SAT RMUTL Faculty of Science and Agricultural Technology

รายงาน
การประเมินตนเอง

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ประจำปีการศึกษา 2566

Education Criteria for
Performance Excellence:

EdPEx

2023

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สำหรับผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2566 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการประเมินตนเอง ในการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) ฉบับปี พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อรับการตรวจประเมิน จากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ เนื้อหาสาระสำคัญของรายงานฉบับนี้ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร และส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์ รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา 2566 ได้รวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็น แนวปฏิบัติตามพันธกิจต่าง ๆ ที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและทำการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตามแนวทางของ EdPEx ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา หวังว่ารายงานการประเมินตนเองฉบับนี้จะเป็น สารสนเทศที่สำคัญสำหรับรายงานต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม รวมถึงเป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานของ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยมาสฐ์ ตัณฑ์เจริญรัตน์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	**ก**
สารบัญ	**ข**
อภิธานศัพท์และคำย่อ	**ง**
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร	**1**
P.1 ลักษณะองค์กร	1
P.2 สถานการณ์ของสถาบัน	9
ส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์	**12**
หมวด 1. การนำองค์กร	**12**
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	12
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	19
หมวด 2. กลยุทธ์	**25**
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	25
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40
หมวด 3. ลูกค้า	**44**
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	44
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	46
หมวด 4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	**52**
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร	52
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	61
หมวด 5. บุคลากร	**66**
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	66
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	72
หมวด 6. การปฏิบัติการ	**77**
6.1 กระบวนการทำงาน	77
6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	81

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
หมวด 7. ผลลัพธ์	**83**
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	83
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	86
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	87
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล	88
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90

อภิธานศัพท์และคำย่อ

สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
คณะกรรมการผู้บริหารคณะ (BEC)	ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี
สวพ.	สถาบันวิจัยและพัฒนา
สถช.	สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
สวส.	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
สวท.	สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
วก	ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
บผ.	ฝ่ายแผนงานและยุทธศาสตร์
บก.	ฝ่ายบุคลากร
วจ.	ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร (SAT) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีปรัชญาในการจัดการศึกษาที่ต้องการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร เพื่อสังคมและประเทศชาติ ตามวิสัยทัศน์ของคณะ ที่จะเป็นผู้นำในการผลิตบัณฑิตที่เชี่ยวชาญ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเกษตร และอาหารสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน คณะ มีการจัดการเรียนการสอนใน 6 เขตพื้นที่ คือ น่าน ลำปาง พิษณุโลก ตาก เชียงราย และเชียงใหม่ มีการจัดการเรียนการสอนทั้ง ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท รวมทั้งสิ้น 8 หลักสูตร

ก.สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) คณะ มีภารกิจหลักด้านการจัดการศึกษา วิจัย/นวัตกรรม ปีการศึกษา 2566 มีการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 6 หลักสูตร และระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร รายละเอียดตารางที่ OP-1 และบริการที่สำคัญ ดังแสดงในตารางที่ OP-2

ตารางที่ OP-1 การจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2566

ระดับ	แนวทางการจัดการศึกษา	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ
ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 หลักสูตร มีนักศึกษา 1,046 คน		
วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) 1.เกษตรศาสตร์ (พืชศาสตร, สัตวศาสตร์, เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ), 2.สาขาวิชาเครื่องจักรกลเกษตร, 3.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร,4.สาขาวิชาธุรกิจอาหารและโภชนาการ,5.สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, 6.สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	มีระบบจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ โดยการสอนบรรยายและฝึกปฏิบัติ กิจกรรม active learning การสัมมนา ศึกษาดูงาน ฝึกงาน และสหกิจศึกษา	- บัณฑิตนักปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร **ปีละ 184 คน (ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา 2565)**
ระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร มีนักศึกษา 24 คน		
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) 1.เทคโนโลยีการเกษตร 2.พืชศาสตร์	จัดการศึกษาแบบแผน ก และ ข มีการจัดการศึกษาแบบบรรยายเน้นปฏิบัติการ กิจกรรม active learning สัมมนา วิทยานิพนธ์และค้นคว้าอิสระ การวิจัยเพื่อค้นหาองค์ ความรู้ในการแก้ปัญหาทางการเกษตร	- ผู้เชี่ยวชาญเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร **ปีละ 12 คน (ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา 2565)**

ตารางที่ OP- 2 การบริการที่สำคัญ

ด้าน	แนวทางการให้บริการ
วิจัยและนวัตกรรม	ดำเนินการตามเงื่อนไขของแหล่งทุน ทั้ง ทุนวิจัยเงินรายได้วิจัย เงินแผ่นดิน วิจัยทุนภายนอก และวิจัยทุนส่วนตัว ที่เน้นวิจัยแบบบูรณาการและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา เชิงพื้นที่ การพัฒนาและดำเนินการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ **กลไกการส่งมอบ:** การตีพิมพ์เผยแพร่/การนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ/รายงานวิจัย/ สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร/ชิ้นงาน
บริการวิชาการ	ให้บริการวิชาการใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) **บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้** - การเป็นที่ปรึกษาโครงการให้กับหน่วยงานภาครัฐ เช่น ศูนย์อุตสาหกรรมภาคเหนือ ธนาคารธกส. ธนาคารออมสิน โรงเรียนจักรคำคณาธร จังหวัดลำพูน โรงเรียนส่วนบุญโญปถัมภ์ จังหวัดลำพูน โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ - การให้บริการเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์- หลักสูตรอบรมระยะสั้น เช่น โครงการ การควบคุมคุณภาพสินค้าตามมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบมีส่วนร่วมระบบชุมชนรับรอง RL-PGS (พิษณุโลก) 2) **บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม (แบบให้เปล่า)** - พัฒนา/ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ชุมชน และผู้ประกอบการ โดยบูรณาการการเรียนการสอนในหลักสูตร เช่น การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าและการตลาด เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ประชาชน ร่วมกับคู่ความร่วมมือ เช่น โรงเรียนเครือข่าย ชุมชน **กลไกการส่งมอบ:** บริการตรวจวัด วิเคราะห์ การจัดอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ

(2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ตาราง OP1-2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

วิสัยทัศน์	“ผู้นำในการผลิตบัณฑิตที่เชี่ยวชาญ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเกษตร และอาหารสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน”
พันธกิจ	- **จัดการศึกษา** พัฒนากำลังคนของชาติ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร โดยเน้นการเรียนการสอนที่พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงานเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และสามารถทำงานในภาคอุตสาหกรรม หรือเศรษฐกิจขนาดย่อม รวมถึงการพัฒนาตนไปเป็นผู้ประกอบการทางการเกษตรและอาหาร - **พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม** ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร ทั้งในเชิงวิชาการ เชิงพาณิชย์ หรือสาธารณประโยชน์ ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และ BCG Model และตลอดห่วงโซ่มูลค่าในภาคการผลิตและบริการ - **ให้บริการวิชาการ** ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร เพื่อสังคม อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจภูมิภาค ให้เข้มแข็งและยั่งยืน - **ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** มีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาทางการเกษตร ภูมิปัญญาอาหารล้านนา ร่วมกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมล้านนา เพื่อสร้างสมดุลของสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

	- **สร้างความร่วมมือ** ส่งเสริมบทบาทความร่วมมือทางวิชาการกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนควบคู่กับการปฏิบัติการจริง เพื่อสมรรถนะและทักษะในการทำงาน - **การบริหารจัดการองค์กร** สู่องค์กรคุณภาพ (Quality Management) บนพื้นฐานการจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)
ค่านิยม	SAT TEAM **S** Spirit มีความมุ่งมั่นตั้งใจ **A** Ability มีความสามารถในการทำงาน **T** Teamwork การทำงานร่วมกันเป็นทีม **T** Technology นำเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ **E** Excellence มุ่งเน้นความเป็นเลิศ **A** Attitude มีเจตคติที่ดี **M** Multidisciplinary มุ่งสร้างสรรค์ความหลากหลายทางวิชาการ

(3) คณะ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 242 คน รายละเอียดแสดงในตารางที่ OP-4 มีปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรผูกพันเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ตามตารางที่ OP-5

ตารางที่ OP- 4 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2567)

วุฒิการศึกษา / ตำแหน่งทางวิชาการ	สายวิชาการ			วุฒิการศึกษา / ประเภท	สายสนับสนุน			
	ป.โท	ป.เอก	รวม		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม
ศาสตราจารย์	-	-	-	ชำนาญการ	-	6	1	7
รองศาสตราจารย์	1	11	12	ปฏิบัติการ	15	31	4	50
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	33	51	84	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
อาจารย์	88	58	146	ลูกจ้างตามพันธกิจ	-	-	-	-
รวม	**122**	**120**	**242**	**รวม**	**15**	**37**	**5**	**57**
อายุเฉลี่ย 46 ปี	**อายุงานเฉลี่ย 17 ปี**			**อายุเฉลี่ย 41 ปี**	**อายุงานเฉลี่ย 9 ปี**			

การกำหนดคาเปาหมายรอยละบุคลากรสายวิชาการเพื่อเขาสูตำแหนงทางวิชาการที่สูงขึ้น (ผศ. รศ. ศ)

ปี การศึกษา	จำนวนเกษียณอายุราชการ (ขร.+ พนม.)	จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ขร.+พนม.) (1)	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ.รศ (2)	จำนวนบุคลากร ที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ (1)-(2)	จำนวนบุคลากรที่ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ (KPI ประกันฯ 60%) (3)	จำนวนบุคลากรที่ต้องเพิ่ม ตำแหน่งทางวิชาการ (KPI ประกันฯ 60%) (2) - (3)	จำนวนบุคลากรที่ควรมีตำแหนงทางวิชาการ {KPI คณะ แบบเดิม] (จำนวนคน) (4)	จำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการ KPI คณะ(แบบเดิม) (2)-(4)	จำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการ KPI คณะ (ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 10 % ต่อปี) (4)	จำนวนบุคลากรที่ได้เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
2564	10	231	84	147	139	55	32 (74 คน)	12		7
2565	7	238	86	152	143	57	34 (81 คน)	5		10
2566	3	242	96	146	145	49			15	13
2567	6	244	109	135	146	37			14	
2568	7	243	123	120	146	23			12	
2569	7	241	135	106	145	10			11	

ตารางที่ OP- 5 ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ปัจจัยความผูกพัน
สายวิชาการ	**ทางตรง** - ผลการประเมินความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน - ผลการประเมินด้านความผูกพัน **ทางอ้อม** - อัตราการคงอยู่ของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ - จำนวนการลาออกของบุคลากร - อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร
สายสนับสนุน	**ทางตรง** - ผลการประเมินความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน - ผลการประเมินด้านความผูกพัน **ทางอ้อม** - อัตราการคงอยู่ของบุคลากรคิดเป็นร้อยละ - จำนวนการลาออกของบุคลากร - อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร

ตารางที่ OP- 6 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร

ด้าน	เรื่องที่พบ
ด้านอัตรากำลัง	การเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่มีตำแหน่งทดแทน การเกษียณก่อนเวลา การโอนย้าย
ด้านขีดความสามารถ	การพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญในการสอนและงานวิจัย การพัฒนาตำแหนงทางวิชาการ หรือระดับความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น ควรพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับสายวิชาการและสายสนับสนุน

(4) คณะ มีสินทรัพย์ที่สำคัญตามตารางที่ OP-7 ดังนี้

ตารางที่ OP- 7 สินทรัพย์ที่สำคัญ

อาคารสถานที่ : อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์พื้นฐาน -อาคารศึกษาทั่วไป: ห้องเรียน ห้องสำนักงานสาขา ห้องพักอาจารย์ ห้องสโมสรนักศึกษา -อาคารเรียนรวม: ห้องสำนักงานคณบดี -ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์, เกษตร, อุตสาหกรรมเกษตรและคอมพิวเตอร์ -ฟาร์มสำหรับฝึกทักษะนักศึกษา ฟาร์มพืชศาสตร์ สัตวศาสตร์และประมง -อาคารสถานที่ส่วนกลางบริการจาก มทร. ล้านนา ทั้ง 6 เขตพื้นที่
เทคโนโลยี : -ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ E-Learning -ระบบสืบค้นข้อมูลของห้องสมุด E-library -ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office RMUTL) -ระบบสารสนเทศที่บริการนักศึกษา ได้แก่ Window 365Office -ลิขสิทธิ์ซอฟแวร์ Adobe, MATLAB และ Autodesk เป็นต้น -ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานบริการด้านต่าง ๆ (E-Regis of RMUTL, HR of RMUTL, PIS RMUTL, E-Profile RMUTL, BPM RMUTL, E-Jobs RMUTL เป็นต้น)
อุปกรณ์ : เครื่องมือวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ขั้นสูง อาทิเช่น ลำปาง - ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์และควบคุมคุณภาพอาหารเพื่อรองรับการสร้างนวัตกรรมอาหาร - ห้องปฏิบัติการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ประยุกต์เสมือนจริง พิษณุโลก - ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์คุณภาพน้ำ -ครุภัณฑ์เสริมศักยภาพทางนวัตกรรมอาหารสำหรับผู้ประกอบการ

น่าน	- ห้องปฏิบัติการทางด้านระบบเครือข่ายเทคโนโลยี - ครุภัณฑ์ปฏิบัติการอาหารเพื่อสุขภาพ -ห้องปฏิบัติการชีวเคมี – ครุภัณฑ์ปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีการผลิตพืชปลอดภัย - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการเคมีประยุกต์เพื่อการแปรรูปสมุนไพรไทย
เชียงใหม่	- ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ประยุกต์ขั้นสูงสำหรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 4.0
ตาก	- ครุภัณฑ์ห้องเรียนอัจฉริยะทางคณิตศาสตร์และสถิติ
เชียงราย	- ครุภัณฑ์หน่วยเครื่องมือวิทยาศาสตร์และบริการ มทร.ล้านนา เชียงราย
ทรัพย์สินปัญญา : ซุปก้อนสำเร็จรูปรสมะแขว่นและกรรมวิธี ราย นางบุษบา มะโนแสน และคณะ	

(5) คณะ ดำเนินการตามกฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญที่ แสดงดังตารางที่ OP-8

