข้อเสนอแนะจากหน่วยตรวจสอบภายใน
- ตารางที่ 7.4ก(1)-1 ข้อ 7 ร้อยละความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนของแต่ละปีงบประมาณ

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลการดำเนินการดังกล่าวอาจสะท้อนถึงกระบวนการกำกับดูแลองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ ได้

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ระดับการประเมิน (band) = ...10-25%.....

คะแนนการประเมิน =10.....%

STRENGTHS

1. หัวข้อคำถาม: 7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด

ประเด็นสำคัญ: ผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงิน บางเรื่องมีระดับดีและมีแนวโน้มดี

ข้อมูลสนับสนุน:

- แนวโน้มดี
 - ภาพที่ 7.5ก(1)-2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- เทียบเท่ากับคู่เทียบ
 - ภาพที่ 7.2ก.(2)-5 เปรียบเทียบผลลัพธ์รายได้จากการให้บริการวิชาการ (TSU)

ความสำคัญต่อองค์กร:

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรด้านการเงิน ที่อาจส่งผลต่อการดำเนินพันธกิจของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

1. หัวข้อคำถาม: 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญบางตัวชี้วัดในด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ข้อมูลสนับสนุน:

- ด้านการเงิน
 - ผลลัพธ์แสดงความมั่นคงทางการเงิน เช่น กำไรสุทธิ เงินสะสม
- ด้านตลาด
 - สัดส่วนตลาดของหลักสูตรและบริการ และตำแหน่งทางการตลาดเมื่อเทียบกับคู่เทียบกับคู่แข่ง
- ด้านกลยุทธ์
 - ผลการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
 - ผลการบรรลุแผนปฏิบัติการ

ความสำคัญต่อองค์กร:

การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความยั่งยืนขององค์กร

2. หัวข้อคำถาม: 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ประเด็นสำคัญ: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินหลายเรื่อง ที่มีแนวโน้มไม่ดี และมีผลการดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมาย

ข้อมูลสนับสนุน:

- แนวโน้มไม่ดี
 - ภาพที่ 7.5ก(1)-3 ค่าใช้จ่ายรวม
 - ภาพที่ 7.5ก(2)-8 งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (PPP, Industry, Government)
 - ภาพที่ 7.2ก.(1)-7 งบประมาณสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอก (บาท/คน)
 - ภาพที่ 7.2ก.(1)-10 รายรับจากการบริการวิชาการ

- แนวโน้มไม่ดีและต่ำกว่าคู่เทียบ
 - ภาพที่ 7.2ก.(1)-8 งบประมาณสนับสนุน
 - การวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอกเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยต่างๆ
 - ภาพที่ 7.2ก.(2)-5 เปรียบเทียบผลลัพธ์รายได้จากการให้บริการวิชาการ (UBU, CMU)

ความสำคัญต่อองค์กร:

การติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะฯ สามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความยั่งยืนขององค์กร

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีการศึกษา 2567

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หมวดและหัวข้อ	คะแนนเต็ม (A)	ร้อยละคะแนนที่ได้ 0-100% (B)	คะแนน (AxB)	Scoring Band
หมวด 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	35	22.75	3
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	30	15	3
คะแนนรวม	115		37.75	
หมวด 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	30	13.5	3
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	30	13.5	3
คะแนนรวม	90		27	
หมวด 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	35	14	3
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	30	13.5	3
คะแนนรวม	85		27.5	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	30	13.5	3
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	20	9	2
คะแนนรวม	90		22.5	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	25	10	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	25	11.25	2
คะแนนรวม	85		21.25	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	8	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	6.75	2
คะแนนรวม	85		14.75	
คะแนนรวมหมวดกระบวนการ	550		150.75	2
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	120	25	30	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	25	20	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	20	16	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9	2
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์	450		87	1
คะแนนเต็มรวมทั้งหมด	1000	คะแนนรวมที่ได้	237.75	

