



รายงานการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏบุรีรัมย์

ประจำปีการศึกษา 2565

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

คำนำ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2565 ซึ่งแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย

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

การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินผลการดำเนินงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในรอบปีการศึกษา 2565 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการประเมินฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการประเมินคุณภาพครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ โดยตรงต่อคณะเทคโนโลยีการเกษตร และเกิดประโยชน์โดยรวมต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2565

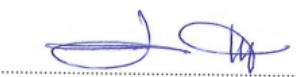
ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พราพงษ์)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ แจ้งบำรุง)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล จันทร์พานิชย์)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่ 19 ธันวาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
สารบัญ	2
วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	3
บทสรุปสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา	4
รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	8
ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	27
Key Factors (OP in brief)	32
ภาคผนวก	
ภาคผนวกที่ 1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	37
ภาคผนวกที่ 2 รูปภาพการตรวจประเมิน	39

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้คณะฯ ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะฯ ในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษามาก และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) ตามหนังสือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563-2566 ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กองยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอ.ว.) ซึ่งเรียบเรียงจาก 2019 - 2020 Baldrige Excellence Framework (Education) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) และกำหนด Item Lead เพื่อพิจารณาผลประเมินจากคณะกรรมการราย Item แล้วจัดทำเป็น Consolidate IR V1 หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน (Consensus Review) จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ (Site Visit) เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Feedback Report) นำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

2. บทสรุปสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

ผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี และโอกาสพัฒนาที่สำคัญหรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน และในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจ มีดังต่อไปนี้

ผลการประเมินการดำเนินการของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลปีการศึกษา 2565 ตามเกณฑ์ EdPEX พบว่า ในภาพรวมคณะฯ ยังอยู่ในระดับเริ่มพัฒนา (Early Development) เนื่องจากมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX การรายงานผลดำเนินการส่วนใหญ่ขาดการดำเนินการที่เป็นระบบ (Systems perspective) โดยหมวดกลยุทธ์ หมวดการนำองค์กร และหมวดระบบปฏิบัติเป็นหมวดที่มีโอกาสในการพัฒนามากที่สุด ใน 3 อันดับแรก ในส่วนของผลลัพธ์ในภาพรวม พบว่าแนวโน้มไม่คงที่เป็นส่วนใหญ่และบางตัวมีค่าเป็นลบ (No Trend and Unfavorable Trend) และคณะฯ ยังจำเป็นต้องมีการรายงานผลลัพธ์ของตัวชี้วัดความสำเร็จในหลายประเด็นให้ครบถ้วน เนื่องจากขาดการรายงานผลลัพธ์ (Missing Result) รวมทั้งควรแสดงค่าเป้าหมายของผลลัพธ์แต่ละตัวด้วย ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการมีระดับคะแนนสูงกว่าผลลัพธ์ด้านอื่น

เพื่อให้เกิดคุณค่าจากการประเมินผลดำเนินการครั้งนี้ คณะควรพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) การทำ After Action Review โดยการทบทวนกระบวนการการรับการตรวจประเมิน EdPEX ทั้งการเตรียมข้อมูล และการจัดทำเอกสารรายงานการประเมินตนเอง เพื่อหาประเด็นที่ควรปรับปรุง 2) นำ Feedback Report มาวิเคราะห์ เพื่อทำแผนพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ในหมวด 1 - 6 ให้มีความเป็นระบบ (Systematic Approach) รวมทั้งทบทวนตัวชี้วัดผลลัพธ์ในหมวด 7 ว่า ยังขาดตัวชี้วัดที่สำคัญอะไรบ้าง และการจัดทำตัวชี้วัดที่สะท้อนผลการดำเนินการในแต่ละข้อให้มากขึ้น 3) กำหนด Process Owners ของแต่ละกระบวนการ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร จนถึงหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน และทำความเข้าใจเรื่องการออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (มีขั้นตอน มีตัวชี้วัดทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ปรับปรุงกระบวนการได้) และมอบหมายการรับผิดชอบตัวชี้วัดของกระบวนการทั้ง Leading และ Lagging indicators 4) การทบทวนวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน (วัดผลสำเร็จได้ กรอบเวลาชัดเจน) 5) วิเคราะห์การดำเนินการในแต่ละหมวดว่ามีความเชื่อมโยง (Align) และบูรณาการ (Integrate) กับหมวดอื่นๆ อย่างไร เช่น การจัดทำกลยุทธ์เชื่อมโยงกับการกำหนดวิสัยทัศน์ การรับฟังลูกค้า การบริหารจัดการบุคคล และ การจัดทำตัววัด/ตัวชี้วัด เพื่อนำไปออกแบบกระบวนการ 6) กำหนดเวลาดำเนินการพัฒนาคุณภาพองค์กรในแต่ละสัปดาห์ให้ชัดเจน เพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งปี 7) ก่อนส่งเล่มรายงานให้กรรมการภายนอก ควรมีเวลาในการตรวจประเมินตนเองก่อน เพื่อหาสิ่งที่ควรปรับปรุง และตรวจสอบความถูกต้องของรูปภาพ แผนภูมิ คำ และข้อความในเล่มการประเมินตนเองให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด 8) นำ Feedback Comments เขียนในการดำเนินการว่าจากผลการตรวจประเมินได้นำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างไรให้ดีขึ้นกว่าครั้งที่แล้ว ถือว่าเป็นการ Learning ของกระบวนการได้

การนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้พัฒนาองค์กร ควรเน้นการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) ให้เกิดความเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จจากการกำหนดตัวชี้วัดและ

ค่าเป้าหมายที่ท้าทาย ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเฉพาะบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำระดับสูง เป็นปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาองค์กรด้วยเกณฑ์นี้

ก. PROCESS STRENGTHS

คณะฯ มีกระบวนการดำเนินการที่แสดงถึง**การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** โดยมีการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านระบบการการรับฟังเสียงของลูกค้าและมีช่องทางการรับฟังเสียงที่หลากหลาย และเริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าผ่านกิจกรรมต่างๆ มีการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ ผ่านทางเว็บไซต์ของคณะฯ Facebook หรือการสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์ สนับสนุนการจัดกิจกรรม ทุนการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาบริการ ปัจจัยเกื้อหนุน มีวิธีการในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นผ่านกระบวนการที่กำหนด ทั้งนี้คณะฯ ยังให้การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ (KEY communities) ของคณะฯ อาทิ ชุมชนพื้นที่ตำบลลำไทรอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผ่านกระบวนการต่างๆ ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญจึงมีการกำหนดเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ คือ “การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น และเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม” สอดคล้องกับพันธกิจคือ ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน คณะฯยังส่งต่อหลักการในการให้ความสำคัญกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไปสู่บุคลากรโดยการสรรหา ว่าจ้างบุคลากรใหม่ที่ทำให้ความสำคัญเรื่องคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการด้านการเรียนการสอน คณะฯ นำความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไปเป็นข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการอีกด้วย กระบวนการต่างๆเหล่านี้ อาจส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร “Service Mind/มีหัวใจของการบริการ” ด้วย

ข. PROCESS OFI

1. กระบวนการดำเนินการของคณะฯ ในหลายๆ ด้านยังไม่แสดงถึงการดำเนินการในรูปแบบมุมมองเชิงระบบ (Systematic Perspective) ดังต่อไปนี้

- **กระบวนการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงและกำกับดูแลองค์กร** ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม การ “ปฏิบัติตน” ที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และอย่างมีจริยธรรม การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน การกำกับติดตามให้บุคลากรของคณะฯ ประพฤติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและมีจริยธรรมที่ดี และการดำเนินการที่คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน

- **กระบวนการจัดทำกลยุทธ์และนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ** เช่น การจัดทำกลยุทธ์ และการดำเนินการที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงิน และด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน

- **กระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** เช่น การจำแนกกลุ่มลูกค้า และส่วนตลาด และการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างเป็นระบบ

- **กระบวนการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้** เช่น การติดตามข้อมูล และสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต กระบวนการทบทวนผลการดำเนินการนำไป

จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม กระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้มีความพร้อมใช้ และการสร้างและจัดการความรู้

- **กระบวนการด้านบุคลากร** เช่น การประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การจัดการให้สถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพันการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตของสถาบัน

- **กระบวนการด้านระบบปฏิบัติการ** เช่น การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ และการออกแบบกระบวนการดังกล่าวให้เป็นไปตามข้อกำหนด การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการ สร้างเสริมสมรรถนะหลักของสถาบันและลดความแปรปรวนของกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือสิทธิพิเศษ และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์

การดำเนินการในรูปแบบมุมมองเชิงระบบ จะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร “ผลิตนวัตกรรมทางการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

2. การดำเนินการขององค์กรในหลายๆ ด้านยังไม่แสดงถึงการดำเนินการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact) ได้แก่

- การเลือกและใช้ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สารสนเทศจากการรับฟังผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่นที่พึงมี ข้อมูลการตลาด ข้อมูลสารสนเทศของคู่แข่ง คู่แข่ง และการนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม การวางแผนกลยุทธ์ การติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน

- การนำข้อมูล สารสนเทศมาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต การวัดผลการดำเนินการของคณะฯ การทบทวนผลการดำเนินการ การจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง การประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการศึกษา การวิจัย และบริการ เพื่อทำให้เกิดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการโดยใช้ข้อมูลจริงจะส่งผลให้องค์กรเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

ค. RESULT STRENGTHS

ผลลัพธ์ที่สำคัญของคณะฯ เริ่มสะท้อนถึงทิศทางการทำงานที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ โดยสังเกตได้จากการที่คณะฯ ดำเนินงานจนเกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี ในด้านบริการและกระบวนการที่ตอบสนองต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ในกลุ่มวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่จัดกลุ่มเป็นวารสารที่มีผลกระทบสูง (Q1) เป็นต้น

ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ยังทำให้ปรากฏถึงระดับที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น คะแนนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย ซึ่งมีส่วนส่งผลให้เกิดจำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอก งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและรายรับจากการบริการวิชาการ ปี 2563-2565 ที่เพิ่มสูงขึ้น

ผลลัพธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าคณะฯ ให้ความสำคัญกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนา งานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าหรือก่อให้เกิดประโยชน์แก่ ชุมชน สังคม หรือสถานประกอบการ

ง. RESULT OFI

1) คณะฯ **ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญต่อการดำเนินงานในหลายประเด็น** เช่น จำนวนผลงาน ที่นำไปใช้ประโยชน์ จำนวนผลงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมไปสู่การจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร รายได้จาก โครงการบริการวิชาการ และจำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีการถ่ายทอดนวัตกรรมแก่สถานประกอบการ เป็นต้น

นอกจากนี้ยัง**ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ** เช่น การจัดซื้อจัดจ้างแบบรวมศูนย์ การรวมศูนย์ห้องปฏิบัติการกลางและจัดระบบการบริหารจัดการใช้ประโยชน์ จากเครื่องมือและอุปกรณ์ของห้องปฏิบัติการ ความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และการจัดการเครือข่ายอุปทาน เป็นต้น

รวมถึงคณะฯ ยัง**ไม่ได้ติดตามผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้า ที่ครอบคลุมในกลุ่ม** โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพันธกิจการวิจัยและการบริการวิชาการ ในส่วนของบุคลากรนั้น คณะฯ **ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรให้ครบถ้วน** ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