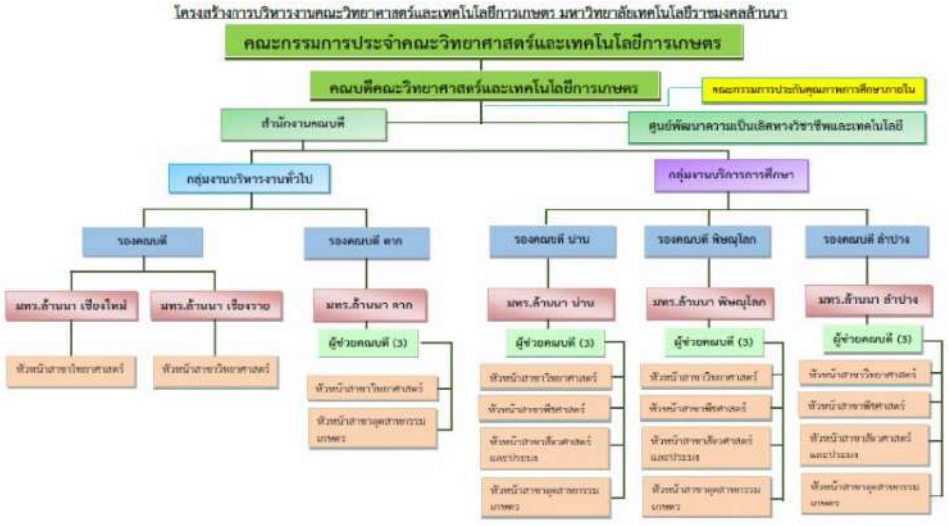
ตารางที่ OP- 8 กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ด้าน	กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
การจัดการศึกษา	1.มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ.2558 และสภาวิชาชีพ ครู 2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) 3. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาพ.ศ. 2558 4. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร AUN - QA
การวิจัย	1.หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2540 และสัตว์ทดลองทางวิทยาศาสตร์ 2.แนวทางจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ.2550 3.จรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ
บริการวิชาการ	1. ระเบียบมทร. ล้านนา ว่าด้วยการรับงานโครงการบริการสังคม พ.ศ. 2555
บริหารจัดการ	1. พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 2. พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 3. พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 4. ข้อบังคับมทร. ล้านนา ว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยพ.ศ. 2557 5.ประกาศ มทร. ล้านนา เรื่อง วิธีการงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 6. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 7.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ.2566 8. พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 9. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 10.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมการศึกษา พ.ศ.2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 11. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) พ.ศ. 2566

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) คณะ บริหารงานโดยมีคณบดีเป็นผู้นำสูงสุด มีวาระ 4 ปี มีรองคณบดี 5 คน ผู้ช่วยคณบดี 18 คน หัวหน้าสาขา 16 คน ปฏิบัติงานในแต่ละเขตพื้นที่ มีคณะกรรมการประจำคณะ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่านจาก 4 สาขา (วิทยาศาสตร์, พืชศาสตร์, สัตวศาสตร์และประมง, อุตสาหกรรมเกษตร) ทีมผู้บริหาร ตัวแทนหัวหน้าสาขา 4 ท่าน ผู้แทนคณาจารย์ 4 ท่าน กำกับและติดตามการบริหารงาน คณบดี ได้รับการประเมินการปฏิบัติราชการโดยอธิการบดี และรองคณบดีได้รับการประเมินโดยคณบดี

(2) สำนักงานคณบดี บริหารงานโดยมีคณบดี รองคณบดี (รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ) และรองคณบดีพื้นที่ 3 ท่าน ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา ร่วมรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร งานกิจการพิเศษ งานประกันคุณภาพการศึกษาในระบบการบริหารงาน มีคณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการผู้บริหารคณะ (BEC) กำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในสำนักงานคณบดีมีหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และหัวหน้ากลุ่มงานบริการการศึกษาร่วมบริหารงานภายในสำนักงาน และศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี แผนผังองค์กรดังรูป



(2) คณะจำแนก ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ดังแสดงในตารางที่ OP-9

ตารางที่ OP- 9 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของ ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่ม (ตัวอย่าง)	ความต้องการ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
ผู้รับบริการและลูกค้ากลุ่มอื่น			
นศ. ป.ตรี	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพ 2) การสำเร็จการศึกษาตามเวลา 3) มีงานทำเมื่อจบการศึกษา	7.1ข(1)-1,9 7.1ข(1)-4 7.1ก-1	วก.
นศ.บัณฑิตศึกษา	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพ 2) การสำเร็จการศึกษาตามเวลา 3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่	7.1ข(1)-1,9 7.1ข(1)-4 7.1ก-5	วก.
แหล่งทุน	1) ความสำเร็จของงานวิจัยตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การวิจัย 2) ผลงานวิจัยมีการเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์	7.1ก-7,8,11 7.4ก(5)-2	วจ.
ผู้รับบริการวิชาการ			
1.ให้เปล่า	1) เป็นแหล่ง re-skills / up-skills ให้กับผู้สนใจ	7.1ก-12	วจ.
2.มีรายได้	2) ความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการสอดคล้องความต้องการ	7.1ก-13	วจ.
3.Non Degree	3)ได้รับความรู้และได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ	7.4ก(5)-3	วก.
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
ผู้ใช้บัณฑิต / ผู้ประกอบการ	1) บัณฑิตมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และมีคุณธรรม จริยธรรม 2) บัณฑิตมีความพร้อมในการเรียนรู้งาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และมีความสามารถในการสื่อสาร	7.1ก-3	วก.
ผู้ปกครอง	1) บุตรหลานมีความสามารถด้านวิชาการ 2) บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด 3) บุตรหลานมีงานทำและมีรายได้ตามคุณวุฒิเป็นอย่างน้อย	7.1ก-1 7.1ก-4 7.1ข(1)-4 7.1ค-3	วก.
ศิษย์เก่า	1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของคณะ 2) การได้รับข้อมูลข่าวสารวิชาการ/การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของคณะ	7.2ก(2)-2 7.2ก(2)-3 7.2ก(2)-4	วก.
ชุมชน	1) สนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น 2) ชุมชน ท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาอย่างเป็น รูปธรรม	7.4ก(5)-2 7.4ก(5)-3	วจ.
ส่วนตลาด			
-นักเรียน ม.ปลาย, ปวช.	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพและน่าสนใจ 2) จบแล้วมีความสามารถในการทำงาน 3) การประชาสัมพันธ์แนะนำหลักสูตร	7.1ก-6 7.1ก-1 7.1ข(1)-1	วก.

กลุ่ม (ตัวอย่าง)	ความต้องการ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
-นักเรียน ระดับ ปวส.	4) ชีวิตความเป็นอยู่ บริการต่าง ๆ ระหว่างเป็นนักศึกษา	7.2ก.(1)-1 -7.2ก.(1)-10	
ผู้สนใจเข้าศึกษา ป.โท	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพ 2) การประชาสัมพันธ์แนะนำหลักสูตร	7.1ข(1)-1	วก.
ชุมชน	1) เน้นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และยกระดับคุณภาพชีวิต 2) ตรงความต้องการของชุมชนในพื้นที่และสังคม	7.4ก(5)-1 - 7.4ก(5)-3	วจ.

(3) คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และผู้ส่งมอบที่สำคัญของ คณะแสดงดังตาราง

ตารางที่ OP- 10 คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และผู้ส่งมอบที่สำคัญ

พันธกิจ	ประเภท	ลักษณะ	บทบาท		ข้อกำหนดร่วมกัน
			กระบวนการ	สร้างนวัตกรรม	
การศึกษา	**ผู้ส่งมอบ** บริษัท ห้างร้าน ผู้รับเหมา ตัวแทน จำหน่าย	จัดหาและส่งมอบพัสดุและครุภัณฑ์ให้กับคณะ	การเรียนการสอน	อุปกรณ์ที่ทันสมัย	ส่งมอบตามข้อตกลง ตรงตามเวลา ราคาเหมาะสม
	คู่ความร่วมมือ สถานที่ฝึกปฏิบัติ ให้ความรู้/ทักษะ/ ประสบการณ์แก่นักศึกษาปริญญาตรี ในสาขาวิชาต่างๆ	แหล่งฝึกงานได้มาตรฐานสามารถรับนักศึกษาได้เพียงพอ สามารถดูแล นักศึกษาได้	การพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ แก่นักศึกษา	การเสริมทักษะให้แก่นักศึกษา	สถานประกอบการที่มีมาตรฐาน
การวิจัย	**ผู้ส่งมอบ** บริษัท ห้างร้าน ผู้รับเหมา ตัวแทน จำหน่าย	จัดหาและส่งมอบพัสดุและครุภัณฑ์เครื่องมือวิจัยให้กับคณะ	เครื่องมือวิจัยขั้นสูง	อุปกรณ์ที่ทันสมัย	ส่งมอบตามข้อตกลง ตรงตามเวลา มีคุณภาพ ราคาเหมาะสม
	คู่ความร่วมมือ	แหล่งทุนทั้งภาครัฐและเอกชน	พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย	ผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์	ส่งมอบผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ตามที่กำหนด
บริการวิชาการ	ผู้ส่งมอบ มหาวิทยาลัย กระทรวง แหล่งทุน วิสาหกิจ ผู้ประกอบการ	งบประมาณ เป้าหมาย ตัวชี้วัด เครื่องมือต่าง ๆ	ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี	องค์ความรู้ ได้ผลิตภัณฑ์	ได้อาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิต

พันธกิจ	ประเภท	ลักษณะ	บทบาท		ข้อกำหนดร่วมกัน
			กระบวนการ	สร้างนวัตกรรม	
	คู่ความร่วมมือ ชุมชน แหล่งทุน	งบประมาณ เป้าหมาย ตัวชี้วัด เครื่องมือต่าง ๆ	ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี	องค์ความรู้ ได้ผลิตภัณฑ์	ได้อาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิต

P.2 สภาวการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) ลำดับการแข่งขัน (Competitive Position)

สถาบันในกลุ่มเดียวกันทั้งหมด	จัดลำดับการเรียนการสอนด้านเกษตรกรรมในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 สถาบัน
กำหนดคู่เทียบ	1. คณะเทคโนโลยีการเกษตร มทร.ศรีวิชัย 2. คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร มทร.อีสาน
ลำดับ	ลำดับที่ 3 ของการแข่งขันทักษะวิชาการและวิชาชีพทางการเกษตร อันดับ 9 ของการจัดอันดับสถาบันด้านการศึกษา Thailand Education Ranking (TER)" มหาวิทยาลัยรัฐ เกษตรศาสตร์/เทคโนฯ-การเกษตร แปรรูป ที่นักเรียนอยากเรียนมากที่สุด ปี 2021
ความแตกต่างจากคู่เทียบ	- ขนาด จำนวน บุคลากร - จำนวนหลักสูตร ที่เปิดการเรียนการสอน

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)

การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน	ผลกระทบ	โอกาสการสร้างความร่วมมือ
1.จำนวนประชากรวัยเรียนรู้ลดลง 2.มีผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น	แนวโน้มของผู้สมัครเข้าเรียนมีจำนวนลดลง	1.เร่งจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศด้วยการ บูรณาการหลักสูตรด้านการเกษตร และนวัตกรรมอาหารและศาสตร์อื่นๆ 2.จัดหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3.การเข้าสู่มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	อาจารย์ต้องเร่งสร้างผลงาน วิจัยและนวัตกรรมควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนและ บริการวิชาการ	แหล่งทุนภายนอกสนับสนุนงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่ BCG Model และ SDGs
4.การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

ตัววัดในการแข่งขัน	- ผลการจัดอันดับในกลุ่มคณะที่มีความใกล้เคียงกันในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตัวชี้วัดตามพันธกิจ	-ร้อยละของบัณฑิตได้งานทำ - ระดับความพึงใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ - ร้อยละผลงานวิจัยตีพิมพ์ -จำนวนทุนวิจัยจากภายนอก -รายได้จาการวิจัยและการบริการวิชาการ
แหล่งข้อมูล	- การทำ MOU ร่วมกัน
ข้อจำกัด	- รูปแบบการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

คณะได้ดำเนินการพิจารณาประเด็นความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่ครอบคลุมประเด็นในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคม ด้านบุคลากร ดังตารางที่ OP-11

ทั้งนี้จากวิเคราะห์ ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ เล็งเห็น ได้ว่า การจัดการศึกษา เป็นบริบทที่คณะให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนของประเทศ และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี ที่สนองความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ OP-11ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages)
การจัดศึกษา	SC1:พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับ สถานประกอบการ SC2:เพิ่มหลักสูตรใหม่ที่ตอบโจทย์ประเทศ SC3:มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย เปลี่ยนไปจากปกติหรือหลักสูตรยืดหยุ่น SC4: สามารถสร้างบัณฑิตนักนวัตกรและผู้ประกอบการ	SA1: สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิชาชีพตาม อัตลักษณ์บัณฑิต นักปฏิบัติและผู้ประกอบการ บนพื้นฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ตอบ สนองเศรษฐกิจและสังคม SA2: ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตเป็นนักปฏิบัติและเป็นผู้ประกอบการ -มีแหล่งฝึกทักษะวิชาชีพด้านการเกษตร -บุคลากรของคณะมีเชี่ยวชาญความหลาก หลายของศาสตร์
การวิจัย	SC5: อาจารย์และนักวิจัยมีความสามารถใน การแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก สามารถสร้างนวัตกรรม SC6: มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารวิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ เพิ่มขึ้น SC7:ผลงานวิจัยที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา เพิ่มขึ้น	SA3: มีศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และเทคโนโลยีการเกษตรเป็นหน่วยวิจัยที่จัดหาทุนวิจัยจากภายนอกและดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร SA4: มีองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ
การบริการวิชาการ	SC8: ยกระดับความเข้มแข็งความสามารถใน การตอบสนองผู้ประกอบการชุมชนเครือข่ายในด้านการบริการวิชาการ	SA5: ผู้ประกอบการมีความต้องการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามทิศทางการ พัฒนาเศรษฐกิจโลก SA6: มีห้องปฏิบัติการขั้นสูงสามารถตอบโจทย์ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages)
	SC9: มีรายได้จากการบริการวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร เพื่อสังคม อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจภูมิภาค ให้เข้มแข็งและยั่งยืน	SA:7ความต่อเนื่องในการได้รับงบประมาณโครงการที่สนับสนุนการผลิตเพื่อยกระดับ สร้างความเข้มแข็งหรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้ กับชุมชน/พื้นที่โครงการหลวง/โครงการ พระราชดำริ/กลุ่มวิสาหกิจ
ด้านบริหารจัดการ	SC10:มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น SC11:การบริหารรายได้เนื่องจากงบประมาณ มีแนวโน้มลดลงทั้งในส่วนเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ส่งผลต่อการบริหารจัดการในภาพรวม	SA8: มีสำนักวิทยบริการฯที่ช่วยสนับสนุนระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ การศึกษาของมหาวิทยาลัย SA9: มีแหล่งรายได้จากแหล่งอื่น เช่น จังหวัดและความร่วมมือจากสถานประกอบการเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร
ด้านบุคลากร	SC12: พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	SA10: มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ และการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย มีคณะทำงานเป็นพี่เลี้ยงช่วยในการวางแผน การเข้าสู่ตำแหน่ง SA11: มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Improvement SYSTEM)