** 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: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล I: มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่ สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I: มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มีทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก I: แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	A: ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มีตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: ปรากฏหลักฐานการเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับพื้นที่หรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่ เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
0% หรือ 5% (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: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้มีอำนาจสำหรับการเทียบเคียงในหลายด้าน I: มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	Le: มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T: มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I: มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากรตลาด และกระบวนการที่สำคัญ
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: แทบไม่มีหรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ 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 โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน 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 แม้ว่ายังมีบางเรื่อง (กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัวชี้วัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม และการแบ่งปัน 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 แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัวชี้วัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง และ/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 และการบรรลุ พันธกิจของสถาบัน

5. Key Factors

หัวข้อ	ข้อมูล			
1. หลักสูตรและ บริการทาง การศึกษาอื่น ๆ ที่ สำคัญตามพันธกิจ	ภารกิจด้านการศึกษา			สัดส่วนรายได้
	ระดับปริญญาตรี (B.Sc.)	วิธีการจัดการศึกษา	ความสำคัญที่มีต่อความสำเร็จ	
	1สาขาวิชาการผลิต . พืช 2สาขาวิชา . เทคโนโลยีภูมิทัศน์ 3สาขาวิชาสัตว . ศาสตร์ 4 สาขาวิชาประมง . 5สาขาวิชา . วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	หลักสูตร 4 ปี (ทฤษฎี และปฏิบัติ) เน้นให้ นักศึกษามีทักษะวิชาชีพ ทักษะภาษา และIT มี ประสบการณ์ทั้งในและ ต่างประเทศ	เป็นภารกิจหลักในการสร้าง บัณฑิตนักปฏิบัติ" และ "นวัตกรรม" ที่มี ทักษะ พร้อม ทำงาน ตอบสนองความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมเกษตรอาหาร และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของ คณะฯ	ร้อยละ 79.22
	ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาโท (M.Sc.)			
	1สาขาวิชา . นวัตกรรมและ เทคโนโลยีการเกษตร (หลักสูตร 2 ปี)	เน้นการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมที่ใช้ประโยชน์ ได้เพื่อยกระดับการผลิต และการขับเคลื่อนภาค เกษตรอาหาร	สร้างบุคลากรวิจัยและพัฒนา ระดับสูง เพื่อขับเคลื่อนการสร้าง นวัตกรรม" และองค์ความรู้เชิง" ลึกที่สามารถนำไปแก้ปัญหาและ ยกระดับภาคการผลิตจริง	ร้อยละ 1.05
	ภารกิจด้านวิจัย	การจัดการบริการ	ความสำคัญที่มีต่อความสำเร็จ	สัดส่วนรายได้
	ผลงานวิจัยและ นวัตกรรม	รับทำงานวิจัย พัฒนา ผลิตภัณฑ์ทดสอบ ตรวจสอบ วิเคราะห์ งานสัตว์ทดลอง งานที่ปรึกษา รับวิจัย/ พัฒนาผลิตภัณฑ์	สร้าง "คุณค่าสู่สังคม" อย่างเป็น" รูปธรรม สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือที่เข้มแข็งกับชุมชนและ ภาคอุตสาหกรรม และเป็น ช่องทางในการนำองค์ความรู้ของ คณะฯ ไปแก้ปัญหาจริงเพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิต (ผ่าน ผลงานวิจัยและนวัตกรรม สู่การ นำไปใช้ประโยชน์/สร้างมูลค่าเชิง พาณิชย์ และ ผลงานตีพิมพ์ ระดับชาติ(นานาชาติ/	ร้อยละ 13.69
	ภารกิจบริการ วิชาการ	การจัดการบริการ	ความสำคัญที่มีต่อความสำเร็จ	สัดส่วนรายได้
	การให้บริการ การ ถ่ายทอดองค์ความรู้ หลักสูตร up- skill, re-skill,	การบริการแบบให้เปล่า - โดยการส่งเสริมการสร้าง อาชีพ และสร้างรายได้ ให้กับชุมชน เน้นการ	" สร้าง -คุณค่าสู่สังคมอย่าง " เป็นรูปธรรม สร้างเครือข่าย ความร่วมมือที่เข้มแข็งกับชุมชน และภาคอุตสาหกรรม และเป็น	ร้อยละ 6.04