คณะฯ **ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน** ทั้งในส่วนของสุขภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร รวมถึงระดับความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร และการพัฒนาบุคลากร

คณะฯ **ไม่ได้แสดงหรือแสดงอย่างจำกัดด้านผลลัพธ์ในส่วนของการนำองค์กร การกำกับดูแล องค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม** ผลลัพธ์สำคัญจากกระบวนการของคณะฯ เช่น การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยมไปสู่กลุ่มอื่นนอกเหนือจากบุคลากร การประเมินการดำเนินงานของคณบดี การประเมินหน่วยงาน ที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการประเมินคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพหลักสูตร

นอกจากนี้ยัง**ไม่พบผลลัพธ์ด้านการงบประมาณและการเงิน**นอกเหนือจากเรื่องรายรับต่อปีจากการ บริการวิชาการ ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาด รวมถึงไม่ชัดเจนเรื่องของการรายงานข้อมูลการบรรลุความสำเร็จ ของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยไม่ชัดเจนว่าค่าวิเคราะห์ตำแหน่งการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์นั้น สะท้อนถึงการบรรลุอย่างไร

การติดตามผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามการบรรลุยุทธศาสตร์และความก้าวหน้าของคณะฯ ได้

2. คณะฯ **แสดงผลลัพธ์ด้านที่มีระดับไม่ดี ไม่คงที่ ลดน้อยลง หรือไม่พบแนวโน้มในการดำเนินงาน หลายตัวในหลายมิติ** เช่น ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามกำหนด ร้อยละของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีรวมทุกชั้นปีที่ผ่านมาการประเมินสมรรถนะ ร้อยละความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศ ขององค์กร ความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนักศึกษา ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับความเชื่อมั่นในการนำของทีมนำผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาล

ของทีมผู้บริหาร จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ และการรับรองมาตรฐาน จำนวนข้อแนะนำให้มีการแก้ไขโดยผู้ตรวจสอบภายในของ มทร.ธัญบุรี จำนวนชุมชนที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใต้ความร่วมมือกับคณะฯ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของทีมบริหาร สัดส่วนเงินวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก/ภายใน ปี2563-2565 ร้อยละของจำนวนผู้เรียนเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำนวนนักศึกษาต่างประเทศที่รับเข้า ความสำเร็จของการดำเนินการตามผลการปฏิบัติราชการตามผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ

การปรับปรุงผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนเป็นความจำเป็นที่คณะฯ ควรเร่งดำเนินการเพื่อให้ได้ผลดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

หัวข้อ 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

STRENGTHS

- ผู้นำระดับสูงดำเนินการในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ ผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การติดตามรายงานผลการปฏิบัติราชการตามผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results-KR) ทุกๆ 2 เดือน การนำประเด็นต่าง ๆ และผลลัพธ์ของการดำเนินงานมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะส่งผลให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ได้ในกรอบเวลาที่กำหนด

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีขั้นตอนในการทบทวนและปรับปรุงมีกระบวนการต่างๆ ที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการนำองค์กร เช่น ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการต่อไปนี้มี การปรับปรุงกระบวนการอะไรบ้าง ได้แก่ การกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม การปฏิบัติตนที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ และ การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การมีขั้นตอนในการทบทวนและปรับปรุงมีกระบวนการต่างๆ อาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของการนำองค์กรจนไปสู่วิสัยทัศน์ได้

- ไม่ชัดเจนว่า ผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม เช่น 1) ไม่ชัดเจนถึงบทบาทของ ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยพบว่า การจัดทำ “วิสัยทัศน์” ของคณะฯ ดำเนินการโดยคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของกรรมการบริหารคณะ ตัวแทนบุคลากรตามสายงาน แต่ในปีงบประมาณ 2566 ผู้นำระดับสูงของคณะฯ (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้าสาขาวิชา ทีมบริหารการนำองค์กร) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ซึ่งอยู่นอกกรอบเวลาการรายงานผลการดำเนินการ ปี 2565 และ 2) ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้ระบบการนำองค์กรตามภาพที่ 1.1ก(1)-1 ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างไร อาทิ ไม่พบการกำหนด

ตารางเวลาในการดำเนินการ ไม่พบผู้รับผิดชอบ พบแต่เพียงการถ่ายทอดแผนระยะยาว และถ่ายทอดเพียงบุคลากรและหน่วยงานภายใน การมีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงของคณะฯ กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมอาจช่วยให้บุคลากรทราบทิศทางขององค์กรเพื่อร่วมขับเคลื่อนการดำเนินการของคณะฯ ตามเป้าหมาย

- ไม่ชัดเจนว่า ผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการ “ปฏิบัติตน” ที่แสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีการปฏิบัติตน (senior leaders’ personal actions) อย่างไรบ้าง (อย่างเป็นระบบ) นอกเหนือไปจากการ “มีความมุ่งมั่น” ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษา ไม่ประพฤติที่ขัดต่อจริยธรรม กฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ การกำกับติดตามการปฏิบัติตามกฎหมาย และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในแต่ละส่วนงาน การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการยึดมั่นในค่านิยมของคณะฯ “Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

ข้อสังเกต :การดำเนินการของผู้นำระดับสูงตามที่คณะฯ อธิบาย เป็นลักษณะกิจกรรม และมุ่งให้เกิดผลที่บุคคลอื่น มิใช่ต่อตัวผู้นำระดับสูงสุดโดยตรง การดำเนินการ)อย่างเป็นระบบ (ที่มุ่งผลให้เกิดกับตัวผู้นำโดยตรง ย่อมส่งผลลัพธ์เป็นระดับความเชื่อมั่นต่อตัวผู้บริหารด้านแบบอย่างการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ เช่น 1) การดำเนินการสื่อสารของผู้นำฯ เป็นรูปแบบกิจกรรม ไม่ระบุขั้นตอนการดำเนินการ วัตถุประสงค์การสื่อสาร ผู้รับผิดชอบในการสื่อสาร แผนการดำเนินการ รูปแบบในการสื่อสารที่สามารถสร้างความผูกพันช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสื่อสาร ตัวชี้วัดความสำเร็จในการสื่อสาร กลุ่มเป้าหมายของการสื่อสารที่จำแนกตามวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร 2) ไม่ชัดเจนว่า การใช้ช่องทางในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารตามตารางที่ 1.1ข-1 นั้น มีการกำหนดผู้สื่อสาร (ผู้นำระดับสูง) และสาระสำคัญในการสื่อสารกับบุคลากร คู่ความร่วมมือสำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญแต่ละกลุ่มอย่างไร การกำหนดความถี่ในการสื่อสารว่า “เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง” มิได้ระบุถึงรูปแบบของช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสื่อสารที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ สมาคม/องค์กร/ผู้ปกครอง/สโมสร มิใช่ช่องทางการสื่อสารแต่เป็นกลุ่มเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานมิใช่ช่องทางการสื่อสารแต่เป็นกระบวนการในส่วนงานบริหารบุคลากร และ 3) ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้วิธีการอย่างไรในการประเมินวิธีการสื่อสารและผลประเมินเป็นอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการดังกล่าวอาจสนับสนุนให้บุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้า เข้าใจเป้าหมายของคณะฯ ซึ่งส่งเสริมค่านิยม “Trust & Team/เชื่อมั่นในทีม”

- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น การดำเนินการส่วนใหญ่ของคณะฯ ยังเป็นลักษณะกิจกรรมของการบริหารงานที่มุ่งผลในปัจจุบัน โดยไม่พบว่าผู้นำระดับสูงมีการจัดระบบการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอนที่จะสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ อาทิ เพื่อความสำเร็จในปัจจุบันจึงมีการดำเนินการดังนี้ วางระบบการนำองค์กรให้มีความชัดเจนของวิสัยทัศน์แล้วถ่ายทอดไปยังบุคลากร จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะการกำหนด SA & SC & SO แล้วถ่ายทอดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายค่าคาดการณ์ บริหารความเสี่ยงและสร้างความคล่องตัวในการดำเนินการ (Agility) กำกับติดตามโดยมอบอำนาจดำเนินการไปยังทีมบริหารและผู้รับผิดชอบกระบวนการ สรรหาและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งเน้นลูกค้า จัดสรรงบประมาณสนับสนุน วิเคราะห์ผลดำเนินการและปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง

เพื่อความยั่งยืนในอนาคตมีการดำเนินการ สร้างผู้นำในอนาคต บริหารจัดการนวัตกรรมและองค์ความรู้ และ แสวงหาและบริหารจัดการเกี่ยวกับ Future core competency และ Intelligent risk รวมทั้ง Transformational changes การดำเนินการอย่างเป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

STRENGTHS

คณะฯ เริ่มดำเนินการอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ (KEY communities) ของคณะผ่านกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายชุมชน ได้แก่ ชุมชนพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี การลงพื้นที่ศึกษาบริบทชุมชนจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับชุมชน ถ่ายทอดองค์ความรู้/งานวิจัย/นวัตกรรม ที่ตรงกับความต้องการ ถอดบทเรียนการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา การประเมินผลการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง/ชุมชนต้นแบบ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้ช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ “ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม”

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน เช่น 1) การกำกับดูแลองค์กร ตามภาพที่ P1ข(1)-1 ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหารสูงสุดของคณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยอย่างไร 2) ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการเพื่อกำกับดูแลองค์กรบางเรื่อง มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดประชุมทบทวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และการจัดทำข้อมูลเพื่อเป็นการรับการตรวจจากหน่วยตรวจสอบภายใน ดำเนินการเมื่อไร ผู้เข้าร่วมมีใครบ้าง กระบวนการเป็นอย่างไร และมีกระบวนการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อผู้นำระดับสูงสุดอื่นหรือไม่ (การทำข้อตกลงในการบริหารงานระหว่างคณบดีและอธิการบดี ระหว่างคณบดีและรองคณบดี) 3) ไม่ชัดเจนว่า การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร รวมถึงบทบาทของคณะกรรมการชุดต่างๆ ในตารางที่ 1.2ก(1)-1 ยังไม่ได้สะท้อนถึงการทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลองค์กร การมีแนวทางอย่างเป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริม วัฒนธรรมขององค์กร “Achievement Motivation/ มุ่งผลสัมฤทธิ์- Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการการกำกับดูแลองค์กร เช่น 1) ไม่ชัดเจนว่า การประเมินคณบดีมีขั้นตอนอย่างไร เกณฑ์ในการประเมินเป็นอย่างไร รวมทั้งไม่ชัดเจนว่าการประเมินฯ ผู้นำระดับสูงแต่ละตำแหน่ง (รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา) มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการประเมินอย่างไร 2) ไม่ชัดเจนว่าการประเมินฯ คณะกรรมการการกำกับดูแลองค์กรตามตารางที่ 1.2ก(1) มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการประเมินอย่างไร การมีแนวทางอย่างเป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามค่านิยมองค์กร “Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ในปัจจุบัน และในอนาคตรวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา วิจัยและบริการตลอดจน