ระดับ	ตัวอย่าง
สถาบัน	RMUTL-QA, ASIC, KM, Risk Management, ITA
คณะ	EdPEx, KM, Risk Management, -การจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การใช้เครื่องมือคุณภาพ เช่น SWOT Analysis, SIPOC, PDCA, SOAR Analysis
หลักสูตร	PDCA, AUN-QA, KM
บุคลากร	KM, TOR

ส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก.วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Values):

1) กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม

เนื่องจากปีที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงทีมผู้บริหารใหม่ ดังนั้นจึงมีการทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะใหม่ ซึ่งวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะเกิดจากทางผู้บริหารของคณะทีมใหม่ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีได้ร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เพื่อจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของคณะ การสอบถามข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการศึกษาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบถึงการดำเนินงานของคณะได้แก่อันประกอบด้วยแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนพัฒนาความเป็นเลิศ และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี 2566 – 2570 ของมทร.ล้านนา และการกำหนดวิสัยทัศน์จึงได้นำ SOAR analysis มาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะขึ้นโดยมีวิสัยทัศน์ของคณะคือ “ผู้นำในการผลิตบัณฑิตที่เชี่ยวชาญด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเกษตรและอาหารสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน” รวมถึงการกำหนดค่านิยมของคณะเป็น SAT TEAM เนื่องจากคณะตั้งอยู่ใน 6 พื้นที่ เพราะฉะนั้นการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจึงมีความสำคัญมาก

คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีทั้งหมดทุกพื้นที่จัดประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ พิจารณาวิสัยทัศน์ การวางเป้าหมายกลยุทธ์ และตัวชี้วัดในการดำเนินงานซึ่งรองคณบดีแต่ละคนจะมีรับผิดชอบงานของแต่ละกลยุทธ์ การวางแผนการปฏิบัติราชการประจำปี รวมถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละปี และการดำเนินงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้

ผู้นำระดับสูงของคณะ กำหนดวิธีการสื่อสารและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ไป ยังบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ผ่านช่องทางการสื่อสารตามที่ปรากฏใน ตาราง 1.1ข-1 คณบดีและรองคณบดีสื่อสารวิสัยทัศน์และนโยบายลงไปยังพื้นที่โดยการการจัดประชุมโครงการ “SAT TEAM GO TOGETHER” ให้กับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในพื้นที่ เชียงใหม่ เชียงราย ตาก น่าน ลำปาง และพิษณุโลก โดยทีมผู้บริหารทั้งหมดได้ร่วมกันชี้แจงวิสัยทัศน์ และแผนการดำเนินงาน ร่วมถึงการตอบข้อซักถามและรับฟังข้อเสนอแนะในประเด็นต่างที่อาจารย์และสายสนับสนุนในแต่ละพื้นที่ได้เสนอมา โดยมีผู้เข้าร่วมร้อยละ 82 (ตารางผลลัพธ์ 7.4ก) นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งคณะทำงานการสื่อสารองค์กรเพื่อจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงยังมีช่องทางสายตรงคณบดีเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรต่อการบริหารงานของคณะ

ในส่วนของการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และนโยบายไปยังนักศึกษา ทางคณะได้มีการจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ในรูปแบบออนไลน์ในทุกพื้นที่ และให้รองคณบดีแต่ละพื้นที่ได้มีการประชุมร่วมกับทางสโมสรนักศึกษาในแต่ละพื้นที่เพื่อให้มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายของคณะ

คณะผู้บริหารระดับสูงของคณะอันประกอบไปด้วยคณบดี รองคณบดี ได้มีการประชุมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ทุกไตรมาส มีการประชุมเพื่อสรุปการดำเนินงานครบ 1 ปี การประชุมเพื่อประเมินการรับรู้และความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้

ทั้งนี้ จากการ ประชุมคณะกรรมการบริหารระดับสูงของคณะ ได้มีการทบทวนกระบวนการของการสื่อสารและการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พบว่า การสื่อสารและการถ่ายทอดฯ ยังไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร คณบดีจึงมอบรองคณบดีทุกพื้นที่กระตุ้นการสื่อสารผ่านสื่อสังคม ออนไลน์ไปยังบุคลากรและนักศึกษาของคณะ

2). การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้บริหารระดับสูงของคณะประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด (ตาราง OP 8) และกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการทำงาน รวมถึงการวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยการดำเนินการในช่วงปีที่ผ่านมาได้มีการประพฤติปฏิบัติตนดังนี้

1.ปฏิบัติตนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

2. การประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารทั้งหมดทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย

3. การประกาศไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามโครงการ “ไม่ให้ ไม่รับ” หรือ “No gift policy”

โดยผลการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาอยู่ที่ 79.40 และจากการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดของคณะผู้บริหารของคณะ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในปีงบประมาณ 2567 มีคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นเป็น 91.07

นอกจากนี้ ได้ใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจไปยังรองคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตรหัวหน้าสำนักงาน และหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับโดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินงานต่าง ๆ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างลุล่วง และหากมีปัญหาใดเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขได้ และหากผู้ปฏิบัติงานมีข้อสงสัย หรือ ข้อร้องเรียนใด ๆ ในการทำงาน สามารถสอบถาม หรือทำเรื่องร้องเรียนมายังสำนักงานคณบดีได้ ซึ่งในปีที่ผ่านมาพบว่ามีข้อร้องเรียนใดในพื้นที่ตาก และทางรองคณบดีพื้นที่ได้รายงานผลการแก้ไขการร้องเรียนมายังคณบดี ผู้บริหารระดับสูงของคณะให้ความสำคัญกับผลการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยฯ โดยนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ (BEC) เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ และได้มอบให้ผู้รับผิดชอบปรับปรุงแก้ไขตามข้อสนอแนะให้ ถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะมีความถูกต้องตามกฎหมาย

ข. การสื่อสาร

ในการสื่อสารข้อมูลต่างให้กับบุคลกรในคณะทุกระดับได้รับทราบข้อมูลข่าวสารนั้น ผู้บริหารระดับสูงของคณะได้กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างความ ผูกพันกับบุคลากร นักศึกษา คู่ความร่วมมือ/คู่ส่งมอบ ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ โดยมีทั้งแบบทางเดียวและสองทาง ดังนี้

1.การสื่อสารแบบทางเดียว ผ่านทางเว็บไซต์ของคณะ www.sat.rmutl.ac.th การส่งหนังสือราชการไปแต่ละพื้นที่ผ่านระบบ E-office

2.การสื่อสารแบบ 2 ทาง ทางคณะมี Facebook คณะ ไลน์กลุ่มคณะของแต่ละพื้นที่ เพื่อสื่อสารข้อมูล และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ให้แก่บุคลากร มีไลน์กลุ่มงานวิชาการและกิจการนักศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์งานที่เกี่ยวข้องกับทางวิชาการ โดยบุคลากรที่มีคำถามหรือประเด็นสงสัย สามารถสอบถามข้อมูลได้ผ่านทั้งทางไลน์กลุ่มและไลน์ส่วนตัว

คณะมีนโยบายในการสร้างความเข้าใจในการบริหารและดำเนินงานในแต่ละพื้นที่ โดยคณบดีจะมีการถ่ายทอดนโยบายให้แก่รองคณบดี รองคณบดีแต่ละพื้นที่จะจัดการประชุมคณาจารย์ในแต่ละพื้นที่เป็นประจำทุกภาคการศึกษา และหากมีประเด็นใดเร่งด่วน คณบดีจะจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้คณาจารย์แต่ละพื้นที่ได้ทราบข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ นอกจากนี้ยังมีการกำแหนดแผนการสื่อสารในองค์กรโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสื่อสารองค์กรประกอบด้วยกรรมการจากแต่ละพื้นที่โดยจะทำหน้าที่ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก ส่งข่าวประชาสัมพันธ์จากแต่ละพื้นที่มายังส่วนกลางเพื่อเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ของคณะต่อไป ซึ่งข้อมูลแสดงการสื่อสารในองค์กรมีรายละเอียดดังในตาราง 1.1 ข-1

คณะมีการชื่นชมและยกย่องบุคลากรและนักศึกษาที่ได้รับรางวัลทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย และบุคลากรที่มีผลงานตีพิมพ์ และการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะได้มีการเผยแพร่การแสดงความยินดีผ่านทางเวบไซต์คณะ และ Facebook คณะ นอกจากนี้ยังมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของคณะผ่านทางโครงการ SAT AWARD of HONOUR โดยจะมอบโล่รางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละพื้นที่

นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูง ได้ทบทวน กระบวนการสื่อสารของการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx) มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน ผ่านการประชุมผู้บริการระดับสูงของคณะ (BEC) พบว่า บุคลากรคณะ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร AUN-QA และระดับคณะ (EdPex) จึงได้มีมติที่ประชุมเห็นชอบมอบรองคณบดีพิษณุโลกผู้กำกับดูแลงานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะดำเนินงานจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานการประเมิน ตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ AUN-QA และ EdPEx มาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะให้มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ฯ ดังกล่าว

ตาราง 1.1ข-1 ข้อมูลแสดงการสื่อสารในองค์กร

เรื่องที่สื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ผู้รับสารภายในคณะ			
บุคลากร			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะ - แผนปฏิบัติการ - กฎระเบียบ ข้อบังคับและจริยธรรม - ผลการดำเนินงาน - ความผูกพันต่อองค์กร	- การประชุมบุคลากร - เว็บไซต์คณะ - ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ - สื่อสังคมออนไลน์ - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง - กิจกรรม/โครงการ -การประชุมคณะกรรมการบริหาร ระดับสูงคณะ (BEC) - การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ -คณะกรรมการประจำคณะ	- ปีละ 2 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - สม่ำเสมอ - ปีละ 1 ครั้ง - เดือนละ 1 ครั้ง - เดือนละ 1 ครั้ง - เดือนละ 1 ครั้ง	-รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ -รองคณบดีพิษณุโลก -รองคณบดีตาก
นักศึกษา			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - กฎระเบียบ ข้อบังคับและจริยธรรม - ความผูกพันต่อองค์กร	- ประชุมสโมสรนักศึกษา - เว็บไซต์คณะ - สื่อวิดีทัศน์คณะ - โครงการปฐมนิเทศนักศึกษา - โครงการปัจฉิมนิเทศนักศึกษา - ป้ายประชาสัมพันธ์/รณรงค์ - สื่อสังคมออนไลน์ - สายตรงคณบดี - กิจกรรมไหว้ครู - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	- ปีละ 2 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด	-รองคณบดีพื้นที่ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ผู้รับสารภายนอกคณะ			
ผู้ใช้บัณฑิต			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะ - แผนปฏิบัติการ - ความพึงพอใจต่อคุณภาพของบัณฑิต - ข้อมูลหลักสูตร	- โครงการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา - แผ่นพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์คณะ - สื่อสังคมออนไลน์	- ปีละ 2 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ศิษย์เก่า			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะ	- แผ่นพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์คณะ	- ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์

เรื่องที่สื่อสาร	วิธีการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
- ความผูกพันต่อองค์กร	- สื่อสังคมออนไลน์	- ไม่จำกัด	-ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
นักเรียน/โรงเรียน			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - ข้อมูลหลักสูตร	- เว็บไซต์คณะ - โครงการแนะแนว - แผ่นพับ/ป้ายประชาสัมพันธ์ - สื่อสังคมออนไลน์ - โครงการบริการวิชาการ	- ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ชุมชน			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะ - แผนปฏิบัติราชการ - การบริการวิชาการ	- เว็บไซต์คณะ - โครงการบริการวิชาการ	- ไม่จำกัด - ไม่จำกัด	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
คู่ความร่วมมือ			
- วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม - แผนยุทธศาสตร์คณะ - แผนปฏิบัติการ - มาตรฐานวิชาชีพ - การฝึกงาน/สหกิจศึกษา	- เว็บไซต์คณะ - ข้อตกลงความร่วมมือ - หนังสือภายนอก - โทรศัพท์ติดต่อประสานงาน - สื่อสังคมออนไลน์ - โครงการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน/สหกิจศึกษา	- ไม่จำกัด - ปีละ 1 ครั้ง - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ไม่จำกัด - ปีละ 2 ครั้ง	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ -ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา -กรรมการบริหารหลักสูตร

ค.พันธกิจและผลการดำเนินการขององค์กร

1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ผู้บริหารระดับสูงได้มีการสร้างระบบและกระบวนการในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ โดยวางโครงสร้างการบริหารงาน และการมอบหมายงานตามพันธกิจของคณะ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติภารกิจตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้รับผิดชอบหลักได้ดำเนินการตามระบบ และเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ จึงต้องมีการวิเคราะห์ความท้าทาย สถานการณ์ปัจจุบัน และเลือกมาเป็นโอกาสในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยวางแนวทางการสร้างความสำเร็จดังตาราง 1.1ค(1)-1