หัวข้อ	ข้อมูล
	non-degree ทั้งแบบให้เปล่า และสร้างรายได้ เข้าถึงปัญหา การลงพื้นที่ชุมชน ถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้ตรงตามความต้องการและยั่งยืน -มีหลักสูตรการบริการวิชาการและหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาอาชีพในชุมชน และยกระดับทักษะ)up-skill, re-skillไม่มีการรับ (งานที่ปรึกษา งานวิจัย งานพัฒนาผลิตภัณฑ์ งานวิเคราะห์ทดสอบ เพื่อจัดหารายได้ผ่านศูนย์ปฏิบัติการทางการเกษตรเพื่อสุขภาพ)COE (ของคณะฯ ช่องทางในการนำองค์ความรู้ของคณะฯ ไปแก้ปัญหามาจริงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ สร้างอาชีพ สร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากร - เพื่อการนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการ คณะฯ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก - ได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ผลงานที่นำไปใช้ได้จริง - ผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมต้นแบบ/อนุสิทธิบัตร/ผลงานตีพิมพ์
2. วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ ค่านิยม และวัฒนธรรม	พันธกิจ - ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพทางการเกษตร - สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมทางการเกษตร ส่งการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ - ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม - บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน วิสัยทัศน์ ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ - ร้อยละของบัณฑิตจบใหม่ที่มีงานทำภายใน 1 ปี - จำนวนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาหลักสูตรงานวิจัยและบริการวิชาการ (MOU/MOA) ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนผลงานนวัตกรรมและงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าแก่สังคม - ผู้เข้ารับบริการวิชาการและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร - R = ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Right) - M = เป็นมืออาชีพ (Mastery) - U = ความเป็นสากล (Universal Standard) - T = เทคโนโลยี (Technology) - T = เชื่อมั่นในทีม (Trust & Team)
3. สมรรถนะหลัก	- การบ่มเพาะสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการและทักษะวิชาชีพในฟาร์มเศรษฐกิจ - การสร้างความผูกพันกับเครือข่ายผู้ประกอบการ - การวิจัยและสร้างนวัตกรรมมุ่งเน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง

หัวข้อ	ข้อมูล												
4. บุคลากร	ประเภทบุคลากร		ตำแหน่งวิชาการ			คุณวุฒิการศึกษา				อายุ)Generation(			
			รศ.	ผศ.	อ.	ต่ำกว่าป.ตรี	ปตรี.	ป.โท	ป.เอก	Z	Y	X	BB
	สายวิชาการ)53 คน(												
	ข้าราชการ	-	11	3	-	-	11	3	-	-	13	1	
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3	19	17	-	-	11	28	-	27	12	-	
	รวม	3	30	20			22	31		27	25	1	
	สายสนับสนุน 5)4 คน*(												
	ข้าราชการ				-	-	2	-	-	-	2	-	
	พนักงานมหาวิทยาลัย				-	17	7	-	1	19	4	-	
	ลูกจ้างประจำ				2	1	-	-	-	-	3	-	
พนักงานราชการ				2	6	-	-	-	5	3	-		
พนักงานพิเศษเงินรายได้				10	7	-	-	1	10	6	-		
รวม				14	31	9	-	2	34	18			
สายสนับสนุน* ตำแหน่งบริหาร 2 คน ชำนาญการพิเศษ 2 คน ชำนาญการ 6 คน ปฏิบัติการ 18 คน													
ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ						ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน							
1ด้านความก้าวหน้า . 2ด้านการบริหารจัดการ . 3ด้านลักษณะงาน . 4ด้านสวัสดิการ . 5ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน . 6ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน . 7 .ด้านค่าตอบแทน						1ด้านสวัสดิการ . 2ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน . 3ด้านลักษณะงาน . 4ด้านการบริหารจัดการ . 5ด้านความก้าวหน้า . 6ด้านค่าตอบแทน . 7ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน .							
5. สินทรัพย์	อาคารสถานที่	แปลงสาธิต/ฟาร์ม อาคารปฏิบัติการ 12 อาคาร ห้องปฏิบัติการ 41 ห้อง และ โรงงานต้นแบบ 2 โรง											
	อุปกรณ์และครุภัณฑ์	- อุปกรณ์ IT ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและสำนักงาน - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการ: จุลชีววิทยาทางอุตสาหกรรมอาหาร ตรวจวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการ การเลี้ยงสัตว์ทดลองเพื่องานทางวิทยาศาสตร์ โรงงานต้นแบบแปรรูปอาหาร อาคารพัฒนาพันธุ์ปลา ชุดเครื่องผสมอาหารTMR ฯลฯ											
	เทคโนโลยี	- ระบบบริการการศึกษา เช่น TQF, CHECO, TURNITIN, ระบบทะเบียนนักศึกษา (REG) ระบบงานวิจัย DRMS, NRIIS, E-MENSER ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP งานพัสดุ) ระบบบัญชีสามมิติ ERP ระบบงานสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ E-office ระบบห้องสมุด WALAI Autoclip											
	ทรัพย์สินทางปัญญา	ผลงานวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ประเภทอนุสิทธิบัตร จำนวน 14 เรื่อง											
	ผลงานวิจัยตีพิมพ์	Proceeding จำนวน 3 เรื่อง ฐานข้อมูล TCI 1 กลุ่มที่ 1 จำนวน 5 เรื่อง ฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2 จำนวน 1 เรื่อง ฐานข้อมูล Scopus จำนวน 14 เรื่อง											