การปฏิบัติการของคณะฯ เช่น 1) ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการต่างๆ มีความเป็นระบบในด้านกฎหมาย กฎระเบียบ อาทิ การสำรวจความต้องการของตลาดและนำข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ นำมา ออกแบบหลักสูตรเป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษา มิใช่ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ 2) ไม่ชัดเจนว่าการเตรียมการต่อความกังวลและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการ วิชาการ และการบริหารจัดการ ตามตารางที่ 1.2ข(1)-1 นั้น มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการ คาดการณ์ถึงความกังวลของสังคม อาทิ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีกระบวนการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไร เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อสังคมด้านการจัดการศึกษา (หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน การจัดการเรียนการสอน ไม่ได้คุณภาพ คุณภาพบัณฑิตไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิตขาดทักษะและความมุ่งมั่นในการรับใช้สังคม) ด้านการวิจัย (งานวิจัยที่ละเมิดพ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ งานวิจัยที่สร้างผลกระทบเชิงลบ ต่อสังคม) ด้านบริการวิชาการ (งานบริการวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ งานบริการวิชาการที่ไม่ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ) ด้านปฏิบัติการ (การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ การสรรหา บุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม การบริหารด้านงบประมาณและการเงินไม่เป็นไปตามระเบียบกรมบัญชีกลาง) นอกจากนั้นตัวชี้วัดในตารางเป็นตัวชี้วัดของผลลัพธ์ด้านลบ แต่ไม่มีตัวชี้วัดผลสำเร็จในการป้องกัน การมี แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมตามค่านิยม องค์กร “Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง”

- ไม่ชัดเจนว่า การที่สถาบันดำเนินการ เช่น มีคณะกรรมการจรรยาบรรณกำกับดูแลด้านจริยธรรม ของบุคลากร การถ่ายทอดไปยังข้าราชการและบุคลากร ผ่านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ผู้บริหารได้กำกับ ติดตามให้บุคลากรของคณะประพฤติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและมีจริยธรรมที่ดี การมีกระบวนการ แจ้งข้อร้องเรียน และกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียน สำหรับบุคลากร นักศึกษา ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการ วิชาการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ภาพที่3.2ก(3)-1) จะสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่าง มีจริยธรรม การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบัน เป็นไปอย่างมีจริยธรรม จะทำให้การดำเนินงานตามพันธกิจของคณะเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งอาจ ส่งเสริมค่านิยม "Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง"

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการที่คำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในแผนกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน เช่น 1) ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการ ด้านสิ่งแวดล้อมตามนโยบาย (Green University) และการอนุรักษ์พลังงาน ของมทร.ธัญบุรีของคณะฯ มีกระบวนการอย่างไร และ ไม่พบว่ามีกระบวนการดำเนินการดังกล่าวไว้ในแผนกลยุทธ์ตามตารางที่ 2.1ก(3)-2 และ 2) ไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการในชุมชนพื้นที่ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นการดำเนินการที่คำนึงถึงความผาสุกของสังคม การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจส่งเสริมวัฒนธรรม ของคณะฯ “Social Reliability/เป็นที่พึ่งของสังคม”

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

หัวข้อ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

STRENGTHS

- คณะฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะฯ ตามตารางที่ 2.1ก(3)-2 (เป้าประสงค์) ได้แก่ 1. การผลิตบัณฑิตสู่นวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ 2. การพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรม ที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคมและ

สิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3. การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น และเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม 4. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยนวัตกรรมการบริหารจัดการ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะทำให้คณะฯ มีทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดทำกลยุทธ์ ได้แก่ 1) ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาทิ ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีการวิเคราะห์ SWOT analysis ก่อนหรือหลังจากการวิเคราะห์ SA & SC เนื่องจากระบุว่า “เริ่มจากการวิเคราะห์ SWOT อย่างละเอียดจากข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)” และในตารางที่ 2.1ก(3)-1 พบว่ามีการดำเนินการทำ “แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับSWOT Analysis” ในขั้นตอนที่2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมรวมทั้งพบว่ามีจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ในขั้นตอนที่ 3 ก่อนจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี 2) ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม อย่างเป็นระบบ อาทิ คณะฯ ระบุว่า “กลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย ค่านิยมคณะฯ ที่มุ่งสร้างนวัตกรรมทางการวิจัย การเรียนการสอน และบริการวิชาการ” และ “กำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ตามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ในหมวดที่ 1” 3) ไม่ชัดเจนว่า การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ของคณะฯ มีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล โดยไม่พบว่า คณะฯ มีการดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์อย่างไร ทั้งนี้ คณะฯ ระบุเพียง “กำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SC และ SA) โดยใช้แหล่งข้อมูลสำคัญคือ ข้อมูลระดับมหาวิทยาลัย และข้อมูลระดับคณะ” แต่ในตารางที่ 2.1ก(3)-1 ระบุว่า ในขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีการศึกษา/รวบรวมข้อมูลบริบทที่เกี่ยวข้องและทบทวน KR การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดทำกลยุทธ์อาจช่วยให้คณะฯ มีแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์และรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ *ข้อสังเกต: คณะฯ ขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดทำกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ อาจต้องมีมาตรการเร่งด่วนเพื่อพัฒนากระบวนการนี้*
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยคณะฯ ระบุเพียงระบบงานหลัก (Core Process) และระบบงานสนับสนุน (support process) มีการกำกับดูแล พิจารณาตัดสินใจในการพัฒนาและออกแบบกระบวนการงาน ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ โดยรองคณบดีแต่ละฝ่าย การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถใช้สมรรถนะหลักมาดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ
- ไม่พบการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ที่สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้ เช่น กระบวนการพิจารณาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ การพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กับทรัพยากรที่มี การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้อาจจะส่งผลให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ต่างๆ ของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

STRENGTHS

- ไม่พบการดำเนินการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีจุดแข็ง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่พบว่าคณะฯ แสดงแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการแสดงเพียงแผนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ ตามตารางที่ 2.1ก(3)-2 ซึ่งไม่มีรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปี และไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ คณะฯ แสดงเพียงแผนกลยุทธ์ตามตารางที่ 2.1ก(3)-2 ซึ่งมีค่าเป้าหมายปี 2566 เท่านั้น และในตารางที่ 2.1ก(3)-1 ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2566 มีการระบุช่วงเวลาดำเนินการเป็น กันยายน 2566 ซึ่งหากเป็นการจัดทำแผนตามกรอบเวลาจะดังกล่าวควรเป็นแผนสำหรับปีงบประมาณ 2567 (ต.ค. 2566 – ก.ย. 2567) มิใช่แผนสำหรับปี 2566 การมีแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว และการดำเนินการที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันซึ่งอาจส่งเสริมค่านิยม “Trust & Team/เชื่อมั่นในทีม”

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน โดยคณะฯ แสดงเพียงกระบวนการพิจารณางบประมาณและทรัพยากรตามตารางที่ 2.2ก(3)-1 และไม่พบว่าคณะฯ มีแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว โดยระบุเพียงการเตรียมอัตรากำลังทดแทนการเกษียณอายุ แต่ไม่ระบุแผนด้านบุคลากรที่จะสนับสนุนแผนปฏิบัติการ รวมทั้งไม่พบว่าคณะฯ มีตัววัดหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญ ที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ เนื่องจากคณะฯ ไม่ได้แสดงแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว จึงไม่พบว่าคณะฯ แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรตามตัววัดหรือตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามผลดำเนินการของแผนด้วย แนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อให้มีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ รวมทั้งแสดงถึงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญ และตัววัดหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญของแผนปฏิบัติการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่สอดคล้องกัน อาจช่วยให้การขับเคลื่อนการดำเนินการของแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดเกิดประสิทธิผล

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการที่ทำให้คณะฯ รับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการ และนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่ชัดเจนว่าการทบทวนแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อรับรู้และตอบสนองต่อสถานการณ์ มีกระบวนการอย่างไร และไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีกระบวนการในการติดตามสถานการณ์อย่างไร (ขั้นตอนการปฏิบัติ เครื่องมือสำหรับคาดการณ์ อาทิ Trend Analysis Scenario Analysis เกณฑ์ในการพิจารณาความเร่งด่วน ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติ ความถี่และกรอบเวลาดำเนินการ ตัวชี้วัดกระบวนการและผลลัพธ์กระบวนการ) รวมทั้งการดำเนินการเมื่อค้นพบสถานการณ์บังคับ (ขั้นตอนการพิจารณาและขออนุมัติปรับแผน ผู้มีอำนาจในการดำเนินการปรับแผน) รวมทั้งไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการดำเนินการที่เป็นระบบในการนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลูกค้า

หัวข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

STRENGTHS

- คณะมีวิธีการอย่างเป็นระบบในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ดังแสดงตามภาพที่ 3.1ก(1)-1 ระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าในปัจจุบันและตารางที่ 3.1ก(1)-1 ลูกค้าในปัจจุบัน ช่องทาง/เครื่องมือการรับฟังเสียงลูกค้า การดำเนินการอย่างเป็นระบบดังกล่าวจะทำให้คณะได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้ามาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรและบริการทางการศึกษาให้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ยังดำเนินการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าอื่นที่พึงมีเพื่อให้ได้สารสนเทศที่น่าไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยตารางที่ 3.1ก(2) 2-1 นั้นแสดงวิธีการเฉพาะกลุ่มผู้เรียนเท่านั้น แต่ไม่ชัดเจนถึงลูกค้าในพันธกิจอื่น แม้ว่าคณะฯ จะมีการระบุวิธีการในหน้า 48 แต่ไม่ชัดเจนว่าได้สารสนเทศใดที่สามารถนำไปใช้ได้ การรับฟังเสียงของลูกค้าที่พึงมีให้ครอบคลุมอาจช่วยคณะฯ ได้ข้อมูลเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในประเด็นการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม โดยชุมชนท้องถิ่นหรือสถานประกอบการ และการสร้างบริการวิชาการที่ต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน/สังคม ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

- ไม่ชัดเจนว่าถึงวิธีการจำแนกกลุ่มลูกค้าตามตารางที่ P1ข(2)-1 อย่างเป็นระบบในกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด คณะฯ แสดงเพียงการแบ่งกลุ่มลูกค้าตาม พันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ พันธกิจด้านการเรียนการสอน พันธกิจด้านการวิจัย และ พันธกิจด้านการบริการวิชาการ การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะทำให้คณะฯ สามารถค้นหาปัจจัยและสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรและบริการ ตลอดจนปรับปรุงการดำเนินงานของคณะฯ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เช่น การได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการในแต่ละพันธกิจที่แสดงในหน้า 51 นั้นไม่ชัดเจนว่ามีรายละเอียดการได้มาอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจทำให้คณะฯ สามารถสร้างหลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่นๆ ที่สำคัญที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นได้

หัวข้อ 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

STRENGTHS

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าตามตารางที่ 3.2ก(1)-1 โดยแบ่งกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจและมีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์ในแต่ละกลุ่ม การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ยกระดับความผูกพันของลูกค้าได้

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น กลุ่มผู้เรียน: เข้าถึงสารสนเทศของหลักสูตรผ่านทางเว็บไซต์ของคณะฯ Facebook หรือการสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์ สนับสนุนการจัดกิจกรรม ทุนการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา บริการปัจจัยเกื้อหนุน กลุ่มลูกค้าวิจัย: เข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานวิจัย กลุ่มลูกค้าการบริการวิชาการ: เข้าถึงช่องทางเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์ Website Facebook You tube: AGR RMUTT Channel การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

- คณะมีวิธีการในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามแสดงดัง ภาพที่ 3.2ก(3)-1 กระบวนการรวบรวม แก้ไขจัดการข้อร้องเรียน เช่น หัวหน้างานสำนักงานคณบดีรวบรวมข้อร้องเรียน จัดประเภท กำหนดความสำคัญและความเร่งด่วน แต่งตั้งกรรมการคณะดำเนินการเพื่อพิจารณาข้อร้องเรียน กำหนด/ระบุ แนวทางการแก้ไข อาจส่งผลให้คณะสามารถดำเนินการตามพันธกิจโดยไม่ส่อเสี่ยงในการกระทำผิด กฎ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการอย่างไรในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดกระบวนการค้นหา วิธีการค้นหา การวิเคราะห์ผลการนำผลมาปรับปรุงการดำเนินการอย่างเป็นระบบ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้อาจส่งผลให้คณะมีสารสนเทศที่เหมาะสมในการนำไปปรับปรุงการดำเนินการของคณะ
- ไม่พบกระบวนการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น โดยการรวบรวมข้อมูลผ่านการเจรจาความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เทียบเคียง เปรียบเทียบข้อมูลจาก CHEQA online ของ สกอ. และข้อมูลจากเว็บไซต์การศึกษาต่างๆ ในด้านการศึกษา รวมถึงการเปรียบเทียบงบประมาณบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก และจำนวนโครงการบริการวิชาการ ที่ยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนสังคมนั้นไม่ชัดเจนว่าจะทำให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคณะฯ ที่มีต่อองค์กรอื่นอย่างไร รวมถึงไม่พบแนวทางของประเด็นนี้ในด้านของการวิจัย การเลือกใช้แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม สนับสนุนให้คณะฯ สามารถยกระดับผลการดำเนินการของคณะฯ ได้
- ไม่พบการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการที่คณะดำเนินการในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาด เช่น การคัดเลือกข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาดที่สำคัญ การรวบรวมผลตามกรอบเวลาที่เหมาะสม การนำผลมาวิเคราะห์และนำไปใช้เป็นข้อมูลในการ ปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินการ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาดจะทำให้คณะสามารถปรับปรุงการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หัวข้อ 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

STRENGTHS

- คณะฯ มีเริ่มมีแนวทางในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ โดยทบทวนผลการดำเนินการจากความสำเร็จของตัววัดและเป้าหมายของ วัดคู่ประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการเทียบกับเป้าหมาย การดำเนินการดังกล่าวนี้ช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการติดตามข้อมูล และสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันอย่างไร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการประจำวันที่สำคัญ การกำกับ ติดตาม การประเมินและวิเคราะห์ผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันจะทำให้คณะสามารถเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างไร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น ข้อมูลใดที่จะเลือกมาใช้ในการเปรียบเทียบ วิธีการรวบรวมข้อมูล การนำ

ข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเลือก และใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบจะส่งผลให้คณะสามารถยกลำดับในการแข่งขันให้ดียิ่งขึ้นได้

- ไม่พบการดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกคณะฯ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา โดยการกำหนดช่องทางและเครื่องมือการเก็บข้อมูล รวมทั้งความถี่ในการเก็บข้อมูลของแต่ละกลุ่ม และการนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ความต้องการที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น ไม่ได้สะท้อนการดำเนินการในประเด็นนี้ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยคณะฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจกระทบต่อคณะฯ ได้

- ไม่พบกระบวนการที่คณะฯ ใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต โดยการเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและการจัดการความรู้ที่คณะฯ นำมาแสดงนั้น ไม่ได้สะท้อนการดำเนินการในประเด็นนี้ การดำเนินการเหล่านี้ช่วยให้คณะฯ สามารถคาดการณ์เป้าหมายในแต่ละกรอบเวลาเพื่อทราบโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ไม่พบกระบวนการที่คณะฯ ใช้ทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยการที่คณะฯ ทบทวนผลการดำเนินการตามภาพที่ 4.1ก(1)-1 และตารางที่ 4.1ก(1)-1 นั้นไม่ได้บ่งชี้ถึงการจัดลำดับความสำคัญและเรื่องที่ต้องปรับปรุง การที่คณะฯ ใช้ประโยชน์จากระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานอาจช่วยเกิดโอกาสในการพัฒนาคณะฯ ได้

หัวข้อ 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

STRENGTHS

- คณะฯ มีวิธีการในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะฯ มีคุณภาพโดยมีกระบวนการต่างๆ ได้แก่ มีระบบการกลั่นกรองข้อมูลโดยหัวหน้างาน และรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การกำหนดผู้มีอำนาจจัดการข้อมูลในแต่ละส่วน กำหนดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะสำหรับนักศึกษา และบุคลากรต้องมีการ Login การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่พบกระบวนการที่เป็นระบบในการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯ มีความพร้อมใช้ โดยการพัฒนาระบบแล้วมีการดำเนินการทดสอบระบบเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล รวมถึงการจัดฝึกอบรมการใช้งานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งประเมินความพึงพอใจในการใช้งานของระบบที่ คณะฯ ระบุมานั้น ไม่ได้สะท้อนถึงการดำเนินการในประเด็นดังกล่าว การมีข้อมูลที่พร้อมใช้ช่วยให้ตอบสนองต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างทันเวลา

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการตามภาพที่ 4.2ข(1)-1 และ ตารางที่ 4.2ข(1)-1 มีความเป็นระบบ และสามารถเกิดประสิทธิผลของการจัดการความรู้ อาทิ การดำเนินการตามภาพที่ 4.2ข-1 มีการปรับปรุงแก้ไขเพียงการพิจารณาโครงการให้ได้ตามแผน KM ไม่มุ่งการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการจัดการ KM ว่าสามารถจัดการความรู้และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการดำเนินการตามตารางที่ 4.2ข(1)-1 ไม่ครบวงจรการจัดการความรู้ในเรื่อง รูปแบบการจัดเก็บหลังการบรรยายเพื่อให้เป็นเอกสาร/คู่มือ/คลังความรู้ดิจิทัลเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ และการประเมินผลการใช้งานจากองค์ความรู้ที่จัดเก็บว่าเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด จึงควรมีการวัดและประเมินผลทั้งกระบวนการในการสร้างและจัดการความรู้และประสิทธิผลของกระบวนการ นอกจากนั้น การส่งเสริมให้เกิดการสร้างและใช้องค์ความรู้ในเชิงรุก อาทิ การจัดประกวดและ

คัดเลือกและให้รางวัลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยรักษาองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ และการดำเนินการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของคณะฯ ได้แก่ 1) การดำเนินการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะเป็นลักษณะกิจกรรมและไม่สามารถประเมินประสิทธิผลได้ และ 2) การดำเนินการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานตามที่รายงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้แต่ไม่พบขั้นตอนว่ามี การใช้อำนาจความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในคณะฯ ได้อย่างไร อาทิ การส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือวิเคราะห์การดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิผลหรือมีประสิทธิผลน้อยแล้วจึงเลือกใช้แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์ความรู้ที่จัดเก็บมาแก้ปัญหา การมีแนวทางที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยยกระดับผลิตภาพ (Productivity) ของการดำเนินงานตามพันธกิจให้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะหลักของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของคณะฯ โดยการฝังความรู้ ด้วยกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประกวดแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ หรือ Website หรือ Social Network การถ่ายทอดความรู้จากคณะฯ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมกับระดับมหาวิทยาลัยฯ แลกเปลี่ยนเรียนด้านการเรียนการสอน กับคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยฯ นั้นไม่ชัดเจนว่าเป็นการดำเนินการในประเด็นนี้อย่างไร การดำเนินการดังกล่าวนี้ช่วยให้รักษาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ได้

หมวดที่ 5 บุคลากร

หัวข้อ 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

STRENGTHS

- คณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล บุคลากรใหม่ ผ่านหลายกระบวนการ เช่น การทบทวนและกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรตามที่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละปีจากสาขาวิชา การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกโดยมีกรรมการจากหลักสูตรและจากส่วนกลางคณะฯ การคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยดำเนินการประกาศรับสมัครจากบุคคลทั่วไป การแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยง ด้านการเรียนการสอน ด้านวิจัย ส่วนของสายสนับสนุน มีการแต่งตั้งบุคลากรร่วมปฏิบัติงาน Worker การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้จะทำให้คณะฯ ได้บุคลากรที่ต้องตามคณะฯ ต้องการในการขับเคลื่อนองค์กร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เช่น 1) ไม่ชัดเจนว่า การวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการ โดยพิจารณาอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการตามแผนกลยุทธ์ และอัตราทดแทนเกษียณ ลาออก โดยใช้ข้อมูลตามเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของหลักสูตร อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ภาระงานสอนและอัตราผู้เกษียณนั้น มีส่วนงานใดดำเนินการในการวิเคราะห์ (เช่น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องด้านยุทธศาสตร์ หัวหน้าสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ฝ่าย HR ส่วนงานที่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพื่อตอบยุทธศาสตร์) และดำเนินการเมื่อใด (เช่น ในขั้นตอนระหว่างจัดทำแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ) ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์อะไร (เช่น Gap Analysis) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายกำหนดอย่างไร (เช่น อัตรากำลังสายวิชาการในสาขาที่จำเป็นที่สามารถสรรหาได้ตามเวลาที่กำหนด งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามความจำเป็น จำนวนอาจารย์

พิเศษที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในสาขาที่ต้องการตามยุทธศาสตร์ ฯลฯ) 2) ไม่ชัดเจนว่าการวิเคราะห์ขีดความสามารถที่จำเป็นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางตามวิสัยทัศน์นั้นดำเนินการอย่างไรนอกเหนือไปจากข้อกำหนดตามตารางที่ 5.1ก(1)-1 (เช่น บุคลากรที่มีคุณวุฒิ/ประสบการณ์ในสาขาที่จำเป็นต่อหลักสูตรในอนาคต สถาบัน/หน่วยงานที่มีความเหมาะสมในการส่งบุคลากรไปพัฒนาทักษะทักษะของบุคลากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักในอนาคตของคณะฯ ฯลฯ) และ 3) ไม่พบว่าคณะฯ แสดงแผนบุคลากรที่สนับสนุนแผนปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว) การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถมีอัตรากำลังและขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ ในทุกด้าน

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ชัดเจนว่าการรวบรวมและวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมเพื่อเสนอขออัตราทดแทนใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการวิเคราะห์อย่างไร (อาทิ WF profiles และ Productivity index ปัจจัยความเสี่ยงด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถที่ระบุในตารางที่ P2ก(2)-1 ปัจจัยที่สำคัญที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ตามตารางที่ P2ข-1 และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ตามตารางที่ 2.1ก(3)-2 ทักษะที่จำเป็นในปัจจุบันและอนาคตจาก World Economic Forum ฯลฯ) และใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์อะไรบ้าง (อาทิ Workforce Analysis (Demand Analysis Supply Analysis Gap Analysis) Scenario Analysis Trend Analysis Ratio Analysis Skill Gap Analysis) และมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรอย่างไรบ้าง (อาทิ Strategic Workforce Plan → Recruitment Plan, Manpower Plan, WF Skill Development Plan, Career Development Plan, Replacement and succession Plan, Talent Management Plan) การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่เป้าหมายได้

- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดระบบงานให้บรรลุผล โดยไม่ชัดเจนว่านำระบบ Co-Worker และแนวคิด LEAN มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการประเมินชิ้นงานที่สอดคล้องกับ KPI ของหน่วยงาน รวมถึงการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย นั้นเป็นการจัดระบบงานอย่างไร การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ เพื่อเพิ่มผลิตภาพขององค์กร