ตาราง 1.1ค(1)-1 การสร้างความสำเร็จของคณะ

การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ	
ระยะสั้น	จัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัด (ตาราง 2.1ข(1)-1) สู่การปฏิบัติด้วยการกำหนดแผน ปฏิบัติการ โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
ระยะยาว	กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายประจำปี สรุปผลการดำเนินงาน ทบทวนกลยุทธ์ ปรับแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและงานวิจัย
การเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และบุคลากร	
ระยะสั้น	จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ/กิจกรรมสานสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เช่น กิจกรรมไหว้ครู กิจกรรมปีใหม่ รดน้ำดำหัว มุฑิตาจิต เป็นต้น
ระยะยาว	จัดพื้นที่กิจกรรมให้นักศึกษา และศิษย์เก่า โครงการส่งเสริมค่านิยมของคณะ SAT TEAM GO TOGETHER และโครงการสร้างผู้ประกอบการใหม่ทั้งนักศึกษาและคนในชุมชน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับองค์กร	
ระยะสั้น	จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการเรียนการสอน การขอจริยธรรมการวิจัยในคน การทำตำราและผลงานทางวิชาการ และโครงการพี่เลี้ยงเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ระยะยาว	กำหนดนโยบายการจัดการความรู้ (KM) และการบริหารจัดการนวัตกรรม การขอสิทธิบัตร และอนุสิทธิบัตร ภายในองค์กร โครงการนักวิจัยพี่เลี้ยง
การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการสร้างผู้ประกอบการและนวัตกรรม	
ระยะสั้น	โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ เช่น โครงการ SAT young Entrepreneur 2023
ระยะยาว	- ปรับปรุงห้องปฏิบัติการและวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการสร้างผู้ประกอบการและนวัตกรรม เช่น ห้องปฏิบัติการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ประยุกต์เสมือนจริง
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาผู้นำในอนาคต	
ระยะสั้น	ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งการบริหาร เช่น การผลักดันคนรุ่นใหม่เป็นผู้ช่วยคณบดี
ระยะยาว	กำหนดแผนการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหาร

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าคณะสามารถดำเนินงานได้บรรลุพันธกิจที่สำคัญหลายอย่าง ได้แก่ การเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยในปี 2566 คณะมีบุคลากรสายวิชาการที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น 13 คน และสายสนับสนุน 1 คน

2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ในการดำเนินงานของคณะเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้นำระดับสูงของคณะจึงวางแผนการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมอบรองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงานยุทธศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ แผนปฏิบัติการ กำกับ ติดตามตัวชี้วัดทุกไตรมาส 6 เดือน 12 เดือน โดยมีการติดตามทั้งแผนการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดของคณะและมีการเสนอผลการปฏิบัติงานผ่านที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง (BEC) ทุก 3 เดือน ซึ่งหากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะมีการทบทวนปรับปรุง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อนำมาสู่การพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์โดยในปี 2566 ที่ผ่านมาทางคณะได้กำหนดเรื่องที่จำเป็นต้องทำไว้ตามพันธกิจหลักทั้ง 3 ด้าน ดังแสดงในตาราง1.1ค(2)-1

ตาราง 1.1ค(2)-1 การกำหนดเรื่องที่จำเป็นต้องทำและความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน

พันธกิจ	ความจำเป็นที่ต้องทำ	ความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน
1. ด้านเรียนการสอน	- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทัน สมัย ได้มาตรฐานทางวิชาชีพทั้งระดับชาติและนานาชาติตรงความต้องการของลูกค้าทุกช่วงวัย -การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นทั้ง Credit Bank และ Non-degree เพื่อพัฒนาทักษะ Up-skills Re-skills และพัฒนาผู้ประกอบการใหม่	- ได้หลักสูตรที่ทันสมัย สามารถผลิตผู้ประกอบการตามวิสัยทัศน์ของคณะ ของมหาวิทยาลัย -มีหลักสูตรรองรับการพัฒนาทักษะ Up-skills Re-skills แบบ Non degree และ สามารถเก็บไว้ใน credit bank ได้
2. ด้านการวิจัย และ กา บริการวิชาการ	- ส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยให้มีสมรรถนะ ในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การบริการวิชาการ สร้างสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ เชิงพาณิชย์ เช่น โครงการนักวิจัยพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย โครงการอบรมการขอจริยธรรมในการวิจัยในคน - ส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยให้ตีพิมพ์และเผยแพร่ ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ	-มีผลงานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร และสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงก่อให้เกิดรายได้ - มีผลงานวิจัย ที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ได้ในระดับชาติและนานาชาติ ส่งผลให้นักวิจัยสามารถนำไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้
3.ความร่วมมือ กับภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความ ร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อ พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	- พัฒนาความรู้ งานวิจัยนวัตกรรมนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและได้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย

พันธกิจ	ความจำเป็นที่ต้องทำ	ความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน
4.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และโครงการพระราชดำริ	-สนับสนุโครงการเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และตอบสนองต่อโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เช่น โครงการ อพสธ. โครงการใต้ร่มพระบารมี	เกิดการสืบสานศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การการตอบสนองต่อโครงการพระราชดำริซึ่งจะช่วยในการพัฒนาชุมชนและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยและชุมชน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

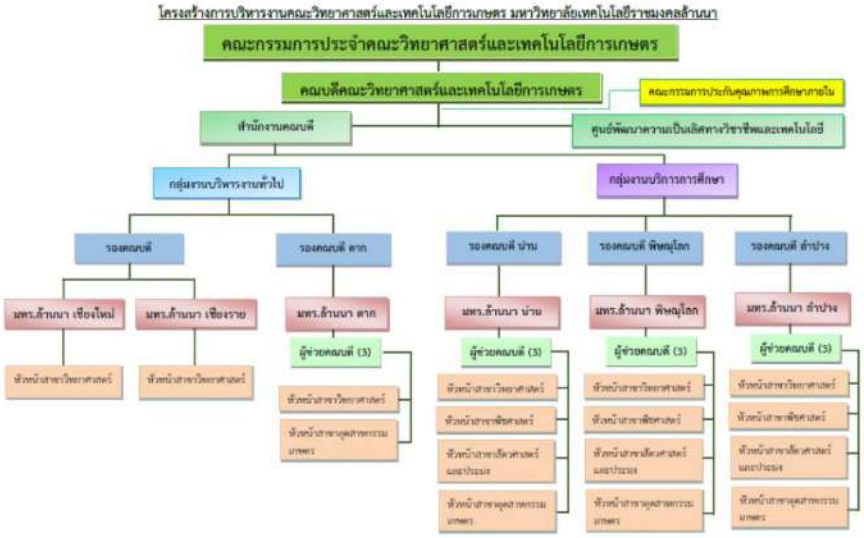
1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

ในการบริหารคณะ ผู้บริหารระดับสูงของคณะได้มีการกำกับดูแลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยคณะะมีโครงสร้างในการบริหารและกำกับดุแลองค์กรดังแสดงในภาพ 1.2ก(1)-1 ในการดำเนินงานของคณะจะมีคณะกรรมการประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร เป็นผู้กำกับดูแลจัดทำแผนของคณะและกิจกรรมของคณะ ส่วนการบริหารงานของคณะ คณบดีจะเสนอรายชื่อให้อธิการบดีแต่งตั้งรองคณบดี โดยคณบดีได้มอบอำนาจและแบ่งความรับผิดชอบในการทำงานให้รองคณบดีแต่ละคนกำกับดูแล และคณบดีได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะจากผู้บริหารระดับสูง (Board of Excutive committee; BEC) ในการกำกับดูแลการดำเนินงานทั้งในส่วนคณะกลาง รวมถึงในการดูแลคณะในแต่พื้นที่ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะมีการประชุมทุกเดือน นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารคณะประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีทุกพื้นที่ เพื่อทำงานร่วมกัน ในส่วนของคณะในพื้นที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารพื้นที่ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา และหัวหน้าหลักสูตร และเพื่อให้การดำเนินงานของคณะบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงมีการกำกับดูแลงานและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ดังแสดงในตาราง 1.2ก(1)-1

ตาราง 1.2ก(1)-1 ระบบการกำกับตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็น	การกำกับดูแล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ความรับผิดชอบ ในการกระทำของผู้นำระดับสูง	- การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กร - ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ	- คณะกรรมการประจำคณะ - คณะกรรมการบริหารคณะ (BEC)	7.4ก(1)-1 7.4ก(1)-2 7.4ก(1)-3
ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์	- กำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายไตรมาส 3 เดือน 6 เดือน และ 12เดือน - ปรับปรุง ทบทวนการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์ฯ	- คณะกรรมการบริหารคณะ (BEC) - คณะกรรมการบริหารพื้นที่	7.4ก(2)-1

ประเด็น	การกำกับดูแล	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ความรับผิดชอบด้านการเงิน	-กำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง -เร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการเบิกจ่าย	- คณะกรรมการบริหารคณะ (BEC) - คณะกรรมการบริหารพื้นที่ - หน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	7.4ก(2)-1 7.4ก(2)-2 7.4ก(2)-3
- ความโปร่งใสในการดำเนินงาน - การตรวจสอบภายในและภายนอก	- เปิดเผยและปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	- สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) - คณะกรรมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ - หน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	7.4ก(2)-3
ปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- กำกับติดตามผลการดำเนินงาน ระดับคณะ และระดับหลักสูตรให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา - การตรวจประเมินคุณภาพการ ศึกษาระดับหลักสูตร ระดับคณะ	-คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ -คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	7.1ข(1)-1 7.1ข(1)-9
การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง สำหรับผู้นำระดับสูง	-การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีทักษะ และศักยภาพภาวะผู้นำ เพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับตำแหน่งการ บริหาร	- คณะกรรมการบริหารคณะ (BEC) - คณะกรรมการบริหารพื้นที่	7.3ก(4)-1 7.3ก(4)-2 7.3ก(4)-3



ภาพ 1.2ก (1)-1 ระบบและกลไกการกำกับดูแลคณะ

2) การประเมินผลการดำเนินงาน

เนื่องจากในปี 2566 เป็นปีที่มีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารชุดเก่าได้หมดวาระลง และคณะผู้บริหารชุดใหม่ได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และเมื่อทำงานครบปีทางผู้บริหารระดับสูงจึงอยู่ในขั้นตอนการจัดทำสรุปผลการปฏิบัติราชการใน 1 ปี เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ และนำเสนอต่ออธิการบดีนอกจากสรุปผลการดำเนินการประจำปีแล้ว ยังมีสรุปผลการปฏิบัติติราชการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่คณะต้องรายงานอีกด้วย ซึ่งคณบดีจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานจากอธิการบดี ในส่วนของการประเมินผลการดำเนินงานของรองคณบดีจะมีการประเมินจากคณบดี และผู้อำนวยงานสำนักงานบริหารพื้นที่แต่ละพื้นที่ และหัวหน้าสาขาจะถูกประเมินผลการดำเนินงานโดยรองคณบดีผู้กำกับดูแลพื้นที่ ดังแสดงในตาราง ตาราง 1.2ก(2)-1 นอกจากนี้ในคณะยังได้มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในรูปแบบของการพัฒนาองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในแต่ละพื้นที่ได้ประเมิน โดยในการที่ผ่านมาผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ที่ 3.93

ตาราง 1.2ก(2)-1 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารของคณะ

ผู้นำระดับสูง	ผู้ประเมินเพื่อกำหนดค่าตอบแทน	วิธีการประเมินผลการดำเนินงาน	การปรับปรุงและพัฒนา
คณบดี	- ถูกประเมินผลการดำเนินงานโดย อธิการบดี	- คณบดีต้องรายงานผลการดำเนินงานของคณะให้อธิการบดีฯ ทราบในเรื่อง ผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย	คณบดีนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกำหนดแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
รองคณบดี	- ถูกประเมินผลการดำเนินงานโดยคณบดี	- รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าสำนักงาน ต้องรายงานผลการดำเนินงาน ให้คณบดีฯ ทราบถึงผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย	นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาประชุมและหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการบริหารงานร่วมกันในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ (BEC)
ผู้ช่วยคณบดี	- ถูกประเมินผลการดำเนินงานโดยรองคณบดีพื้นที่		
หัวหน้าสาขา	- ถูกประเมินผลการดำเนินงานโดยรองคณบดีพื้นที่		

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม

1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

ในการดำเนินการของคณะ ทางผู้บริหารระดับสูงมีแนวปฏิบัติโดยยึดหลักการทำงนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งมอบนโยบายให้คณะในแต่ละพื้นที่ถือปฏิบัติติ นอกจากนี้ทางคณะยังสนับสนุนให้สายสนับสนุนได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและข้อปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เช่น อบรมข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การอบรมในด้านการดำเนินงานสารบรรณ และ

ผู้บริหารระดับสุงยังได้คำนึงถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และ จริยธรรมในการทำงานวิจัยโดยมีรายละเอียดดังตาราง 1.2 ข (1) -1

ตาราง 1.2ข(1)-1 การบริหารความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบต่อสังคม

ความเสี่ยง	การดำเนินงาน	ตัววัดที่กำกับ	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
หลักสูตร	- ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภาย ใน ระดับหลักสูตร ปีละ 1 ครั้ง และปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรทุก 5 ปี	- เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามระบบ AUN-QA	- รองคณบดีพิษณุโลก ผู้กำกับดูแลงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา - คณะกรรมการบริหารหลักสูตร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา	7.1ข(1)-9 7.4ก(3)-1
การวิจัย	- สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมการวิจัยในมนุษย์ - สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมการวิจัยในสัตว์	- ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอรับรอง มาตรฐานด้านการวิจัยในมนุษย์ และ จริยธรรมในการกำกับสัตว์ทดลองวิทยาศาสตร์	-รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ	7.4ก(3)-2
การบริการวิชาการ	- สำรวจความต้องการและบูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชนสังคม - ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการให้บริการวิชาการ	- จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน	-รองคณบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ -รองคณบดีพื้นที่	7.4ก(5)-3