หัวข้อ	ข้อมูล		
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้าน	กฎระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ	
	การจัดการศึกษา	1) เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา/พรบ. การอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 เกณฑ์มาตรฐาน EdPEx, AUN-QA 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2550, 2556 ว่าด้วยการจัดการระบบสหกิจศึกษา พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการเทียบโอนการศึกษา พ.ศ. 2550, 2552 ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2560, 2561)	
	การวิจัย	1) ระบบงานวิจัย DRMS, NRIIS, E-MENSER 2) ประกาศ มทร. ธัญบุรี ที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2564, 2561 ฯลฯ 3) พระราชบัญญัติ สัตว์เพื่อนงานทางวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2558 4) กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวง อว. พ.ศ. 2566-2570	
	การบริการวิชาการ	1. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริการวิชาการ พ.ศ. 2553, 2554, 2561 2. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการจัดหารายได้หรือผลประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ที่ได้จากนวัตกรรม และจากทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559	
	การบริหาร	1. ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP งานพัสดุ) ระบบบัญชีสามมิติ ERP ใช้ในงานบัญชี/การเงินพัสดุ 2. ระบบงานสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ E-office ระบบห้องสมุด WALAI AutoLib 3. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 4. พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 5. พรบ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ พ.ศ. 2547, 2551	
7. โครงสร้างองค์กร	คณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดกำกับติดตามการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ภายในคณะ ผ่านรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าวิชา หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้างาน โดยมีคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ทำหน้าที่กลั่นกรอง พิจารณางาน และติดตามผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของคณะฯ		
8. ผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ความต้องการและความคาดหวัง	ผู้เรียน/ลูกค้า	ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวัง
	C1 - ผู้เรียน		
	นักเรียน/นักศึกษา	1. หลักสูตร Degree 2. หลักสูตร Credit bank 3. หลักสูตร non-degree	1. ได้งานทำที่ตรงกับสาขาที่เรียนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน 2. การจัดเรียนการสอนที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี 3. มีรายได้ระหว่างเรียน 4. มีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 5. มีหลักสูตรตามที่ต้องการ 6. สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด 7. ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอน 8. มีทุนสิ่งสนับสนุนการศึกษา/ทุน 9. มีประสบการณ์