- คณะฯ ไม่ได้แสดงความเป็นระบบในการสร้างความมั่นใจว่าสถานที่มีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร โดยการดำเนินการในด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในทรัพย์สิน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ฯลฯ นั้นเป็นการดำเนินการในลักษณะกิจกรรมรวมถึงคณะฯ ยังไม่ได้แสดงวิธีการในประเด็นนี้ให้ครอบคลุมทุกสินทรัพย์ เช่น แปลงสาธิต/ฟาร์ม และโรงงานต้นแบบ การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรและส่งเสริมปัจจัยความผูกพัน “สิ่งแวดล้อมในการทำงาน”

- คณะฯ ไม่ได้แสดงความเป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย เช่น ตารางที่ 5.1ข(2)-1 ที่คณะฯ ดำเนินการนั้นเป็นลักษณะของกิจกรรมจากการจัดสรรสิทธิและสวัสดิการให้แก่บุคลากร ตามระเบียบราชการและมหาวิทยาลัย แต่ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ สนับสนุนให้เกิดตามตารางที่ 5.1ข(2)-1 อย่างไร อีกทั้งคณะฯ ยังไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

หัวข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

STRENGTHS

- คณะฯ กำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยได้สำรวจจากการรับฟังเสียงความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมของคณะกรรมการบริหารคณะฯ การเข้าเยี่ยมหน่วยงาน/ฝ่ายต่างๆ ของผู้บริหาร การพูดคุยกับทีมผู้บริหาร ฯลฯ ซึ่งทำให้ได้มาซึ่งปัจจัยความผูกพันของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนดังแสดงในตารางที่ P1ก(3)-2 การได้มาซึ่งปัจจัยความผูกพันดังกล่าวนี้ช่วยให้คณะฯ กำหนดวิธีสร้างความผูกพันของบุคลากรได้
- คณะฯ ใช้แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อคณะเทคโนโลยีการเกษตรเป็น Google Form ที่มีรายละเอียดส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยทำการสำรวจปีละ 1 ครั้ง การดำเนินการเหล่านี้ทำให้คณะฯ สามารถทราบระดับความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญไว้กับคณะได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ ใช้กระบวนการอะไรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามตารางที่ 5.2ข(1)-1 (มีเพียงวัตถุประสงค์ รูปแบบ/ตัววัด) รวมทั้งการอบรมบุคลากรใหม่จะปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไร การได้มาซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมาอย่างไร เชื่อมโยงกับค่านิยมอย่างไร ช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์จากแผนกลยุทธ์อย่างไร และ ค่านิยม “Universal Standard/มีความเป็นสากล” เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรกระตุ้นบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์
- คณะฯ ไม่ได้แสดงระบบการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างไร มีกระบวนการมอบ KPI ให้กับบุคลากรอย่างไร องค์ประกอบของ KPI รวมถึงมีเป้าหมายมีอะไรบ้าง นอกจากนี้แล้ว ผลการดำเนินการเหล่านี้เพื่อพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนความต้องการบุคลากรเองและคณะฯ อย่างไร เช่น การค้นหาการพัฒนาบุคลากรที่คณะต้องการ การค้นหาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร อีกทั้งยังไม่พบว่าคณะฯ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการเรียนรู้และพัฒนาเหล่านี้ เช่น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ขององค์กร การมีแนวทางดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรและยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยความผูกพัน “ความก้าวหน้า”
- ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตของสถาบัน เช่น ไม่ชัดเจนว่า นอกจากการให้ไปศึกษาดูงานและสนับสนุนการขอตำแหน่งวิชาการแล้ว คณะฯ มีกระบวนการอย่างไรเพื่อให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่ อาทิ การทำ TOR ภาระงานที่สนับสนุนโอกาสการขอตำแหน่งวิชาการ (เอกสารการสอน/หนังสือ/ตำรา การขอทุนวิจัย/ทำวิจัย/ตีพิมพ์งานวิชาการ/ค้นคว้านวัตกรรม/จดสิทธิบัตร การให้บริการวิชาการเพื่อสนับสนุนทักษะการสอนและหาโจทย์วิจัย ฯลฯ) การมีระบบที่เลี้ยงสนับสนุนการขอตำแหน่งวิชาการ นอกจากนั้น ไม่ชัดเจนว่าวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารนอกจากการวางแผนคัดเลือกแล้ว มีกระบวนการเตรียมความพร้อมทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารให้กลุ่มเป้าหมายอย่างไร มีการสอนงานหรือฝึกทักษะการบริหารโดยผู้บริหารเดิมหรือไม่ มีกระบวนการให้ผู้มีความสนใจเข้าโครงการหรือไม่ มีการวัดประเมินผลการดำเนินการทั้งสองรูปแบบหรือไม่ การมีแนวทางดำเนินการในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรและยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยความผูกพัน “ความก้าวหน้า”

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

หัวข้อ 6.1 กระบวนการทำงาน

STRENGTHS

- คณะฯ มีข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ตามตารางที่ 6.1ก(1)-2 อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่จำเป็นในการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการได้ตามเป้าหมายเพื่อการไปสู่วิสัยทัศน์
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยดำเนินการตามตารางที่ 6.1ค-1 ในส่วนของห้างร้านและบริษัท มีระบบการคัดเลือกผู้ส่งมอบในกระบวนการต่างๆ โดยประเมินศักยภาพของผู้ส่งมอบ (คุณสมบัติพื้นฐาน ทรัพยากรที่มีอยู่ ชื่อเสียง ผลงานในอดีต) ความพึงพอใจในการร่วมมือกับคณะฯ และเปรียบเทียบข้อมูลกับคู่เทียบ ในส่วนสถานประกอบการเป็นคู่ความร่วมมือที่สำคัญด้านสหกิจศึกษา ประเมินความน่าเชื่อถือ ประวัติการดำเนินงาน ขนาด ที่ตั้ง และความปลอดภัยของสถานประกอบการ และมีการติดต่อประสานงาน ตรวจนิเทศด้วย การดำเนินงานดังกล่าวนี้ช่วยให้คณะฯ สามารถจัดการผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ และ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการออกแบบกระบวนการดังกล่าวให้เป็นไปตามข้อกำหนด ได้แก่ 1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดดังกล่าวตามตารางที่ 6.1ก(1)-2 อาทิ การได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำข้อกำหนดดังกล่าว พบว่าส่วนใหญ่เป็นการนำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องมาใช้สำหรับข้อกำหนด (เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จรรยาบรรณของนักวิจัยและจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์/สัตว์ ข้อบังคับการเบิกจ่าย) ไม่พบหรือมีเพียงส่วนน้อยที่นำข้อมูลสารสนเทศจากการฟังผู้เรียน ลูกค้ายูมีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญมาเป็นข้อกำหนด (ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายูมีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ) รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศด้านกลยุทธ์ (ความท้าทายความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ตลาด โอกาสเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ ฯลฯ) 2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบกระบวนการดังกล่าว ไม่พบขั้นตอนดำเนินการออกแบบอย่างเป็นระบบ อาทิ 1) นำข้อกำหนดที่ได้มาจากการดำเนินการในข้อ 6.1ก(1) มาพิจารณาร่วมกับมิติการลงทุน (Quality, Cost, Timely, Safety) บทเรียนการดำเนินการในอดีต ข้อมูลคู่เทียบ แนวปฏิบัติที่ดี สมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อใช้ประกอบการออกแบบ (ขั้นตอน Conceptual design) 2) จัดทำ Capability Design (People, Process, Technology) & Capacity ที่เหมาะสมกับการดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งจัดทำ In-process & Lagging Indicators สำหรับระบบงานที่มารองรับ ซึ่งอาจต้องพิจารณาถึง การปรับระบบงานหรือโครงสร้างภายใน แผนพัฒนาบุคลากร (ขั้นตอน System & Service design) 3) การพิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับระบบต่างๆ (ขั้น System Integration) การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ จัดทำผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- คณะฯ ไม่ได้แสดงกระบวนการที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนด โดยการที่ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแต่ละกระบวนการและมีการวัดผลตามตัวชี้วัดของกระบวนการนั้น ไม่ชัดเจนว่าเป็นการดำเนินการในประเด็นนี้ นอกจากนี้ยังไม่พบว่าคณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยคณะฯ อาจสร้างกระบวนการโดย (1) การกำหนดและเตรียมกระบวนการ (การใช้เครื่องมือวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เช่น SIPOC Model กำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ) การทำ Work Instruction

(2) กำหนดตัวชี้วัดกระบวนการ ค่าเป้าหมาย (In-process/Lagging metric & indicators) Critical point indicators (3) การทำ QC Project Management และเครื่องมือคุณภาพต่างๆ (4) กำกับติดตาม รายงานผล ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้อาจช่วยให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจ

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการ สร้างเสริมสมรรถนะหลักของสถาบันและลดความแปรปรวนของกระบวนการ เช่น คณะฯ ระบุว่าใช้ PDCA เพื่อปรับปรุงกระบวนการ แต่พบว่าการดำเนินการส่วนใหญ่ของคณะฯ เป็นการเชิงกิจกรรม ซึ่งยากต่อการประเมินความสำเร็จในการดำเนินการ และไม่ระบุถึงเครื่องมือคุณภาพที่ใช้ในการปรับปรุง ไม่พบว่ามีกระบวนการปรับปรุงคุณภาพที่เป็นขั้นตอน อาทิ 1) การส่งเสริมหน่วยงานภายในมีการค้นหาโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยข้อมูลจริง ตั้งแต่ระดับ Strategic (แผนกลยุทธ์) ระดับ Tactical (เทคโนโลยี) และระดับ Operations (การปฏิบัติงานย่อย) 2) การพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านเครื่องมือพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน (ลดต้นทุน) ลดความเสี่ยง ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและการจัดการความรู้ 3) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมโดยเฉพาะ Process Innovation 4) ส่งเสริมการใช้มาตรฐานคุณภาพระดับสากลในการพัฒนาคุณภาพ เพื่อลดความแปรปรวน รวมทั้งการจัดทำ Work Flow และ Work Instruction ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระบวนการ ในทุกกระบวนการ การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มขึ้น และรักษาสมรรถนะหลักขององค์กรไว้

- การดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมของคณะฯ ยังขาดความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น กระบวนการจัดการนวัตกรรมตามตารางที่ 6.1ง-1 เป็นการดำเนินการแบบกิจกรรม ไม่พบความเป็นระบบ เช่น การดำเนินกระบวนการจัดการนวัตกรรมใน 7 ระดับ 1) ระดับการนำองค์กร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรม ผู้นำระดับสูงสร้างสภาพแวดล้อมด้านนวัตกรรมและ Intelligent risk 2) ระดับกลยุทธ์ มีกระบวนการแสวงหาการสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ ในกระบวนการ SPP 3) ระดับผู้เรียนและลูกค้า นำสารสนเทศจากการฟังมาสร้างนวัตกรรมเพื่อให้บริการที่เหนือความคาดหวัง 4) ระดับการจัดการความรู้ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีและนำองค์ความรู้ไปสร้างนวัตกรรม 5) ระดับบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองไปสู่การสร้างนวัตกรรม และ 6) ระดับปฏิบัติการจากการปรับปรุงกระบวนการสู่การสร้างนวัตกรรม 7) ระดับผลลัพธ์ที่มีตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมในทุกกระบวนการ การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ส่งเสริมความเข้มแข็งสมรรถนะหลักขององค์กรอย่างเป็นระบบ “การวิจัยและสร้างนวัตกรรมมุ่งเน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง”