2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ผู้บริหารระดับสูงของคณะยึดหลักการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 ด้วยระบบการสื่อสารตามตาราง 1.1ข-1 รวมถึงการยกย่อง เชิดชูเกียรติ เมื่อ บุคลากรหรือนักศึกษามีความประพฤติดีและทำความดี และกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ (ITA) โดยปีงบประมาณ 2566 ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงกำหนดให้มีการส่งเสริมและการปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคลากร นักศึกษา ลูกค้า กลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ดังตาราง 1.2ข(2)-1

ตาราง 1.2ข(2)-1 การส่งเสริมและการปฏิบัติสัมพันธ์เพื่อมั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

การปฏิสัมพันธ์	กิจกรรม	จริยธรรม	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์
บุคลากร	- ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระเบียบต่าง ๆ - การอบรมจริยธรรมในมนุษย์ - การอบรมจริยธรรมในกำกับสัตว์ทดลองวิทยาศาสตร์	- ปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานเป็นถูกต้อง ตามหลักปฏิบัติ ของหน่วยงานราชการ -ปลูกฝังการทำงานวิจัยอย่างมีจริยธรรม	- จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของบุคลากร -ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอรับรอง มาตรฐานด้านการวิจัยในมนุษย์ และ จริยธรรมในการกำกับสัตว์ทดลองวิทยาศาสตร์	7.4ก(3)-3 7.4ก(4)-2
นักศึกษา	- ส่งเสริมนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมจิตอาสา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมวันไหว้ครู	- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ปลูกฝังพฤติกรรมการเป็น ผู้ให้ประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่นักศึกษา	- ระดับความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมและกิจกรรมนักศึกษา	7.2ก(1)-6

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

ในการดำเนินงานของคณะ ทางผู้บริหารระดับสูงของคณะได้ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดเป็นพันธกิจที่เกี่ยวข้องในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการบริการวิชาการ และการดำเนินงานตามโครงการใต้ร่มพระบารมี และโครงการ อพสธ. ทางคณะได้มีการมอบหมายให้รองคณบดีพื้นที่พิษณุโลก และรองคณบดีพื้นที่ตากเป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงานในด้านนี้ และรองคณบดีในแต่ละพื้นที่ได้ช่วยเหลือในการพัฒนาเครือข่ายร่วมกับชุมชน สังคม ท้องถิ่น ในส่วนของการช่วยเหลือสังคมนั้น ทางกลุ่มนักวิจัยของคณะได้เดินทางเข้าไปหาโจทย์วิจัยในแต่ละท้องถิ่น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตร ปัญหาด้านผลลิตล้นตลาดโดยมีบุคลากรจากสาขาอุตสาหกรรมเกษตรได้เข้าไปช่วยชุมชนด้วยในการนำผลผลิตมาใช้เทคโนโลยีในพัฒนาและแปรรูปเป็นสินค้าที่มีมูลค่าสูงและส่งมอบคุณค่าต่อชุมชน เช่น การแปรรูปอโวคาโด เสาวรส มันพื้นบ้าน นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ช่วยในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างต่อเนื่องและทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะมีการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชม รวมถึงการดำเนินการตามโครงการในพระราชดำริผ่านทางหน่วยงานใต้ร่มพระบารมีของทาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ อันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (อพ.สธ.-มทร.ล้านนา) เพื่อช่วยในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ซึ่งในการดำเนินการ ทางคณะผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในชุมชน ดังนี้ 1. คัดเลือกชุมชนโดยพิจารณาจากชุมชนที่มีข้อตกลงความร่วมมือกับทางคณะ หรือเป็นไปชุมชนที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบเชิงพื้นที่ของคณะและมหาวิทยาลัย หรือเป็นชุมชนที่อยู่ภายใต้โครงการพระราชดำริ 2. ศึกษาข้อมูลบริบทชุมชน สำรวจปัญหา และความต้องการของชุมชนจากการลงพื้นที่ 3. วางแผนการดำเนินงานและบูรณาการร่วมกับชุมชน 4.เสนอโครงการ/จัดสรรงบประมาณลงในแผนปฏิบัติการ 5. ปฏิบัติตามแผนงานและประเมินผลโครงการ 6. สรุปผล การดำเนินงานและนำผลการประเมินมาทบทวน ปรับปรุง และเสนอแนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ในปีการศึกษา 2566 ได้มีโครงการที่เกี่ยวข้อง เช่น 1. โครงการเปลี่ยนเศษวัสดุเหลือใช้ให้กลายเป็นถ่านอัดแท่ง ณ อบต.วัดจันทร์ หมู่ 8 ตำบลวัดจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 2.โครงการถ่านอัดแท่งจากเศษวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร ณ อาคารไผ่ทอง หมู่ 1 ตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 3.โครงการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์กัมมี่เยลลี่พลังงานต่ำ วิตามินซีสูงจากเสาวรส สตรอเบอรี่และ เคพกูสเบอร์รี่ ณ ศูนย์พัฒนาโครงการหลวงเลอตอ อ.แม่ระมาด จ.ตาก ซึ่งโครงการที่จัดขึ้น ช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ สร้างรายได้ แก้ไขปัญหาในชุมชน และยังช่วยในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

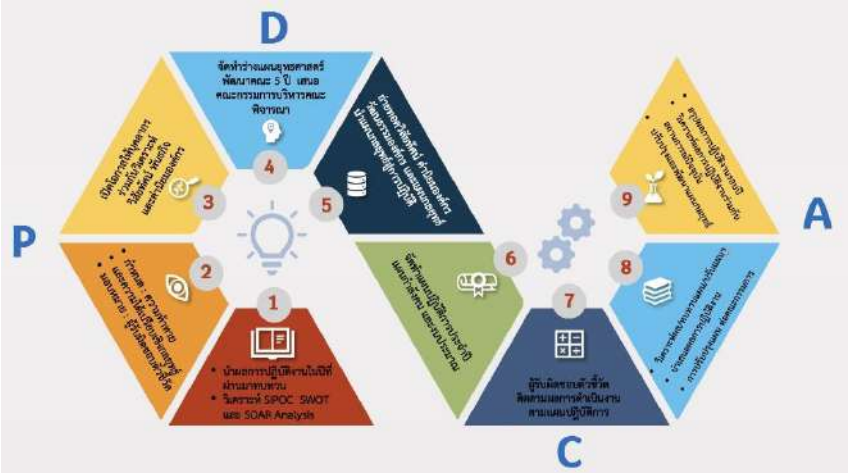
หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

คณะมีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมอบหมายให้ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปีตามวาระของคณบดี และมีกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนระยะสั้นจัดทำขึ้นล่วงหน้า 1 ปี โดยผ่านคณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ แล้วนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน



ภาพที่ 2.1.1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์คณะตามวงจร PDCA

ทีมบริหารประชุมนำผลการทบทวนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมาและรวบรวมข้อมูลนำเข้า ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์และเป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคิดเห็นแนวทางบริหารคณะในพันธกิจด้านต่างๆ กับทีมบริหารคณะ ความคิดเห็นจากผู้ประกอบการ (บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด) ในเรื่อง ทิศทางของหลักสูตร งานวิจัย สร้างนวัตกรรม ที่ตอบโจทย์กับสถานประกอบการ" และ "แนวคิดยุคการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Change Agent Mindset) ต่อการสร้างบัณฑิตนักประกอบการ Entrepreneurship (Innovative and Resilience) วิเคราะห์กระบวนการทำงานขอบเขตงานตามพันธกิจของคณะโดยใช้เครื่องมือ SIPOC Model นำข้อมูลมาประเมินสภาพการณ์ปัจจุบันโดยใช้ SWOT Analysis และวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย SOAR Analysis ทำให้ได้กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของคณะซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ทีมบริหารวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1) กำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญการวิเคราะห์จุดแข็งและเป้าหมายขององค์กร กำหนดแผนกลยุทธ์หลัก กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดที่

สำคัญเป้าหมาย กำหนดผู้บริหารที่รับผิดชอบตัวชี้วัด เพื่อให้มั่นใจได้ว่า จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างเสริมสมรรถนะใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

คณะ ได้ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์ และทิศทางการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี โดยมีผู้บริหารคณะทุกเขตพื้นที่ และบุคลากร เข้าร่วมระดมความคิดทบทวนแผนงาน/โครงการด้านต่าง ๆ เพื่อตอบโจทย์การขับเคลื่อนและพัฒนาคณะ ระยะ 5 ปี ให้สอดคล้องกับกรอบนโยบาย แนวทางในการบริหารยุทธศาสตร์ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และนโยบายมหาวิทยาลัย จนได้วิสัยทัศน์ เป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร

จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ ระยะ 5 ปี (2566-2570) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567 โดยดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังภาพที่ 2.1.2 นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะเพื่อพิจารณาแผนงานโครงการต่างๆ ให้ครอบคลุมทุกประเด็นเพื่อตอบกลยุทธ์ เป้าหมายยุทธศาสตร์ และเป็นไปตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ และได้ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแผนเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการบริหารคณะ โดยยึดแผนยุทธศาสตร์คณะ เป็นแผนแม่บทในการบริหารให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาพที่ 2.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอน ส่งมอบแผนกลยุทธ์ให้บุคลากร โดยการจัดประชุมขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่วิสัยทัศน์กลไกการบริหารอย่างมีส่วนร่วม SAT TEAM GO Together โดยทีมผู้บริหารคณะไปพบบุคลากรในคณะทุกเขตพื้นที่ พร้อมแนะนำคณะผู้บริหารได้แก่ คณบดี รองคณบดี ทีมงานบุคลากรสายสนับสนุน พร้อมเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อ “ทิศทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่วิสัยทัศน์ด้วยกลไกการบริหารอย่างมีส่วนร่วม(SAT TEAM Go Together)” เพื่อให้ผู้บริหารได้ถ่ายทอดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าหมายในการพัฒนาคณะรวมถึงได้ร่วม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในพื้นที่ ผ่านการนำเสนอความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค หรือ ซักถาม เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ตรงในทิศทางเดียวกัน ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์คณะให้บรรลุผลสำเร็จ

ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะพิจารณา โดยกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด กำหนดกิจกรรม และงบประมาณ เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ

หลังจาก ปฏิบัติตามแผน ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรายไตรมาส โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน รวมทั้ง ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดได้ติดตามแผนปฏิบัติการ นอกจากนี้ หากมีปัญหาอุปสรรค ก็สามารถนำเข้าที่ประชุม คณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อรับฟังปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามแผน เพื่อหาแนวทาง ในการแก้ไข สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

คณะกรรมการบริหารคณะ วิเคราะห์ผลและทบทวนแผน หากจำเป็นอาจปรับปรุงแผนในทันที นำเสนอผลการ ปฏิบัติงานและ/หรือ การปรับปรุงแผนต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะใน รอบ 6 และ/หรือ 9 เดือน

กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาแผน คณะกรรมการบริหารคณะ ประชุมพิจารณาผลสรุปการปฏิบัติงาน รอบ 12 เดือน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบัน นำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและรับการประเมินผลปฏิบัติงานรายปี ผลการประเมินจะนำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาแผนกลยุทธ์/พัฒนาการทำงาน ต่อไป ตามวงจร PDCA อย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่เกิดสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันจนทำให้ต้องปรับเปลี่ยนแผน ทีมบริหารทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินผล กระทบต่อเป้าหมายวิสัยทัศน์ ความพร้อมในการดำเนินการ ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโอกาสที่จะดำเนินการสำเร็จ ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการเพิ่มหรือลดกิจกรรมในแผนปฏิบัติการ ตลอดจน ถ่ายทอดให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป และสื่อสารให้บุคลากรและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องทราบ

(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะมีกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมปัจจัยข้อมูลผ่านระบบสารเทศของมหาวิทยาลัย ด้านผลการดำเนินงาน และข้อมูลป้อนกลับจากการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นโยบายจากภาครัฐ และมหาวิทยาลัย ความท้าทาย/การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี คู่เทียบ และปัจจัยความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือ ดังตารางที่ 2.1.1 และนำมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ SOAR Analysis เพื่อให้ได้แนวทางการกำหนดกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1.1 ปัจจัยและสารสนเทศที่ใช้วิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์

ปัจจัยด้านต่างๆ	ข้อมูลที่รวบรวม ประเด็น รายละเอียด	ผู้เกี่ยวข้อง
ผลการดำเนินงาน และข้อมูลป้อนกลับจากการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา	-ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง -ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา SAR	คณะกรรมการบริหาร
กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ	-กฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย -กฎระเบียบและข้อบังคับของอว.	คณบดี และรองคณบดี
นโยบายจากภาครัฐ และมหาวิทยาลัย	-แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ / ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี -เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs -นโยบายการพัฒนาในมิติต่างๆของจังหวัด -ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	คณบดี
ความท้าทาย/การเปลี่ยนแปลง	ข้อมูลความท้าทาย/การเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านบุคลากร	คณะกรรมการบริหาร
สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี	-ข้อมูลประชากร -ข้อมูลรายได้ประชากร และอาชีพ -ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี disruption	คณะกรรมการบริหาร
คู่เทียบ	-จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในภูมิภาคใกล้เคียง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือ	-ข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอเสนอแนะ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -การประชุมระดมสมองของบุคลากรของคณะ	คณะกรรมการบริหาร

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์

คณะได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SOAR Analysis มากำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น ด้านการจัดการศึกษา SC1: พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ โดยมีแนวทางมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการใหม่ ด้านวิจัย SC7: ผลงานวิจัยที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น ด้านบริการวิชาการ SC8: ยกระดับความเข้มแข็งความสามารถในการตอบสนองผู้ประกอบการ ชุมชน เครือข่าย ในด้านการบริการวิชาการ คณะส่งเสริมให้สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชน ที่นำงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์

(4) สมรรถนะหลัก

คณะกำหนดระบบงานโดยใช้ SIPOC Model ในการวิเคราะห์กระบวนการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการทำงาน และเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ นำไปถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานในอนาคต คณะได้พิจารณากระบวนการที่สำคัญของคณะ ตามพันธกิจของคณะ ได้ 6 กระบวนการ การดำเนินงานของคณะ ประกอบด้วยระบบงานที่สำคัญ คือระบบงานหลัก และระบบงานสนับสนุน