หัวข้อ	ข้อมูล			
			ต่างประเทศ	
	นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา	1. หลักสูตร Degree	1. มีงานทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. โอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญ 3. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและการแก้ปัญหา 4. ทุนสนับสนุนการศึกษาและทุนสนับสนุนการทำวิจัย	
	C2 - ด้านวิจัย			
	ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ 2. นวัตกรรม/ผลิตภัณฑ์/อนุสิทธิบัตร 3. ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	1. งานวิจัยและนวัตกรรมส่งมอบตามกำหนด 2. พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 3. สมรรถนะในการทำวิจัย 4. ผลงานวิจัยตอบสนองความต้องการของชุมชนสามารถนำไปแก้ปัญหาได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการแต่ละแหล่งทุน	
	C3 - ด้านบริการวิชาการ			
	ผู้รับบริการวิชาการ	1. หลักสูตรระยะสั้น non-degree 2. ที่ปรึกษา/วิทยากร	1. มีองค์ความรู้ มีทักษะเพิ่มขึ้น 2. นำความรู้ไปสร้างรายได้/อาชีพ 3. ได้รับการบริการตามความต้องการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวัง	
	ผู้ประกอบการ	1. หลักสูตร 2. กิจกรรมของคณะ	1. คณะมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา 2. ความปลอดภัย 3. ความมั่นใจในการศึกษาสถานศึกษา 4. สำเร็จการศึกษาตามเวลา	
	ศิษย์เก่า	1 หลักสูตรฝึกอบรม . 2กิจกรรมของคณะ .	1 .รับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ 2. ได้มา Up skills/Re skills	
	ผู้ใช้บัณฑิต/ สถานประกอบการ	1. บัณฑิตที่มีความรู้ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม	1. ทำงานเป็น คิดวิเคราะห์งานได้ 2. มีทักษะการนำเสนอ ภาษา และ IT 3. มีจิตอาสา มีคุณธรรมจริยธรรม	
9. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ	ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	กระบวนการ/ บทบาทหน้าที่	ข้อกำหนดในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	การเสริมสร้างความสามารถใน การแข่งขัน
	ด้านการจัดการศึกษา			
ผู้ส่งมอบ โรงเรียน - มัธยมศึกษา สถาบัน อาชีวศึกษา หน่วยงานภายใน -	- ประสานงาน/ เตรียมความพร้อม พร้อมของนักเรียน ที่จะเข้ามา ศึกษาต่อภายใน คณะ	- คุณสมบัติของนักเรียน - พรบ. วิชาชีพที่ เกี่ยวข้อง - ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ - บันทึกข้อตกลง MOU	- พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร - พัฒนาหลักสูตร Credit bank พัฒนาทักษะด้านภาษา - เพื่อให้มีโอกาสไปต่างประเทศ -เสริมสร้างทักษะปฏิบัติ	

หัวข้อ	ข้อมูล			
	คณะ/ มหาวิทยาลัย	- ประสานและและ ร่วมมือการ จัดการศึกษา MOU, MOA	- การสนับสนุนทรัพยากร - การกำหนดเป้าหมาย ในการเรียนการสอน - พัฒนาศักยภาพ นักศึกษา	
	คู่ความร่วมมือ ผู้ร่วมผลิต สถาน - ประกอบการ - หน่วยงานอื่น/ ภายนอก มหาวิทยาลัย	- ร่วมออกแบบ หลักสูตรและ สมรรถนะบัณฑิต - สถานที่ฝึกงาน/ สหกิจศึกษา - ร่วมจัดโครงการ เตรียมความ พร้อมสู่ตลาดงาน ให้นักศึกษา		
	ด้านการวิจัย			
	ผู้ส่งมอบ - สถาบันวิจัยและ พัฒนา มทร.ธัญบุรี ผู้วิจัย -	- เขียนข้อเสนอ โครงการวิจัย - พิจารณออนุมัติ ข้อเสนอ - ดำเนิน โครงการวิจัยตาม กรอบ แนวคิด/ วัตถุประสงค์/ รายงานผล การตีพิมพ์ระดับ - นานาชาติ / การ อ้างอิง	- นโยบายของแหล่งทุน และ ยุทธศาสตร์ชาติ - ข้อตกลงการวิจัยกับ แหล่งทุน - ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย - จรรยาบรรณนักวิจัย และ จริยธรรมการวิจัย - การเบิกจ่ายงาน / ตรวจสอบ - สนับสนุนทรัพยากรทำ วิจัย	- สนับสนุนพัฒนางานวิจัยที่ สร้างนวัตกรรมด้าน การเกษตรและเทคโนโลยี - สนับสนุนงานวิจัยและสร้า นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ได้
	คู่ความร่วมมือ แหล่งทุนวิจัย - คณะกรรมการ - ด้าน จริยธรรมการ วิจัย ในมนุษย์/ สัตว์ทดลอง	- ให้การสนับสนุน ทุนวิจัย - พิจารณารับรอง จริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์/ สัตว์ทดลอง - การเบิกจ่าย งานวิจัย/ตรวจสอบ - ส น บ ส น น ทรัพยากรทำวิจัย		
ด้านบริการวิชาการ				
ผู้ส่งมอบ - ชุมชนพื้นที่ เป้าหมาย สถาน - ประกอบการ	- ความต้องการของ ผู้เรียน/ ชุมชน/ สถาน ประกอบการ - การใช้บริการซ้ำ	- การอบรม/การให้ คำปรึกษา	- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางด้านการเกษตร	