หัวข้อ 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

STRENGTHS

- คณะฯ มีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยตามตารางที่ 6.2ค(1)-1 โดยมีระบบรักษาความปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดสำคัญต่าง ๆ มีระบบการดูแลและซ่อมบำรุง อาคาร สถานที่ ไฟฟ้า น้ำประปา มีระบบป้องกันไฟไหม้ มีการจัดทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงและแผนการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และจัดให้มีระบบไฟฟ้าสำรองในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน มีการฝึกซ้อมการป้องกันและการจัดการกรณีไฟไหม้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีการตรวจสอบและการอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ การกำจัดขยะและของเสียจากห้องปฏิบัติการ การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการตามตารางที่ 6.2ก-1 มีความเป็นระบบ เนื่องจากไม่พบว่าการดำเนินการเพื่อลดความสูญเสียดังกล่าวมีวิธีการวิเคราะห์อย่างไร ใช้ข้อมูลจากแหล่งใด และสามารถลด

ความสูญเสียได้มากน้อยเพียงใด คำนึงค่ากับการดำเนินการหรือไม่ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นอย่างไร รวมทั้งไม่ชัดเจนว่า การดำเนินการตามกระบวนการกำกับ/ส่งเสริมประสิทธิภาพของปัจจัยนำเข้า ปัจจัยการผลิต การดำเนินการของปัจจัยผลิต กำหนดเป้าหมายการดำเนินการต่างๆ ตามที่คณะฯ ระบุ มีขั้นตอนอย่างไร ใครเป็นผู้ดำเนินการ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเป็นอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานและส่งผลให้บรรลุพันธกิจตามเป้าหมาย

- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือสิทธิพิเศษ และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ โดยการจัดหาโปรแกรมป้องกันไวรัสและไฟร์วอลล์นั้น เป็นการดำเนินการในรูปแบบกิจกรรม การดำเนินการดังกล่าวนี้ช่วยให้เทคโนโลยีสนับสนุนด้านการศึกษาที่มีความปลอดภัย

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยอย่างครอบคลุม โดยไม่พบว่าคณะฯ ระบุในตารางที่ 6.2ค(1)-1 ถึงการดูแลความปลอดภัยในแปลงสาธิต/ฟาร์ม ซึ่งมีมากถึง 30 แห่ง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงงานต้นแบบแปรรูปอาหาร/ชุดเครื่องผสมอาหารที่เอ็มอาร์ (ตารางที่ P1ก(4)) ซึ่งมีเครื่องจักรกล ไม่พบมาตรการความปลอดภัยในกรณีเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานของบุคลากร หรือนักศึกษา การเตรียมชุดปฐมพยาบาลที่จำเป็น การตรวจสอบและฝึกซ้อมการปฐมพยาบาล และเคลื่อนย้ายผู้ได้รับอุบัติเหตุ คู่มือด้านความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักรกล ตารางบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความปลอดภัย การดำเนินการที่ครอบคลุมในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีมาตรฐานความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมค่านิยมองค์กร “Mastery/เป็นมืออาชีพ - Universal Standard/มีความเป็นสากล”

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น ไม่พบว่าการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินตามตารางที่ 6.2ค(2)-1 ระบุถึงกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ (การดำเนินงาน) ของคณะฯ ไม่พบการปรับปรุงแผน ไม่พบการฝึกซ้อมหรือทบทวนแผนความต่อเนื่องและรายงานผลการซ้อมหรือปรับปรุงแผน (มีแต่แผนป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติ ประจำปีงบประมาณ 2560) ไม่มีแผนเฉพาะสำหรับภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินประเภทอื่น โดยเฉพาะอุทกภัยซึ่งเคยเกิดในอดีต การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องนี้จะทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะจะเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องทุกสถานการณ์

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

หัวข้อ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่มีระดับดี และแนวโน้มดี คือ 1) จำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร 2) จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล 3) จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน (ตารางที่ 7.1ก.-2 ผลการดำเนินการด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านวิจัย ปี 2563-2565 ลำดับที่ 1 2 และ 4) 4) จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ในกลุ่มวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่จัดกลุ่มเป็นวารสารที่มีผลกระทบสูง (Q1) (ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร-ลำดับที่4) 5) จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 7.1ก.-3 ผลการดำเนินการด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านบริการวิชาการ-ลำดับที่ 4) และ 6) ค่าเฉลี่ยเงินเดือนของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำภายใน 1 ปี (ตารางที่ 7.1ข.1-1 ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการ(ด้านการเรียนการสอน ลำดับที่1) ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงประสิทธิผลด้านพันธกิจของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้าหลายตัว เช่น จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีรวมทุกชั้นปีที่ผ่านมาการประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามเกณฑ์การประเมินผลตามปีการศึกษา จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนผลงานการวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง จำนวนผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล จำนวนผลงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมไปสู่การจดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร รายได้จากโครงการบริการวิชาการ และจำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีการถ่ายทอดนวัตกรรมแก่สถานประกอบการ นอกจากนี้ยังไม่พบการรายงานตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับด้านเหล่านี้ที่ระบุในตารางที่ 2.1ก(3)-2 การรายงานผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ ได้

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 6.2ก-1 เช่น การจัดซื้อจัดจ้างแบบรวมศูนย์ การรวมศูนย์ห้องปฏิบัติการกลางและจัดระบบการบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือและอุปกรณ์ของห้องปฏิบัติการ รวมถึง ผลลัพธ์ด้านผลิตภาพ รอบเวลา และตัววัดอื่นๆ ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มีข้อมูล สารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หรือแสดงผลอย่างจำกัด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และด้านการจัดการเครือข่ายอุทยานการแสดงสารสนเทศดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินการเพื่อยกระดับผลิตภาพของการดำเนินการตามพันธกิจ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าที่มีระดับไม่ดี และแนวโน้มไม่คงที่หรือเป็นลบ คือ ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้อ่านทำภายใน 1 ปี (ตารางที่ 7.1ก.-1 ลำดับที่ 2) และจำนวนผลงานวิจัยที่ทำร่วมกับหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 7.1ก.-2 ผลการดำเนินการด้านผลิตภัณท์ และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านการวิจัย ปี 2563-2565 -ลำดับที่ 3) และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เปรียบเทียบข้อมูลปีการศึกษา 2563 ถึง 2565 ลำดับที่3) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลของกระบวนการที่มีระดับไม่ดี และแนวโน้มไม่คงที่หรือเป็นลบ คือ 1) ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามกำหนด (ตารางที่ 7.1ก.-1 ผลการดำเนินการด้านผลิตภัณท์ และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าด้านการเรียนการสอน ปี 2563-2565 ลำดับที่ 1) 2) ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีรวมทุกชั้นปีที่ผ่านมาการประเมินสมรรถนะ (ตารางที่ 7.1ข.1-1 ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการด้านการเรียนการสอน ลำดับที่ 4) และ ร้อยละความพึงพอใจในการใช้ระบบสารสนเทศขององค์กร (ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร-ลำดับที่15) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

หัวข้อ 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีระดับดี คือ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ตารางที่ 7.2ก.(1)-1 คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เปรียบเทียบข้อมูลปีการศึกษา 2563 ถึง 2565 ลำดับที่ 2) และ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าที่มีระดับดีได้ และมีแนวโน้มดี คือ จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก และจำนวนหน่วยงานที่รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้ซ้ำ (ตารางที่ 7.2ก.(2)-3 จำนวนหน่วยงานที่รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้บริการซ้ำ ลำดับที่ 2 และ 3) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงประสิทธิผลการให้บริการผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นจนเกิดความพึงพอใจและความผูกพัน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้าย่อยอื่น ได้แก่ ลูกค้าย่อยวิจัย และลูกค้าย่อยบริการวิชาการ การแสดงผลลัพธ์ของลูกค้าย่อยสำคัญทุกกลุ่ม จะทำให้คณะมีข้อมูลของลูกค้าย่อยเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนหลายตัวมีผลการดำเนินการไม่ดีขึ้น และหลายตัวแสดงผลลัพธ์อย่างจำกัด (ข้อมูล 1 ปี) เช่น ความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนักศึกษา ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการยกระดับผลการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวจะส่งผลให้คณะการดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้าย่อยอื่นหลายตัว ของคณะยังมีผลการดำเนินการไม่ครบถ้วน มีข้อมูลจำกัด (เพียง 1 ปี) เช่น คะแนนความผูกพันต่อสถาบันของนักศึกษา ผลการดำเนินงานการจัดความสัมพันธ์ ตามตารางที่ 3.2ก(1) การแสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วน จะช่วยให้คณะมีข้อมูล และสารสนเทศ ในการนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้าย่อยอื่น

หัวข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรที่ระดับดี และแนวโน้มดี คือ 1) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ปี 2563-2565 ลำดับที่ 2) 2) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอก (บาท/คน) (ตารางที่ 7.2ก.(1)-4งบประมาณสนับสนุนงานวิจัย และรายรับจากการบริการวิชาการ ปี 2563-65 ลำดับที่ 1) และ 3) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยต่ออาจารย์จากหน่วยงานภายนอก (ตารางที่ 7.1ข.2-1 ผลการดำเนินการด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการด้านการวิจัย ลำดับที่ 2) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงประสิทธิผลของความสำเร็จได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ “SA1 บุคลากรมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายสาขาวิชา”

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรให้ครบถ้วนทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงผลลัพธ์ด้านการรับบุคลากรใหม่ สิทธิและสวัสดิการของบุคลากรตามตารางที่ 5.1ข(2)-1 โดยการติดตามผลการดำเนินการทุกปี การกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสม จะทำให้คณะสามารถพัฒนาบุคลากรให้พร้อมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์
- คณะไม่แสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่ครบถ้วน เช่น การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานตามตารางที่ ตารางที่ 5.1ข(2)-2 ทั้งในด้านผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการ และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร การแสดงผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานที่ครบถ้วนจะทำให้คณะทราบถึงความต้องการของบุคลากรในด้านบรรยากาศในการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่ครบถ้วนด้านความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามกิจกรรมในตารางที่ 5.2ก(1)-1 รวมถึงผลลัพธ์บางตัวนั้นได้แสดงข้อมูลจำกัด (เพียง 1 ปี) เท่านั้น เช่น ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ระดับความคาดหวังที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร การแสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรที่ครอบคลุมและครบถ้วนจะทำให้คณะมีข้อมูล สารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุง
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หรือแสดงผลลัพธ์อย่างจำกัดด้านการพัฒนาบุคลากร โดยร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาตามแผน และจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะบริหาร อาจจะไม่สามารถสะท้อนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ การมี

สารสนเทศดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯนำไปปรับปรุงการดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรของคณะที่ระดับไม่ดีและแนวโน้มไม่คงที่ คือ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ (ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ปี 2563-2565 ลำดับที่ 3) รวมถึงผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะที่ระดับไม่ดี/ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและแนวโน้มลด คือ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร - ลำดับที่ 13) การปรับปรุงผลลัพธ์นี้ให้ดีขึ้นอาจช่วยให้รักษาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