โดยระบบงานหลักเป็นการกำหนดกรอบการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2)ด้านการวิจัย 3)ด้านการบริการวิชาการ ส่วนระบบงานสนับสนุน เป็นระบบงานด้านการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อน ส่งเสริมและสนับสนุน ให้การดำเนินงาน ระบบงานหลักของคณะประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ผ่านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพ

จากการทบทวนผ่านกระบวนการ SWOT และระดมความคิดเห็นผ่านการประชุมทบทวนวิสัยทัศน์ โดยทีมผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุน สามารถสกัดสมรรถนะหลักได้เป็น พัฒนาการจัดการศึกษาทุกช่วงวัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตร ที่ตอบโจทย์ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมสู่ศตวรรษที่ 21

ข วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

คณะมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบและกรอบเวลา ในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจหลัก ของคณะ ในช่วงการปรับเปลี่ยนคณบดีใหม่ ได้มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของวาระคณบดีเดิมและทีมผู้บริหารที่ผ่านมาและทีมบริหาร ทีมใหม่ พร้อมทั้งทบทวนแผนกลยุทธ์เดิมและปรับปรุงขึ้นใหม่ ตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการประจำคณะ ให้สามารถเพิ่มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ตาราง 2.1.2 ตาราง เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์ แสดงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 “พัฒนาการจัดการศึกษา ทุกช่วงวัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตร ที่ตอบโจทย์ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมสู่ศตวรรษที่ 21”							
OKRs: **เป้าหมายยุทธศาสตร์ (Objective Key Result)** OKR 1.1 หลักสูตรที่ถูกพัฒนา/ปรับปรุงให้เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ด้วยการบูรณาการหลักสูตร ด้านการเกษตรและนวัตกรรมอาหาร และศาสตร์อื่น >>> ไม่น้อยกว่า 1 หลักสูตรต่อปี OKR 1.2 เพิ่มจำนวนนักศึกษา ด้วยกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการเทรนด์ปัจจุบัน >>> เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ต่อปี OKR 1.3 มีนวัตกรรมการเรียนการสอน หลากหลาย ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย (สองภาษา /นานาชาติ /ออนไลน์ /สะสมเครดิต/ non degree)>>>ไม่น้อยกว่า 3 รูปแบบ/นวัตกรรม OKR 1.4 ผู้เข้ารับการเรียนหลักสูตรทุกช่วงวัย สามารถนำองค์ความรู้ไปประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว ได้>>>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 OKR 1.5 มีคณาจารย์ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการถ่ายทอด มีกลยุทธ์ในการถ่ายทอดทางวิชาการ มีคุณวุฒิ ตามการกำกับมาตรฐานหลักสูตรตามเกณฑ์สกอ. >>> ร้อยละ 100 OKR 1.6 มีรูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ (หลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ >>>ไม่น้อยกว่า 3 แห่งต่อปี OKR 1.7 นักศึกษาได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพตามสมรรถนะของคณะ SAT Skill >>> ร้อยละ 100 OKR 1.8 สามารถสร้างบัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ >>> ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนบัณฑิตในแต่ละปี OKR 1.9 เป็นหลักสูตรที่สามารถผลิตบัณฑิตที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 >>> ร้อยละ 100 OKR 1.10 มีหน่วยบ่มเพาะบัณฑิตผู้ประกอบการทางการเกษตร (Entrepreneur School) OKR 1.11 ขยายพื้นที่การศึกษาให้ครบคลุมความต้องการของผู้เรียน							

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ 1.1 เร่งจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ด้วยการบูรณาการหลักสูตร ด้านการเกษตรและนวัตกรรมอาหาร และศาสตร์อื่น							ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
Kpi 1 จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (RL7)	จำนวนหลักสูตรที่เพิ่มขึ้น		1	1	1	1	
Kpi 2 จำนวนหลักสูตรที่ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Re-skill, Up-skill, New-skill, non-degree) (RL8/RL13)	หลักสูตร	4	5	6	7	7	
กลยุทธ์ 1.2 พัฒนากระบวนการคัดเลือกและร่วมผลิตตัวป้อนสายวิชาชีพเชิงรุก							ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
Kpi 3 จำนวนนักศึกษารับเข้าเป็นไปตามแผนรับของแต่ละปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (RL7)	ร้อยละ	70	70	70	70	70	
Kpi 4 จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการคัดเลือกนักศึกษาตัวป้อนของหลักสูตร(เชิงรุก) ไม่น้อยกว่า 4 กิจกรรม/โครงการ ต่อปี (RL7)	กิจกรรม/โครงการ	4	4	4	4	4	
กลยุทธ์ 1.3 พัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเน้นปฏิบัติวิชาชีพ							ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
Kpi 5 ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ) (RL15)	ร้อยละนักศึกษา	85	90	95	100	100	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ 1.4 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ							ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
Kpi 6 จำนวนหลักสูตร ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน (CWIE, WiL, School in Farm ฯลฯ) (RL9)	หลักสูตร	3	3	3	3	3	
Kpi 7 จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหลักสูตร (CWIE) (นับแบบสะสม) ๖(RL14)	สถานประกอบการ	-	5	10	15	20	
KPI 8 จำนวนนักศึกษา ที่เข้าร่วม CWIE	ร้อยละ	-	20	50	80	100	
กลยุทธ์ 1.5 พัฒนามาตรฐานอาชีพที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบ RMUTL Certificate							ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
Kpi 9 จำนวนมาตรฐานอาชีพ (เช่น เทียบมาตรฐานกับ TPQI) (RL17/RL16)	มาตรฐานอาชีพ	-	2	2	2	2	
กลยุทธ์ 1.6 พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการใหม่ให้แก่นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป							ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
Kpi 10 จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป) (RL1)	จำนวน	81	300	500	500	500	
Kpi 11 จำนวนผู้เข้ารับการบ่มเพาะ ที่สามารถเป็นผู้ประกอบการ (Spin-off) (RL2 /RL5)	คน	47	100	100	100	100	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 “สร้างความเข้มแข็ง การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสู่ BCG Model”							
OKRs: เป้าหมายยุทธศาสตร์ (Objective Key Result) OKR 2.1 มีระบบนิเวศ Eco System เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และงานวิจัย ด้าน Lanna BCG Model Enhancer และยกระดับห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง OKR 2.2 สร้าง Eco-system (ศูนย์ความเป็นเลิศ) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร และสร้างรายได้ให้กับคณะ มีจำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรม ไม่น้อยกว่า 10ล้านต่อปี และเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ต่อปี OKR 2.3 มีจำนวนงานวิจัย หรือนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหารระดับชาติ และนานาชาติ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี) OKR 2.4 มีจำนวนผลงานนวัตกรรมด้านการเกษตรและอาหาร ที่จดอนุสิทธิบัตร และสิทธิบัตร อย่างน้อยปีละ 10 ผลงาน OKR 2.5 มูลค่างานวิจัยที่เกิดจาก Research Team ที่ร่วมกับสถานประกอบการ แหล่งทุนภายนอก ที่นำงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือสาธารณประโยชน์ ไม่น้อยกว่า 40 ล้านบาทต่อปี							
กลยุทธ์ 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัย เพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่ BCG Model							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
Kpi 12 จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 40 ผลงานต่อปี (เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี)	ผลงานวิจัยตีพิมพ์	83	10%	เพิ่ม 10%	เพิ่ม 10%	เพิ่ม 10%	
Kpi 13 จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model	เรื่อง	20	20	20	20	20	
Kpi 14 จำนวนผลงานนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่ยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ไม่น้อยกว่า 5 ผลงานต่อปี RL18	ผลงานนวัตกรรม	5	10	10	10	10	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
Kpi 15 จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่นำไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกิดผลกับสถานประกอบการ (RL19/RL20/RL21/RL22)	ผลงาน	5	5	5	5	5	
กลยุทธ์ 2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
Kpi 16 จำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากศูนย์ความเป็นเลิศ ไม่น้อยกว่า 10 ล้านต่อปี และเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ต่อปี (RL3/RL4)	งบประมาณ (ล้านบาท)	19	24	30	38	38	
Kpi 17 จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกด้านงานวิจัย ไม่น้อยกว่า 5 ล้านต่อปี (นับซ้ำ)	งบประมาณ (ล้านบาท)	10	15	20	25	25	
กลยุทธ์ 2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมืองานวิจัย การนำงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
Kpi 18 จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชน ที่นำงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือสาธารณประโยชน์ ไม่น้อยกว่าปีละ 5 เครือข่าย (RL19/RL 20/RL21/RL22)	เครือข่าย/สถานประกอบการ	5	5	5	5	5	
Kpi 19 จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย (ผู้นำชุมชน)ที่ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนาบัณฑิต เข้าสู่ภาคธุรกิจเกษตร ตามแนวทาง BCG Model (RL 6)	จำนวน (คน)	10	10	10	10	10	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาบริการวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตามศาสตร์พระราชา เพื่อยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับเศรษฐกิจและสังคม สู่สากล”							
OKRs: เป้าหมายยุทธศาสตร์ (Objective Key Result) OKR 3.1 มีบุคลากรและนักศึกษาที่นำองค์ความรู้จากงานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม ไปบูรณาการกับการบริการวิชาการ (บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 นักศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10) OKR 3.2 มีจำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนภายนอก และ สังคม ไม่น้อยกว่า 20 โครงการต่อปี OKR 3.3 มีจำนวนชุมชน กลุ่มวิสาหกิจ และผู้ประกอบการ ที่ได้รับการแก้ไขปัญหา และ สามารถยกระดับและสร้างความเข้มแข็ง หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้กับชุมชนไม่น้อยกว่า 20 แห่งต่อปี OKR 3.4 สร้างรายได้ที่ได้จากการบริการวิชาการ ไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาทต่อปี OKR 3.5 มีศูนย์เรียนรู้ต้นแบบ การทำเกษตรครบวงจร ในรูปแบบ “เกษตรดิจิทัล” เพื่อนคู่คิดมิตรแท้ผู้ประกอบการ (SME’s Adviser) และ ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรและอาหาร (RMUTL Agricultural Theme Park (Learning Sharing Earning))							
กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมบุคลากรและนักศึกษาให้นำองค์ความรู้จากงานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามอัตลักษณ์เชิงพื้นที่							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
kpi 20 ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและบริการวิชาการ (บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 นักศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 10)	ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา	80และ 10	80และ 10	80และ 10	80และ 10	80และ 10	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ 3.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งภาคธุรกิจบริการ ภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนและสถานประกอบการ							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
kpi 21 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนภายนอกหรือสังคม ไม่น้อยกว่า 20 โครงการต่อปี	โครงการ	20	20	20	20	20	
กลยุทธ์ 3.3 ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อสร้างผู้ประกอบการรายใหม่							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
kpi 22 จำนวนโครงการที่สนับสนุนการผลิต เพื่อยกระดับ สร้างความเข้มแข็ง หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้กับชุมชน /พื้นที่โครงการหลวง/ โครงการพระราชดำริ/กลุ่มวิสาหกิจ ไม่น้อยกว่า 10 โครงการต่อปี (RL10/RL11/RL12)	โครงการ	10	10	10	10	10	
กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรและอาหาร							ฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ
kpi 23 งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากการบริการวิชาการ ไม่น้อยกว่า 20 ล้านบาทต่อปี RL10/RL11/RL13	งบประมาณ (ล้านบาท)	1	2	3	4	5	
kpi 24 จำนวน ผู้ประกอบการรายใหม่ (RL10/RL11/RL14)	ผู้ประกอบการ (ราย)	10	10	10	10	10	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
KPI 25 จำนวนองค์ความรู้ที่สร้างรายได้และสามารถถ่ายทอดให้กับชุมชน ผู้ประกอบการ เกษตรกร (RL10/RL11/RL15)	องค์ความรู้	-	20	20	20	20	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 “ขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สู่ความเป็นสากล”							
OKRs : เป้าหมายยุทธศาสตร์ (Objective Key Result) OKR 4.1 การบริหารจัดการคณะ ที่ประยุกต์ใช้ได้กับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (EdPex) OKR 4.2 สื่อสารองค์กร การสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี (Rebranding) อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency Smart & Fast) OKR 4.3 บริหารงานคณะเพื่อเข้าสู่ TOP 1000 ของการจัดลำดับ QS world Ranking (Agriculture and Forestry) OKR 4.4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถเชื่อมโยงกับสมาคมศิษย์เก่า อย่างเข้มแข็ง OKR 4.5 ขับเคลื่อนการบริหารงานของคณะเพื่อมุ่งสู่องค์กรคุณภาพ (ด้านบุคลากร ด้านการพัฒนา และทรัพยากร) OKR 4.6 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร OKR 4.7 สร้างรายได้จาก Farm Food and Factory							
กลยุทธ์ 4.1 ขับเคลื่อนการบริหารงานของคณะเพื่อมุ่งสู่องค์กรและพัฒนาระบบบริหารงานองค์กรตามแนวทาง EdPEx							ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
Kpi 26 ผลคะแนนการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ EdPEx	คะแนน	-	100	100	100	200	
กลยุทธ์ 4.2 พัฒนาการสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ							ฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
kpi 27 จำนวนโครงการสร้างเสริมภาพลักษณ์ของคณะ อาทิ โครงการเชิดชูเกียรติ/โครงการสานสัมพันธ์อาจารย์/โครงการเกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า 5 โครงการต่อปี	โครงการ	5	5	5	5	5	
Kpi 28 จำนวนกระบวนการหรือระบบสื่อสารที่มีผลลัพธ์ต่อการบริหารจัดการอย่างประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	กระบวนการ/ระบบ	5	5	5	5	5	
กลยุทธ์ 4.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคณะ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน							ฝ่ายกิจการพิเศษ
kpi 29 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน หรือสถานประกอบการ ไม่น้อยกว่า 5 โครงการ	โครงการ	5	5	5	5	5	
กลยุทธ์ 4.4 ส่งเสริมการก้าวสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)							คณบดี
Kpi 30 พัฒนาวารสารระดับนานาชาติ (JSAT) เข้าสู่ระดับฐานข้อมูลสากล หรือจำนวนฉบับ (Volume) ต่อปี (RL/23/RL23)	ระดับ	TCI / 2 Vol.	ACI/ 2 Vol.	ACI/ 2 Vol.	Scopus / 2 Vol.	Scopus / 2 Vol.	
kpi 31 จำนวนโครงการเครือข่ายความร่วมมือกับระหว่างหน่วยงานภายนอก หรือสถานประกอบการ (MOU/MOA) (RL/23/RL24)	เครือข่าย(นับสะสม)	5	7	9	10	10	
Kpi 32 จำนวนโครงการ /กิจกรรมที่ดำเนินงานร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม ต่อปี (เช่น VICSAT / BRIC / ฯลฯ)	กิจกรรม	2	2	2	2	2	

เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ที่ 4.5 พัฒนารูปแบบการบริหารงานของคณะเพื่อมุ่งสู่องค์กรคุณภาพ (AGIE SAT)							ฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์
KPI 33 ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดการเนินงานคณะ (OKR และ KPIs)	ร้อยละ	-	70	80	85	90	
กลยุทธ์ 4.6 พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร							
KPI 34 จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้น 10 % ต่อปี	จำนวน	-	เพิ่มขึ้น 13 คน	เพิ่มขึ้น 10 %	เพิ่มขึ้น 10 %	เพิ่มขึ้น 10 %	ฝ่ายพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์ 4.7 เพิ่มรายได้และการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ							
KPI 35 ผลิตภัณฑ์ บริการ ที่สร้างรายได้จาก Farm Food and Factory	รายการ	-	50	50	50	50	
กลยุทธ์ 4.8 พัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน โครงสร้างพื้นฐานของคณะ ระบบการจัดการ Farm and factory โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่							ฝ่ายกิจการพิเศษ
KPI 36 จำนวนแหล่งเรียนรู้ /ห้องปฏิบัติการมาตรฐาน/ห้องปฏิบัติการ อย./GMP / ฟาร์ม / ครุภัณฑ์ที่สามารถดำเนินกิจกรรม สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	แหล่งเรียนรู้	-	20	25	30	35	

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างความต้องการ และสภาพการแข่งขันขององค์กร โดยคณะ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยการยึดตามประเด็นของพันธกิจทั้ง 3 ด้าน สำหรับการบริหารจัดการนั้นคณะ ได้มีแนวทางการกระจายการดำเนินงานไปทุกเขตพื้นที่ผ่านรองคณบดีลงสู่ระดับสาขา และฝ่ายงาน เพื่อให้ได้มีโอกาสในการนำเสนอโครงการที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ จากนั้นจึงได้รวบรวมข้อมูลและประชุมคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาข้อเสนอการดำเนินโครงการต่าง ๆ ซึ่งสามารถยุบรวมโครงการหรือกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกันเข้าด้วยกัน เพื่อควบคุมงบประมาณรายจ่าย และลดการแย่งชิงทรัพยากรภายในคณะ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ก การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำไปสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

วิธีแปลงแผนกลยุทธ์ที่ของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัยดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด และกำหนดกิจกรรม และงบประมาณ เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ มีรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ

ในปีงบประมาณ 2567 มีการทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนมากขึ้นและวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

คณะถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตามระบบการนำกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ เริ่มจากการถ่ายทอดแผนสู่ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร โดยใช้กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) การประชุมชี้แจงในคณะกรรมการบริหารประจำคณะ 2) สื่อสารโดยตรงถึงบุคลากรทุกภาคส่วนโดยผ่านการประชุมบุคลากรทั้งสายสอนและสายสนับสนุน และจัดกิจกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยคณะทำงานการจัดทำแผน แผนพัฒนาและยุทธศาสตร์ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำคณะ และนำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีประกาศบนเว็บไซต์ของคณะ เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา หลังจากเริ่มดำเนินการตามแผน คณะ มีระบบในการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะทำการบันทึกผลการดำเนินงานที่แล้วเสร็จลงในระบบ โดยสามารถรายงานผลสรุปและมีผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด (KPI Owner) ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนรายไตรมาส รองคณบดีทำหน้าที่ติดตามผลดำเนินงานในภาพรวมและเสนอคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อวิเคราะห์/ทบทวนผลการดำเนินงาน หรือพิจารณาปรับแผน ก่อนรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะ เมื่อครบรอบการปฏิบัติงาน 12 เดือน คณะกรรมการบริหารคณะวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานร่วมกับสถานการณ์ปัจจุบันและนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในรอบปีถัดไป

(3) การจัดสรรทรัพยากร

เพื่อให้มั่นใจว่า ทรัพยากรด้านการเงิน บุคลากร ครุภัณฑ์การศึกษา วัสดุการเรียนการสอนและห้องปฏิบัติการมีความพร้อมต่อการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ จนบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ ทีมบริหาร

พิจารณาจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงปัจจัย 1) ความเพียงพอต่อการดำเนินการตามพันธกิจ และ 2) การผลักดันการบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ ซึ่งการจัดสรรทรัพยากรมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

1) ในช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณที่จะต้องการนำเสนอคำของบประมาณประจำปี คณะได้สอบถามความต้องการการใช้ทรัพยากรต่างๆ ลงสู่ระดับสาขา เพื่อให้สาขาได้จัดลำดับความต้องการและความจำเป็นของทรัพยากรที่จะใช้ในการผลักดันแผนปฏิบัติการของสาขาและคณะหลังจากนั้นจึงนำเสนอกลับมาสู่คณะ เพื่อให้คณะทำงานบริหาร ได้ร่วมกันพิจารณากลั่นกรอง โดยยึดตามความสำคัญจำเป็นและตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ของคณะ และเสนอผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำแผนคำของบประมาณนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2) เมื่อมหาวิทยาลัยประกาศผลการพิจารณางบประมาณประจำปีแล้ว คณะ จะได้แจ้งแก่สาขาที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีการสนับสนุนจากกองคลัง งานพัสดุ และกองบริหารทรัพยากร แต่ละเขตพื้นที่ ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

3) ผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งนี้หากมีความต้องการเป็นพิเศษหรืออยู่นอกเหนือแผนปฏิบัติการแต่เป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ก็สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารโดยตรง โดยจะมีรองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่พิจารณานำเสนองบประมาณที่สามารถใช้ได้ตามความจำเป็นเหมาะสม เสนอต่อคณบดีก่อนที่จะเสนอต่ออธิการบดี เป็นผู้อนุมัติตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

จากแผนปฏิบัติการจะเห็นได้ว่ามีการประมาณการการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการไว้แล้ว ซึ่งเป็นผลจากของการจัดสรรทรัพยากร เพื่อจัดสรรและควบคุมค่าใช้จ่ายของคณะ โดยคณบดีร่วมกับทีมบริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดสรรงบประมาณเพื่อนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตลอดจนวิเคราะห์งบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์ชาติ

(4) แผนด้านบุคลากร

คณะและสาขา ได้ร่วมกันพิจารณาวางแผนด้านบุคลากร โดยให้ความสำคัญใน 3 ประเด็น ได้แก่ อัตรากำลัง ขีดความสามารถของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งได้แบ่งบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ จะจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 และสัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน ภาระงานการสอน และภาระงานอื่นที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อรองรับโอกาสการเกิดปัญหาอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่ครบ คณะ จึงมีแนวทางในการผลักดันให้แต่ละสาขาได้มีอาจารย์ในส่วนของอาจารย์ประจำหลักสูตรเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจการจัดการศึกษาที่ต้องสนับสนุนแก่คณะอื่นๆ และสามารถรองรับกรณีเกษียณอายุราชการ เพื่อผลักดันเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรแทน

ในด้านขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ คณะ ได้กำหนดให้อาจารย์แต่ละท่านต้องได้รับการอบรมพัฒนาทางวิชาการอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี มีการสำรวจความต้องการในการอบรมพัฒนาของบุคลากรแต่ละรายและติดตามการเข้าอบรมผ่านระบบ (IDP- Plan) ที่คณะ ได้พัฒนาขึ้น และให้สาขาจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์แต่ละราย และผลักดัน ติดตามความก้าวหน้า ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหาร รวมถึงการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในคณะ

2) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะประเมินอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และคณะ ได้กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาทาง

วิชาการอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีเช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ สำหรับด้านความก้าวหน้าทางสายงานนั้นคณะโดยรองคณบดีฝ่ายบริหารได้ร่วมจัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และกำกับติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหาร โดยในปีการศึกษา 2566 มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับตำแหน่งทางวิชาชีพ จำนวน 1 คน

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะ ได้กำหนดตัวชี้วัดสำคัญในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ มี 28 OKRs และ 36 KPIs ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย อันจะสะท้อนถึงความสำเร็จตาม เป้าหมายของการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ ตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 ระหว่างคณะ กับมหาวิทยาลัยระบบติดตามและ ประเมินผลตัวชี้วัด ระบบติดตามและประเมินการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม โดย ติดตามผลของแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนตัวชี้วัดผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งช่วยให้ทีมบริหาร ทราบผลการ ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมในทุกกลยุทธ์อย่างเป็นปัจจุบัน และเพื่อกระตุ้นให้มีการติดตามการดำเนินงาน ตามแผนในทุกไตรมาส และในทุกครั้งที่มีการรายงานผลดำเนินการจะมีการอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ กรณีที่โครงการเสร็จสิ้นแล้วแต่ผลลัพธ์ไม่บรรลุเป้าหมาย จะมีการวิเคราะห์หาสาเหตุ อุปสรรคและปัญหา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและปรับแผนปฏิบัติการสำหรับการดำเนินการครั้งถัดไป คณะ ได้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดผ่านกระบวนการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นลำดับขั้น อีกทั้งได้มีการมอบหมายแผนปฏิบัติการในที่ประชุมและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้ระบบวัดผลที่สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในปีงบประมาณ 2567 ได้มีการทบทวนค่าเป้าหมายเดิม พบว่าสามารถสะท้อนถึงการบรรลุเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานของคณะ ที่มีไว้ให้กับมหาวิทยาลัย

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

คณะคาดการณ์ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (แผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี ตามวาระคณบดี) มีการระบุเป้าหมายโดยใช้ข้อมูลและแนวทางการกำหนดค่าคาดการณ์จาก 1) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 2) ความท้าทายความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ และ 3) สมรรถนะหลักของคณะ ในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดทำการวิเคราะห์หาสาเหตุแล้วนำเข้าหารือในทีมบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข แล้วมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ หลังจากนั้น ประเมินผลเพื่อพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการทบทวนแผนดำเนินการในทุกไตรมาส เพื่อปรับแผนการดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะติดตามสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก ในภาวะปกติมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการทุกไตรมาส ในกรณีมีสถานการณ์บังคับและมีเหตุจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ มีกระบวนการปรับแผนเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ประชุมทีมบริหารเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และร่วมกันหาวิธีแก้ไข

2) มอบหมายให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านนั้นๆ จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขสถานการณ์

3) ประชุมทีมบริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามแผนใหม่

4) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรตามความจำเป็นของสถานการณ์

5) นำแผนปฏิบัติการที่ปรับเปลี่ยนไปดำเนินการและสื่อสารไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6) ทีมบริหารติดตามประเมินผลและรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ

หากสถานการณ์ยังไม่คลี่คลาย ทีมบริหารจะดำเนินการแก้ไขเริ่มตามขั้นตอนตามลำดับใหม่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้ในกรณีที่มีสถานการณ์เร่งด่วนพิเศษ ในขั้นตอนที่ 1 ทีมบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์ Application LINE หรือประชุมเฉพาะกิจเพื่อปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการโดยทันที

หมวด 3 ลูกค้า

คณะได้พิจารณาถึงความสำคัญในการประเมินและพัฒนาความพึงพอใจและประสบการณ์ของลูกค้า มีการพิจารณาและดำเนินการหลายหลายประเด็น ได้แก่ การทำความเข้าใจว่าลูกค้ากลุ่มใดเป็นลูกค้าหลักและลูกค้ารอง เช่น นักศึกษา ศิษย์เก่า หน่วยงานรัฐและภาคเอกชนที่มีความร่วมมือกับคณะ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม มีการจัดการช่องทางการสื่อสารและให้ข้อมูลกับลูกค้า เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ จดหมายข่าว และกิจกรรมต่างๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากลูกค้าเพื่อการปรับปรุงบริการ มีการดำเนินการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ตรงกับความสนใจของนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบและวัดผลความพึงพอใจของลูกค้าผ่านการสำรวจหรือแบบสอบถาม อีกทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากลูกค้าเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบริการ โดยการจัดทำแผนพัฒนาและปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการประเมินผลการประเมินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

ความคาดหวังของลูกค้าของคณะ แบ่งออกเป็นหลายด้านที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

ก. คุณภาพการศึกษา

คณะเปิดหลักสูตรที่เน้นความทันสมัยและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน 13 หลักสูตร ประกอบด้วย ระดับ ปริญญาโท 2 หลักสูตร ปริญญาตรี 6 หลักสูตร เนื่องจากลูกค้าคาดหวังว่าทุกหลักสูตรที่เปิดจะมีเนื้อหาทันสมัย เน้นความเป็นวิชาชีพที่หลากหลาย เช่น การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและแนวโน้มในอุตสาหกรรมเกษตรกรรม แม้กระทั่งการสอนที่มีคุณภาพจากอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเรียนการสอนที่ไม่เพียงแต่เป็นทฤษฎี แต่ยังเน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้นักศึกษามีทักษะที่พร้อมใช้งานในสถานการณ์จริง

ข. สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมการเรียน

ลูกค้าคาดหวังห้องเรียนและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งานในการเรียนการสอน ต้องการห้องปฏิบัติการและทดลองที่มีอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการทดลอง รวมถึงคาดหวังสถานที่เรียนที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ค. การสนับสนุนด้านวิชาการและชีวิตนักศึกษา

ลูกค้าคาดหวังการให้คำปรึกษาที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษา ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงินที่เพียงพอ เช่น ทุนการศึกษาและการสนับสนุนทางการเงินอื่นๆ กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆเช่น กิจกรรมกีฬาการพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