หัวข้อ	ข้อมูล				
	บุคลากรภายใน - และนอกมหาวิทยาลัย	การใช้ประโยชน์ - จากงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ - ความร่วมมือใน ก าร ท ำ ง า น / ฝึกอบรม	- รับวิเคราะห์/รับงานวิจัย - หลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ เสร็จตามเวลา	- สร้างความพึงพอใจ ความ ผูกพันกลับมาใช้บริการซ้ำ - รายได้จากงานบริการวิชาการ	
10. ลำดับในการแข่งขัน	ไม่ระบุลำดับในการแข่งขัน ระบุคู่แข่ง สถาบันคู่แข่ง - คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ - คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี - คณะอุตสาหกรรมเกษตรชีวภาพ และคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ - คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (วิทยาเขตสุรินทร์))				
11. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	ด้าน การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ	ประเด็นการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยี สื่อออนไลน์ รองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักสูตรเน้นการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และนวัตกรรมที่มีทักษะพร้อมทำงานในวิชาชีพ และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย การพัฒนาระบบการจัดการศึกษา และมีหลักสูตรที่หลากหลายและตอบโจทย์ การนำเทคโนโลยีการผลิตมาประยุกต์ใช้ ทิศทางการวิจัยเชิงพื้นที่หรือมีผู้ใช้ประโยชน์รองรับ การพัฒนาการผลิต อาหารปลอดภัย อาหารเพื่อสุขภาพ/ การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัยนวัตกรรม โดยชุมชนท้องถิ่นหรือสถาน/ประกอบการ โอกาสช่องทางในการต่อยอดผลงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ และสร้างผู้ประกอบการใหม่/ งานบริการวิชาการที่ต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม ในพื้นที่เป้าหมาย/เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย และทำการเกษตรแบบแม่นยำ (ใช้เทคโนโลยี)			
12. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	รายงานประจำปี ฐานข้อมูล Scopus โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านวิจัย และด้านบริการวิชาการ แหล่งข้อมูล เิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขัน ได้แก่ เอกสารเผยแพร่ รายงานประจำปี เว็บไซต์ของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ข้อมูลเปรียบเทียบจากฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (CHE QA Online)				
13. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ด้านการจัดการศึกษา (SA1-3) (SC1-4) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ (SA4-5) (SC5-6) ด้านบริหารจัดการ (SA6) (SC7) SA1 อาจารย์มีทักษะในการจัดการเรียนการสอน บัณฑิตนักปฏิบัติ SA2 มีเครือข่ายผู้ใช้บัณฑิต ร่วมในการผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติ SA3 ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ง่ายต่อการเข้าถึง เหมาะกับการเป็นศูนย์เรียนรู้เกษตรในเมือง และมีพื้นที่ฟาร์มเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ SA4 การผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของชุมชนสถานประกอบการ/ SA5)area basedการทำ (งานร่วมกับชุมชน		ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) SC1 การจัดหาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการจัดเรียนการสอน และงานวิจัย และการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะให้เท่าทันต่อยุคสมัย หรือต่อการ เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม SC2 การพัฒนาความร่วมมือในระดับนานาชาติ เพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนใน ภูมิภาคอาเซียน/global เพื่อผลักดันให้บัณฑิตสามารถทำงานในองค์กรข้าม (ชาติทั้งในและต่างประเทศได้ SC3 ลดการให้ทุนแบบให้เปล่า ส่งเสริมให้เกิดงานที่สร้างรายได้แก่นักศึกษาระหว่างเรียน)CWIE(		