หัวข้อ 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับดีหลายตัว เช่น ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมผู้บริหาร จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ และการรับรองมาตรฐาน จำนวนข้อแนะนำให้มีการแก้ไขโดยผู้ตรวจสอบภายในของ มทร.ธัญบุรี และร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของทีมบริหาร (ตารางที่ 7.4-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ปี 2563-2565 มีระดับดี-ลำดับที่ 1- 4, 7, 9-10) และ จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา (ตารางที่ 7.3-1 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ลำดับที่ 1) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงถึงประสิทธิผลการนำและกำกับดูแลองค์กรของผู้นำระดับสูงเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ไม่ได้รายงานผลลัพธ์หรือรายงานอย่างจำกัดด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคมหลายตัว ได้แก่ ผลลัพธ์การสื่อสารและสร้างความผูกพัน (7.4ก(1)) เช่น การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยม ไปสู่กลุ่มอื่นนอกเหนือจากบุคลากร ตามที่ระบุไว้ใน 1.1ข ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลองค์กร (7.4ก(2)) เช่น ผลประเมินการดำเนินงานของคณบดีโดยมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยตามทีระบุใน1.2ก(2) ผลลัพธ์ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ตามที่ระบุใน1.2ก(2) ผลประเมินหน่วยงานที่ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (7.4ก(3)) เช่น ผลประเมินคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพหลักสูตร ผลประเมิน ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (7.4ก(4)) เช่น ผลการดำเนินการของคณะกรรมการส่งเสริมจริยธรรม (การให้รางวัลยกย่อง)ตามทีระบุใน1.2ข(2) และ ผลการดำเนินการของคณะกรรมการจริยธรรมในสัตว์ทดลองตามทีระบุใน1.2ข(1) ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคม (7.4ก(5)) เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามนโยบาย (Green University) และการอนุรักษ์พลังงาน ของมทร.ธัญบุรี ตามทีระบุใน 1.2ค(1) ผลลัพธ์เหล่านี้อาจช่วยให้คณะฯ ทราบถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง การกำกับดูแลองค์กรเพื่อดำเนินการตามโครงสร้างองค์กรที่กำหนดและการสร้างความผาสุกให้สังคมตามวิสัยทัศน์ “ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรที่มีแนวโน้มไม่คงที่ หรือ ไม่มีแนวโน้มหลายตัว ได้แก่ ระดับความเชื่อมั่นในการนำของของทีมผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมผู้บริหาร จำนวนข้อร้องเรียนจากการกระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับ และการรับรองมาตรฐาน จำนวนข้อแนะนำให้มีการแก้ไขโดยผู้ตรวจสอบภายในของมทร.ธัญบุรี จำนวนชุมชนที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใต้ความร่วมมือกับคณะฯ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของทีมบริหาร (ตารางที่ 7.4-1 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ปี 2563-2565 ลำดับที่ 2-4 และ 7-9)

ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร “Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง – Mastery/เป็นมืออาชีพ Social Reliability/เป็นที่พึ่งของสังคม และ Achievement Motivation/มุ่งผลสัมฤทธิ์”

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแล ที่มีระดับไม่ดีและแนวโน้มไม่คงที่ คือ ร้อยละความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนของแต่ละปีงบประมาณ (ตารางที่ 7.4-1 ลำดับที่ 11) ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร “Achievement Motivation/มุ่งผลสัมฤทธิ์”

หัวข้อ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

STRENGTHS

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินที่มีระดับดีและแนวโน้มเพิ่มขึ้นคือ รายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ ปี 2563-2565 เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (ตารางที่ 7.5-1 ลำดับที่ 3) รายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ ปี 2563-2565 เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง สะท้อนถึงประสิทธิผลในการรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC3 การสร้างรายได้จากทรัพยากรที่มีอยู่ของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

- คณะฯ ยังไม่ได้รายงานผลลัพธ์หลายตัวด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น ไม่พบผลลัพธ์ด้านการงบประมาณและการเงินนอกเหนือจากเรื่องรายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ ไม่พบผลลัพธ์ด้านการตลาด รวมถึงไม่ชัดเจนเรื่องของการรายงานข้อมูลการบรรลุความสำเร็จของกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยไม่ชัดเจนว่าค่าวิเคราะห์ตำแหน่งการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นสะท้อนถึงการบรรลุอย่างไร การติดตามผลลัพธ์เหล่านี้ช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามการบรรลุยุทธศาสตร์และความก้าวหน้าของคณะฯ ได้

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินที่มีระดับลดลงและแนวโน้มไม่คงที่ คือ สัดส่วนเงินวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก/ภายใน ปี2563-2565 มีค่าลดลงและแนวโน้มไม่คงที่ (ตารางที่ 7.5-1 ลำดับที่ 2) ผลลัพธ์นี้อาจแสดงถึงความจำเป็นที่คณะฯ ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถการแข่งขันด้านวิจัย ประเด็น “ทิศทางการสนับสนุนงบวิจัยเชิงพื้นที่หรือมีผู้ใช้ประโยชน์รองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ และแนวโน้มการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ และการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม โดยชุมชนท้องถิ่นหรือสถานประกอบการ”

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านตลาดมีระดับไม่ดีและแนวโน้มลดลง ได้แก่ ตารางที่ 7.5-1 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ 1) ลำดับที่ 1 ร้อยละของจำนวนผู้เรียนเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปี2563-2565 มีค่าลดลงต่อเนื่อง และ 2) ลำดับที่ 6 จำนวนนักศึกษาต่างประเทศที่รับเข้า ปี2563-2565 มีค่าลดลงต่อเนื่อง ผลลัพธ์ดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและลำดับการแข่งขัน “มีสถาบันการศึกษา และหน่วยงานเอกชน มีการจัดการเรียนการสอนสาขาการเกษตร จำนวนมาก และอัตราการเกิดของประชากรลดลง ทำให้ตัวป้อน (Feeder) ในระบบลดลง”

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีระดับความสำเร็จเทียบกับตัวชี้วัดทั้งหมดน้อยกว่าร้อยละ 50 และส่วนใหญ่มีแนวโน้มไม่คงที่ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของการดำเนินการตามผลการปฏิบัติราชการตามผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results -KR) ของแผนปฏิบัติราชการ ปี 2563-2565 จาก 4 ยุทธศาสตร์ระดับคะแนนเพิ่มขึ้น 2 จาก 4 ตัว และลดลง 2 จาก 4 ตัวคิดเป็นร้อยละ 50 แนวโน้มไม่คงที่ (ตารางที่ 7.5-1 ลำดับที่ 7-10) และ 2) ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (KPI) มีเพียง 1 ตัวชี้วัด (รางวัลจากหน่วยงานภายนอก มีระดับเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จาก 6 ตัวชี้วัดคิดเป็น ร้อยละ 16.67 (ตารางที่ 7.5-1 ลำดับที่ 11-16) ผลลัพธ์นี้สะท้อนถึงความจำเป็นที่คณะฯ ควรเร่งดำเนินการเพื่อให้ได้ผลดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1-6)

ระดับการประเมิน (band) =1..... คะแนนการประเมิน =87.25.....

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)

ระดับการประเมิน (band) =1..... คะแนนการประเมิน =45.....

ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) =1.... คะแนนการประเมิน =132.25...

** 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
0% หรือ5% (Band 1)	A : ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%,15%, 20% หรือ25% (Band 2)	A : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นที่ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3)	A : แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ และเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I : แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ และเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I : แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%,15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษาและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่างๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มการนำแนวทางต่างๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201-260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าจะมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริงและแนวทางต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัวชี้วัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอดและการมีตัวชี้วัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงความก้าวหน้าและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
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 ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยม และมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัวชี้วัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัวชี้วัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุ พันธกิจของสถาบัน

5. Key Factors (OP in brief)

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 มีหลักสูตรปริญญาตรี (วท.บ.) 5 หลักสูตร/สาขาวิชา (การผลิตพืช/เทคโนโลยีภูมิทัศน์/สัตวศาสตร์/ประมง/วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) หลักสูตรปริญญาโท 1 หลักสูตร (สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร) มีงานวิจัยด้านนวัตกรรมทางการเกษตร มีงานบริการวิชาการด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ หลักสูตร up-skill, re-skill, non-degree ทั้งแบบให้เปล่า และสร้างรายได้
2. วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ ค่านิยม และวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์: ผลิตบัณฑิตและนวัตกรรมการเกษตรที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ พันธกิจ: 1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการ และวิชาชีพทางการเกษตร คิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมทางการเกษตร ส่งการนำไปใช้ประโยชน์ ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ 3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ค่านิยม: RMUTT = Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง – Mastery/เป็นมืออาชีพ - Universal Standard/ ความเป็นสากล – Technology/ เทคโนโลยี – Trust & Team/เชื่อมั่นในทีม วัฒนธรรม: STARS = Social Reliability/เป็นที่พึ่งของสังคม – Technology/ก้าวหน้าเทคโนโลยี - Achievement Motivation/มุ่งผลสัมฤทธิ์ – Right/ทำในสิ่งที่ถูกต้อง – Service Mind/มีหัวใจของการบริการ
3. สมรรถนะหลัก	1. การบ่มเพาะสมรรถนะการประกอบการและทักษะวิชาชีพในฟาร์มเศรษฐกิจ 2. ความผูกพันกับเครือข่ายผู้ประกอบการในการร่วมผลิตและบ่มเพาะสมรรถนะบัณฑิต 3. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมมุ่งเน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง
4. บุคลากร	บุคลากร 115 คน: 1) สายวิชาการ 52 คน (ขรก. 18 /พณ. ม. 34 – ป.โท 24 คน/ป.เอก28 – Gen BB 5/X 25/Y22 – รศ.1/ผศ. 31/อ. 20) 2) สายสนับสนุน 63 คน (ขรก. 3 /พณ. ม. 24/พณ.รศ. 6/ พณ. งรต. 23/ลจ.ประจำ 7 – <ป.ตรี21/ป.ตรี 34/ ป.โท 8 /ป.เอก 0 – Gen BB 7/X 17/Y32/Z7 – ชก.พ. 2/ ชก. 3/ปก. 57/บห. 1) ปัจจัยความผูกพัน (เรียงจากมากไปน้อย): 1) สายวิชาการ: ความก้าวหน้า/ค่าตอบแทน/ลักษณะงาน/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน/สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน/สวัสดิการ/การบริหารจัดการ 2) สายสนับสนุน: สวัสดิการ/ลักษณะงาน/การบริหารจัดการ/ความก้าวหน้า/สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน/ค่าตอบแทน/สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
5. สินทรัพย์	1) ห้องเรียนจำนวน 38 ห้อง ห้องปฏิบัติการ 49 ห้อง แปลงสาธิต/ฟาร์ม 30 แห่ง 2) ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยาทางอุตสาหกรรมอาหาร/ตรวจวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการ/การเลี้ยงสัตว์ทดลองเพื่องานทางวิทยาศาสตร์/พัฒนาพันธุ์ปลา โรงงานต้นแบบแปรรูปอาหาร/ชุดเครื่องผสมอาหารที่เอเอ็มอาร์ 3) เทคโนโลยีสนับสนุนด้านการศึกษา วิจัย บริหารจัดการ เช่น ฐานข้อมูลทะเบียนนักศึกษา ระบบห้องสมุด WALAI Autoclip DRMS, NRIIS, E-MENSER ERP e-GP E-office 4) อนุสิทธิบัตร จำนวน 12 เรื่อง Proceeding 10 เรื่อง ฐานข้อมูล TCI 1 4 เรื่อง ฐานข้อมูล Scopus (Q1) 3 เรื่อง และ Q4 6 เรื่อง
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้านจัดการศึกษา เช่น เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา/พรบ. การอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ข้อบังคับมท. อนุญาตว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี/การจัดการระบบสหกิจศึกษา/การเทียบโอนการศึกษา/ การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