หัวข้อ	ข้อมูล
	และนำโจทย์ความต้องการสู่การพัฒนาวิจัย/นวัตกรรมและการถ่ายทอดสู่การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต SA6 มีระบบงานการจัดหารายได้จากงานฟาร์มวิจัย บริการวิชาการ SC4 สร้างรายได้นอกเหนือจากการศึกษา สร้างช่องทางการขายหลักสูตรและผลิตภัณฑ์แก่ลูกค้าภายนอก (วิจัย บริการวิชาการ เครื่องมือครุภัณฑ์) SC5 การสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร (ให้พื้นที่กับความยากจน) ด้วยผลงานวิจัย/นวัตกรรม SC6 การสร้างงานวิจัยที่สร้างมูลค่าสูงแก่คณะ การสร้างเครือข่ายนักวิจัย การสร้างชุดงานวิจัย การทำวิจัยร่วม ชำนาญศาสตร์ คู่มือ นักวิจัยตามแต่ ละแหล่งทุน(SC7 จัดทำระบบการเก็บข้อมูลและรายงานภาพรวมงานบริหารจัดการและติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินการแบบ Real-time
14. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ใช้เกณฑ์ EdPEx เป็นกรอบการประเมินภาพรวมขององค์กร ใช้ AUN-QA ในการยกระดับคุณภาพระดับหลักสูตร และนำวงจรคุณภาพ PDCA, Lean, RtoR มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานประจำวัน

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ 1

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน



คำสั่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่ ๐๑๓/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗
(แก้ไขเพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการใช้ระบบการพัฒนาศักยภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ระดับสถาบันและระดับคณะ เพื่อให้การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเป็นระบบ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ในระหว่างวันที่ ๔ ตุลาคม - ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เพื่อให้การดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายคำสั่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

หน้าที่ของคณะกรรมการตรวจประเมิน

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

- ❖ Independent Review กระบวนการศึกษาข้อมูล พิจารณา และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินคณะ ของคณะกรรมการตรวจประเมิน

๒. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประกอบด้วย

- ❖ Consensus Review กระบวนการประชุมคณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อหาข้อสรุป ในจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strengths) โอกาสเพื่อการพัฒนา (Opportunities for Improvement) คະแนนของคณะในแต่ละหมวด

- ❖ 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. ประสานงานบุคลากรของคณะเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสัมภาษณ์ต่อคณะกรรมการ
๕. ประสานอำนาจการคณะกรรมการในวันตรวจประเมินพื้นที่จริง (Site Visit) ของแต่ละคณะ
๖. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
๗. จัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในต่อคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ศาสตราจารย์.ดร.กฤษณ์ชนม์ ภูมิภิตติพิชญ์)

รองอธิการบดี

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายนามคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(แก้ไขเพิ่มเติม)

ที่	คณะที่ตรวจประเมิน	กำหนดวันตรวจประเมิน	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	Consensus : จ. ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : อ. ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร ๒. ผศ.ดร.วันฉาย โพธิ์หอม ๓. รศ.พญ.สุพินดา คุณมี ๔. น.ส.อมรศรี กรตนวม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๒	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	Consensus : พ. ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : จ. ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. ผศ.เชื้อไขศร ศรขวัญ ๒. รศ.ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล ๓. ผศ.ดร.นิรมล ปัญญาบุญกุล ๔. นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา	มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๓	คณะเทคโนโลยีการเกษตรศาสตร์	Consensus : ศ. ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : ศ. ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	๑. อาจารย์สุนันทา คงชนะนันท์ ๒. รศ.ดร.อิทธิวัฒน์ เจริญวรรณกุล ๓. ผศ.ดร.ศิวลาภ สุขเพ็ญสวัสดิ์วัฒน์ ๔. นางสาวสุกัญญา มารู้จัก	สถาบันการจัดการการปัญญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๔	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	Consensus : ส. ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : ส. ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. รศ.ดร.ชุติมา ธรรมรักษา ๒. ผศ.ดร.พญ.รัชฎา ฉายจิต ๓. ผศ.ดร.นิรมล ปัญญาบุญกุล ๔. น.ส.กนกพร ศรีไสย์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๕	คณะบริหารธุรกิจ	Consensus : พ. ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ Site Visit : ส. ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	๑. ผศ.ดร.พญ.รัชฎา ฉายจิต ๒. รศ.ดร.อิทธิวัฒน์ เจริญวรรณกุล ๓. ผศ.ดร.สรณ โสธานันต์กุล ๔. น.ส.มุกฉวีรินทร์ คำประสาร	มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ที่	คณะที่ตรวจประเมิน	กำหนดวันตรวจประเมิน	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๖	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	Consensus : พ. ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : ศ. ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. ผศ.ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พราพงษ์ ๒. ผศ.ดร.มณีนันท์ นัสอาด ๓. ผศ.ดร.อังคณา บุญยิต ๔. น.ส.จริยา โอ๊ะดำ	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	คณะวิศวกรรมศาสตร์	Consensus : อ. ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : จ. ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. รศ.ดร.รัชพล สันติวรากร ๒. ผศ.ตะวันฉาย โพธิ์หอม ๓. รศ.พญ.สุพินดา คุณมี ๔. น.ส.วีรบุษ พานทอง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	คณะศิลปกรรมศาสตร์	Consensus : อ. ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : พ. ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. ผศ.(พิเศษ) ดร.นันทวัฒน์ สุขผล ๒. ดร.เวธกา กลิ่นวิจิตร ๓. ผศ.ดร.มณีนันท์ นัสอาด ๔. นางสาวณัฐนันท์ ต้นไต้	ธนาคารออมสิน มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๙	คณะศิลปศาสตร์	Consensus : ศ. ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ Site Visit : พ. ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	๑. รศ.นพ.ฉัตรชัย มั่งม้ายักษ์ ๒. รศ.ดร.ภญ.สุชาดา ทิพย์ประสาธน์ ๓. รศ.ดร.เบญญา กสานติกุล ๔. นางสาวปัทมาพร พุ่มทับทิม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	Consensus : ส. ๔ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : ศ. ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. รศ.ดร.อนันต์ มุ่งวัฒนา ๒. ผศ.ดร.อัศชัย เอื้ออนันต์สันต์ ๓. ผศ.ดร.ธรรมบุญ รัตติมาสมเือง ๔. น.ส.วีรบุษ พานทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือความเป็นเลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ที่	คณะที่ตรวจประเมิน	กำหนดวันตรวจประเมิน	รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๑	คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	Consensus : พ. ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : พ. ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. รศ.นพ.ฉัตรชัย มิ่งมาลัยรักษ์ ๒. รศ.นพ.วิศาล มหาสิทธิวัฒน์ ๓. รศ.ดร.เบญญา กล้านติกุล ๔. นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความ เลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๒	คณะพยาบาลศาสตร์	Consensus : ส. ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ Site Visit : อา. ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘	๑. ผศ.เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ ๒. รศ.ดร.ปรียกมล รัตน์กุล ๓. น.ส.วิดาพร ตันติวัฒนกุล ๔. น.ส.ปัทมาพร พุ่มทับทิม	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อความ เลิศ มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ภาคผนวกที่ 2

รูปภาพการตรวจประเมิน