หัวข้อ	ข้อมูล
	ด้านการวิจัย เช่น พ.ร.บ.สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์/ประกาศและหลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านงานวิจัยของมทร.ธัญบุรี ด้านบริการวิชาการ เช่น ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริการวิชาการ/การจัดหารายได้หรือผลประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ที่ได้จากนวัตกรรม และจากทรัพย์สินทางปัญญา ด้านการบริหาร เช่น พรบ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
7. โครงสร้างองค์กร	คณะฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองคณบดี (วิจัยและวิชาการ/บริหารและวางแผน/พัฒนานักศึกษา) ผู้ช่วยคณบดี (วิจัย/ศูนย์ความเป็นเลิศ/พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพนักศึกษา/ยุทธศาสตร์ความร่วมมือตปท./ความร่วมมือและกิจกรรมพิเศษ) หัวหน้าวิชา หัวหน้าสำนักงานคณบดี และหัวหน้างาน คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการชุดต่างๆ ในการกำกับดูแล
8. ผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ความต้องการและความคาดหวัง	ด้านการจัดการศึกษา: นักศึกษา (หลักสูตร Degree/Credit bank/non-degree/บัณฑิตศึกษา) ความต้องการและความคาดหวัง: ได้งานทำที่ตรงกับสาขาที่เรียนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหลังจากสำเร็จการศึกษา/การจัดเรียนการสอนที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี/มีรายได้ระหว่างเรียน/มีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ/มีหลักสูตรตามที่ต้องการ/สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด/ความเชี่ยวชาญของอาจารย์ผู้สอน/มีทุนสิ่งสนับสนุนการศึกษาหรือแหล่งทุนให้นักศึกษา/มีประสบการณ์ต่างประเทศ ด้านวิจัย: ผู้ให้ทุนวิจัย ความต้องการและความคาดหวัง: งานวิจัยและนวัตกรรมส่งมอบตามกำหนด/พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม/สมรรถนะในการทำวิจัย/ผลงานวิจัยตอบสนองความต้องการของชุมชนสามารถนำไปแก้ปัญหาได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการแต่ละแหล่งทุน ด้านบริการวิชาการ: ผู้รับบริการวิชาการ ความต้องการและความคาดหวัง: มีองค์ความรู้ มีทักษะเพิ่มขึ้น/ได้รับบริการตามความต้องการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง/นำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้/ยกระดับคุณภาพชีวิต/สร้างรายได้/สร้างอาชีพ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-ความต้องการและความคาดหวัง: ผู้ปกครอง: สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษา/ความมั่นใจในการศึกษาสถานศึกษา/สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด/ความปลอดภัย/บรรยากาศ ศิษย์เก่า: รับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ ผู้ใช้บัณฑิต/สถานประกอบการ: การสื่อสารได้ดี ทำงานเป็น/การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์งานได้/การใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน ภาคประกอบการ
9. ผู้ส่งมอบคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	ผู้ส่งมอบ (ห่วงโซ่อุปทาน): บริษัท/ห้างร้านที่ส่งมอบวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง ข้อกำหนด: การส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ ตรงตามที่ระบุไว้ในสัญญาและตามเวลาที่กำหนด คู่ความร่วมมือ: เครือข่าย/หน่วยงานภาครัฐและเอกชน/สถานประกอบการ/แหล่งฝึกประสบการณ์ ข้อกำหนด: บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU, MOA

หัวข้อ	ข้อมูล
10. ลำดับในการแข่งขัน	สถาบันคู่เทียบ: 1) คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) วิทยาลัยนวัตกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีอาหาร มหาวิทยาลัยรังสิต 3) คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประเด็นเทียบเคียง: การจัดการศึกษา - ร้อยละการมีงานทำของบัณฑิตปริญญาตรี/รายได้ของบัณฑิต/ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/นักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมการฝึกประสบการณ์/มีงานทำในต่างประเทศ การวิจัย - อัตราส่วนเงินสนับสนุนงานวิจัยต่อคน/สัดส่วนผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ISI/Scopus/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร การบริการวิชาการ - จำนวนผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์/รายได้จากงานบริการวิชาการ
11. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	การจัดการเรียนการสอน: รูปแบบการสอนที่มีการใช้เทคโนโลยี สื่อออนไลน์ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง/หลักสูตรเน้นการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และนวัตกรรมที่มีทักษะพร้อมทำงานในวิชาชีพ และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย/โอกาสในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต/มีสถาบันการศึกษา และหน่วยงานเอกชน มีการจัดการเรียนการสอนสาขาการเกษตร จำนวนมาก/อัตราการเกิดของประชากรลดลง ทำให้ตัวป้อน (Feeder) ในระบบลดลง/นักเรียนที่เข้ามาศึกษามีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน/การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตภาคการเกษตร/การปรับตัวให้เท่าทันกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การวิจัย: ทิศทางของการสนับสนุนวิจัยเชิงพื้นที่หรือมีผู้ใช้ประโยชน์รองรับการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ และแนวโน้มการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ/การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม โดยชุมชนท้องถิ่นหรือสถานประกอบการ/โอกาส/ช่องทางในการต่อยอดผลงานวิจัยในเชิงพาณิชย์ และสร้างผู้ประกอบการใหม่ การบริการวิชาการ: งานบริการวิชาการที่ต้องตอบสนองความต้องการของชุมชน/สังคม ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน/แนวโน้มของสังคมให้ความสนใจกับการบริโภคอาหารปลอดภัย ทำให้มีการพัฒนาด้านการเกษตรปลอดภัย และทำการเกษตรเพื่อพึ่งพาตนเองมากขึ้น
12. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	เอกสารเผยแพร่ รายงานประจำปี เว็บไซต์ของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ข้อมูลเปรียบเทียบจากฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (CHE QA Online) ของคู่เทียบทั้งในและต่างประเทศ
13. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ด้านการจัดการศึกษา: SC1 ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพที่พัฒนาไปสู่ระดับสากล SC2 การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ/มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ SC3 การพัฒนานวัตกรรมสร้างมูลค่าเพิ่มสู่เชิงธุรกิจ SC4 การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการจนสามารถเป็นเจ้าของกิจการ ด้านการวิจัย: SC1 การพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม ที่สร้างมูลค่าหรือก่อให้เกิดประโยชน์แก่ ชุมชน สังคม หรือสถานประกอบการ SC2 การพัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม ที่ตอบโจทย์ต่อการเปลี่ยนแปลงประชากรและแนวโน้มการบริโภค เพื่อสร้างความมั่นคงด้านเกษตรอาหาร ด้านบริการวิชาการ: SC1 การใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ทางการเกษตร เพื่อลดต้นทุน เพิ่มมูลค่า สร้างนวัตกรรม สร้างอาชีพ หรือสร้างรายได้ SC2 การบริการวิชาการที่ช่วยยกระดับหรือพัฒนากำลังคนในภาคเกษตรอาหาร SC3 การสร้างรายได้จากทรัพยากรที่มีอยู่ของคณะฯ

หัวข้อ	ข้อมูล
	ด้านบุคลากร: SC1 การสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน SC2 การสร้างรายได้จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบุคลากร
14.ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ด้านการจัดการศึกษา: SA1 การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนานักศึกษาทั้งในและต่างประเทศ SA2 แหล่งที่ตั้งอยู่ในจุดที่ดีมีทรัพยากร SA3 มีความพร้อมด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ SA4 มีเครือข่ายภาคเอกชนและศิษย์เก่า SA5 มีโครงการส่งเสริม start up สร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ประกอบการ ด้านการวิจัย: SA1 บุคลากรมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายสาขาวิชา SA2 มีสิ่งสนับสนุนเครื่องมือวิจัยพื้นฐานเพียงพอต่อการทำวิจัย SA3 คณะและมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้มีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยทั้งระดับชาติและนานาชาติ SA4 มีเครือข่ายชุมชน/สถานประกอบการ รองรับบริการต่อยอด ด้านบริการวิชาการ: SA1 มีทรัพยากรและทำเลที่ตั้งที่เข้าถึงได้ง่าย SA2 มีงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนสร้างเครือข่ายวิจัย กับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ SA3 มีบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้านบุคลากร: SA1 บุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับ
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)/ เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร IQA, AUN-QA/วงจรคุณภาพ PDCA, Lean, RtoR/ระบบ Dashboard ของมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ 1
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน



คำสั่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่ ๑๓๗๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕
(แก้ไขเพิ่มเติม)

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ ในระหว่างวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายคำสั่ง โดยคณะกรรมการประเมินฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ศึกษารายงานการประเมินตนเองของหลักสูตร เพื่อวางแผนการตรวจประเมิน

❖ Independent Review กระบวนการศึกษาข้อมูล พิจารณา และบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินคณะ ของกรรมการตรวจประเมิน

๒. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

❖ Consensus Review กระบวนการประชุมคณะกรรมการตรวจประเมินเพื่อหาข้อสรุปในจุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Strengths) โอกาสเพื่อการพัฒนา (Opportunities for Improvement) คะแนนของคณะในแต่ละหมวด

❖ Site Visit กระบวนการตรวจเยี่ยมลงพื้นที่ ตรวจคณะ เพื่อรวบรวมหลักฐาน สัมภาษณ์ ยืนยันผลการปฏิบัติงานตามรายงานการตรวจประเมินตนเอง และผลการดำเนินงานของคณะ

๓. เสนอผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ

๔. จัดทำรายงานผล (Feedback Report) ส่งให้คณะต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์สมหมาย ผิวสอาด)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เอกสารแนบท้ายคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ๑๓๗๘/๒๕๖๖
 รายงานคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
 ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่	กำหนดวันตรวจประเมิน	คณะที่ตรวจประเมิน	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	Consensus : ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ Site Visit : ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	คณะบริหารธุรกิจ	๑. อาจารย์สุนันทา คเชชนะนันท์ ๒. รศ.ดร.อิทธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล ๓. รศ.ดร.วิเชียร ชุตินาสกุล ๔. น.ส.มุกชรินทร์ คำประสาตร์	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๒	Consensus : ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ Site Visit : ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑. รศ.ดร.อนันต์ มุ่งวัฒนา ๒. ผศ.ดร.อัฒชัย เอื้ออนันต์สันต์ ๓. ผศ.ดร.ธรรมบุญ รัศมีมาสเมือง ๔. น.ส.วีรบุษ พานทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตบางเขน) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตปัตตานี) มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๓	Consensus : ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ Site Visit : ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	๑. ผศ.ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พรพวงษ์ ๒. รศ.ดร.อภิชาติ แจ่มบำรุง ๓. รศ.ดร.ณัฐพล จันทน์พานิชย์ ๔. น.ส.ปัทมาพร ทุมทัตทิพย์	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตบางเขน) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตศรีราชา) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๔	Consensus : ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ Site Visit : ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖	คณะการแพทย์บูรณาการ	๑. ผศ.ดร.น.สพ.ธีระศักดิ์ พรพวงษ์ ๒. ผศ.นพ.วิศาล มหาสิทธิวัฒน์ ๓. รศ.ดร.เบญญา กสานติกุล ๔. นายสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มทร.ธัญบุรี	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ภาคผนวกที่ 2
รูปภาพการตรวจประเมิน