ง. การสื่อสารและการให้บริการ

ลูกค้าคาดหวังการได้รับข้อมูลและข่าวสารที่ครบถ้วน ทันเวลาและตรงกับความต้องการ ต้องการการตอบสนองที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเมื่อมีคำถามหรือปัญหา การบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 3.1 การผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประเภทข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ	การใช้ประโยชน์	ผลลัพธ์
1. นักศึกษา - นักศึกษาปัจจุบัน - นักศึกษาศิษย์เก่า	1. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา 2. ผลการสำรวจความคาดหวังและความต้องการของนักศึกษา 3. ข้อมูลกิจกรรมเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพ	1. ผู้บริหารคณะ 2. หัวหน้าสาขาวิชา 3. อาจารย์ประจำสาขาวิชา 3. อาจารย์ที่ปรึกษา 4. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและประมวลผล 5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา 6. ฝ่ายพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา 7. ฝ่ายสารสนเทศ	1.เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน 2. เพื่อพัฒนาทักษะการสอนของอาจารย์ 3. เพื่อสร้างกิจกรรมและโครงการที่สร้างความผูกพันกับนักศึกษาและศิษย์เก่า	7.2ก(1) (ข้อ1,6,7)
2. คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ - อาจารย์ผู้สอน - เจ้าหน้าที่บริหารและสนับสนุน	1. ข้อมูลการสื่อสารและข่าวสารจากคณะ 2. ข้อมูลการให้บริการจากเจ้าหน้าที่	1. ผู้บริหารคณะ 2. หัวหน้าสาขาวิชา 3. อาจารย์ประจำสาขาวิชา 3. อาจารย์ที่ปรึกษา 4. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและประมวลผล 5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา 6. ฝ่ายพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา 7. ฝ่ายสารสนเทศ	1. เพื่อปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และการทดลอง 2. เพื่อปรับปรุงการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้ดียิ่งขึ้น 3. เพื่อปรับปรุงช่องทางและวิธีการสื่อสารกับนักศึกษาและผู้ปกครอง	7.2ก(1) (ข้อ2,4,5,7)
3. องค์กรภายนอก - หน่วยงานภาครัฐและเอกชน - องค์กรวิชาชีพ - สถานประกอบการที่ร่วมมือในโครงการฝึกงาน	1. ข้อมูลโครงการฝึกงานและการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก	1. ผู้บริหารคณะ 2. หัวหน้าสาขาวิชา 3. อาจารย์ประจำสาขาวิชา 3. อาจารย์ที่ปรึกษา 4. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนและประมวลผล 5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา 6. ฝ่ายพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา 7. ฝ่ายสารสนเทศ	1. เพื่อสร้างความร่วมมือในโครงการฝึกงานและการวิจัย	7.2ก(1)-3

จากที่กล่าวมาสามารถแสดงขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการระบุความคาดหวังของลูกค้า การตอบสนอง และการประเมินผลลัพธ์ ดังนี้

ตารางที่ 3.1ก การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและยั่งยืนระหว่างนักศึกษาและสถาบันการศึกษา ในบริบทของคณะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ซึ่งสามารถอธิบายได้หลายมิติ โดยวัด**ระดับความพึงพอใจที่ระดับคะแนน 1-5 (พอใจมาก, พอใจ, ปานกลาง, ไม่พอใจ และไม่พอใจอย่างยิ่ง) ดังนี้**

ก. ความพึงพอใจในประสบการณ์การศึกษา

การที่ได้รับการสนับสนุนและความใส่ใจจากคณะ จะทำให้นักศึกษารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากคณะ ในด้านต่างๆ วัดจาก ระดับความพึงพอใจในการเรียนการสอนอยู่ที่ระดับพอใจ 4.25 (7.2ก(1)-1) ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ อยู่ที่ระดับพอใจ 4.37 (7.2ก(1)-2) การให้คำปรึกษาจะทำให้นักศึกษารู้สึกมีความผูกพันกับสถาบันมากขึ้น จนทำให้นักศึกษารู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการศึกษา มีเพื่อนและอาจารย์ที่สนับสนุนจะช่วยสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้น

ข. ความภาคภูมิใจในสถาบัน

เป็นประสบการณ์ที่ดีของนักศึกษาในขณะที่ศึกษาและหลังจากสำเร็จการศึกษาจากคณะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ที่ดีระหว่างการศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การได้รับรางวัลหรือการยอมรับในผลงาน จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสถาบันมากขึ้น การที่คณะ และมหาวิทยาลัยฯ มีชื่อเสียงที่ดีในสายตาของสังคมยิ่งจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของนักศึกษา โดยวัดจากความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมและกิจกรรมนักศึกษา อยู่ที่ระดับปานกลาง 3.78 (7.2ก(1)-6)

ค. ความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า

คณะ มีการสร้างเครือข่ายระหว่างศิษย์เก่าและนักศึกษาปัจจุบัน เช่น การจัดกิจกรรมพบปะหรือการร่วมงานต่างๆ จะช่วยสร้างความผูกพันที่ยั่งยืน นักศึกษาที่ได้รับคำปรึกษาและการสนับสนุนจากศิษย์เก่าจะรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการดูแลและสนับสนุนจากชุมชนการศึกษา วัดจากความพึงพอใจด้านการตอบสนองต่อความคาดหวังของศิษย์เก่าและบริการของคณะ อยู่ที่ระดับปานกลาง 3.87 (7.2ก(1)-7)

ง. การสนับสนุนจากครอบครัวและผู้ปกครอง

การที่คณะ มีการสื่อสารและเชิญชวนผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวและสถาบัน และคณะ รับฟังและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาและการบริการ จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพัน วัดจากความพึงพอใจด้านรับฟังและแก้ไขข้อร้องเรียน อยู่ที่ระดับปานกลาง 3.65 (7.2ก(1)-4)

การสร้างความผูกพันของลูกค้าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องการการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีให้กับนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ

ความคาดหวังของกลุ่มลูกค้าและการบริการของคณะ แบ่งออกหลายประเด็นเพื่อให้เข้าใจและตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 3.2 การตอบสนองความต้องการของลูกค้า

กลุ่ม	ความคาดหวัง	การให้บริการของคณะ
นักศึกษาปัจจุบันและในอนาคต	1. คุณภาพการศึกษา - หลักสูตรจะมีเนื้อหาทันสมัยและปรับปรุงให้ตรงกับเทคโนโลยีและแนวโน้มในอุตสาหกรรมเกษตร - การสอนที่มีคุณภาพจากอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ รวมถึงวิธีการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง - การเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนในห้องเรียนและการเรียนออนไลน์ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการเรียน - การประเมินผลที่เป็นธรรมและได้รับ feedback ที่ช่วยในการพัฒนาตนเอง 2. สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมการเรียน - ห้องเรียนที่สะดวกสบายและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งาน - การมีห้องปฏิบัติการและความทดลองที่มีอุปกรณ์ครบครัน และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้	1. การจัดการเรียนการสอน - มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป - นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนการสอน 2. การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก - มีการปรับปรุงห้องเรียนและห้องปฏิบัติการให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน - มีการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานในแต่ละวิชา

กลุ่ม	ความคาดหวัง	การให้บริการของคณะ
	- เทคโนโลยีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อุปกรณ์การทดลองที่ทันสมัย การใช้ระบบ Virtual Lab หรือ Augmented Reality (AR) - สามารถเข้าถึงทรัพยากรการศึกษาออนไลน์ได้ง่าย เช่น e-books, databases, และวิดีโอการสอน 3. การสนับสนุนด้านวิชาการและชีวิตนักศึกษา - การให้คำปรึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษา - การสนับสนุนทางการเงิน เช่น ทุนการศึกษาและการให้คำปรึกษาด้านการเงิน - การจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ - โอกาสในการฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาของตน และการทำงานร่วมกับอุตสาหกรรมหรือองค์กรภายนอกเพื่อเพิ่มประสบการณ์จริง 4. การสื่อสารและการให้บริการ - การได้รับข้อมูลและข่าวสารที่ครบถ้วนและทันเวลาเกี่ยวกับการเรียน การสอนและกิจกรรมต่างๆ - การบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมิตรและสามารถช่วยเหลือได้อย่างอาชีพ - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาคณะ เช่น การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 5. การสนับสนุนด้านการเงินและทุนการศึกษา - คณะจะมีการสนับสนุนด้านการเงินและทุนการศึกษาที่เพียงพอและครอบคลุม - ข้อมูลที่ชัดเจนและครบถ้วนเกี่ยวกับแหล่งทุนการศึกษาและโอกาสการสนับสนุนการเงิน	3. การสนับสนุนด้านวิชาการและการให้บริการนักศึกษา - มีการให้คำปรึกษาและแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ - มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง - มีการให้บริการที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพจากเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย 4. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ - มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่ครบถ้วนและทันเวลาแก่กลุ่มผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง - มีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย อีเมล เพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงกลุ่มผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง - ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบแจ้งเตือนผ่านแอพพลิเคชั่น การสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการตัดสินใจและการพัฒนาคณะ เช่น การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักศึกษา 5. การสนับสนุนด้านการเงินและทุนการศึกษา - มีการจัดหาทุนการศึกษาและการสนับสนุนทางการเงินที่เพียงพอและครอบคลุม - ให้ข้อมูลและแนะนำเกี่ยวกับแหล่งทุนการศึกษาและโอกาสการสนับสนุนทางการเงินอย่างชัดเจนและครบถ้วน
ศิษย์เก่า	1. การสนับสนุนด้านอาชีพและการพัฒนา - จะได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน - การสนับสนุนในการหางาน เช่น การจัดงาน Job Fair การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการทำงานและการเชื่อมโยงกับเครือข่ายนายจ้าง	1. การสนับสนุนด้านอาชีพและการพัฒนา - คณะจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศิษย์เก่า เช่น ทักษะการบริหารจัดการ การพัฒนาเทคโนโลยีเทคโนโลยีใหม่ๆ - คณะสร้างเครือข่ายกับนายจ้างและองค์กรต่างๆ เพื่อช่วยศิษย์เก่าในการหางานและพัฒนาอาชีพ

กลุ่ม	ความคาดหวัง	การให้บริการของคณะ
	2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ - จะได้รับการเชิญร่วมกิจกรรมและงานสำคัญของคณะ เช่น งานคืนสู่เหย้า งานประชุมวิชาการ และกิจกรรมพัฒนาสังคม - การมีโอกาสในการให้คำแนะนำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 3. การสื่อสารและการติดต่อ - การสื่อสารอย่างต่อเนื่องจากคณะ เช่น การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมและเหตุการณ์สำคัญผ่านทางอีเมล เว็บไซต์และโซเชียลมีเดีย -การสนับสนุนในการรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมรุ่นและอาจารย์ เช่น การจัดงานคืนสู่เหย้าและสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า 4. การยอมรับและการยกย่อง - จะได้รับการยอมรับและยกย่องจากคณะเมื่อประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน เช่น การได้รับรางวัลหรือการได้รับการยกย่องในงานประชุม	2. การจัดกิจกรรมและงานสำคัญ - คณะจัดงานคืนสู่เหย้าและกิจกรรมศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม - คณะเปิดโอกาสให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำและพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน 3. การสื่อสารและการติดต่อ - คณะจัดตั้งช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบอีเมล เว็บไซต์ และโซเชียลมีเดีย เพื่อให้ศิษย์เก่าได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง - คณะสร้างฐานข้อมูลศิษย์เก่าที่ครอบคลุมและอัพเดทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถติดต่อและสื่อสารกับศิษย์เก่าได้ง่าย 4. การยอมรับและการยกย่อง - คณะมีการจัดตั้งรางวัลและการยกย่องความสำเร็จของศิษย์เก่าเพื่อแสดงความขอบคุณและยกย่องการทำงานที่ดี - คณะมีการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของศิษย์เก่าผ่านทางเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และงานประชุมวิชาการเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาปัจจุบัน
นายจ้าง/ผู้ใช้บัณฑิต	1. ความรู้และทักษะของบัณฑิต - บัณฑิตจะมีพื้นฐานความรู้เชิงวิชาการที่แข็งแรงและทันสมัย สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บัณฑิตควรมีทักษะปฏิบัติและเทคนิคที่สามารถใช้ในงานจริง เช่น การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาของตน 2. ทักษะ (Soft Skills) - บัณฑิตจะมีมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ความสามารถในการสื่อสารและการแก้ปัญหาเป็นทีม - บัณฑิตควรมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งการสื่อสารทางวาจาและการเขียน สามารถนำเสนอข้อมูลและแนวคิดได้ชัดเจน	1. การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน - คณะมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้มในอุตสาหกรรม - คณะเพิ่มการฝึกทักษะปฏิบัติและเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานจริง เช่น การฝึกงานในสถานประกอบการ การทำโครงการภาคสนาม 2. การเสริมสร้างทักษะ (Soft Skills) - คณะมีการจัดอบรมและกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างทักษะ เช่น การฝึกทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ - คณะมีการสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานเป็นทีมผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่น

กลุ่ม	ความคาดหวัง	การให้บริการของคณะ
	- บัณฑิตที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ทัศนคติและจรรยาบรรณ - บัณฑิตควรมีทัศนคติเชิงบวก มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ - บัณฑิตจะมีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ	3. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับนายจ้าง - คณะมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับองค์กรและนายจ้างต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกงานและหางานหลังจากสำเร็จการศึกษา - คณะจัด Job Fair และการประชุมเชิงวิชาการที่เชิญนายจ้างและผู้ประกอบการมาร่วมเพื่อสร้างโอกาสในการจ้างงานและแลกเปลี่ยนความรู้
	4. ความสามารถในการปรับตัว - บัณฑิตควรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ - บัณฑิตที่มีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ได้เสมอ	4. การให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพ - คณะมีการให้คำปรึกษาด้านด้านการพัฒนาอาชีพและแนะแนวอาชีพให้กับนักศึกษาและศิษย์เก่า เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงาน - คณะมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการสมัครงาน เช่น การเขียน Resume การเตรียมตัวสัมภาษณ์งาน และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

3.3 การจัดการข้อร้องเรียน

คณะ มีการควบคุมและมาตรการป้องกันในการจัดการข้อร้องเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของนักศึกษา ศิษย์เก่า นายจ้าง และผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 3.3 การควบคุมและมาตรการป้องกันในการจัดการข้อร้องเรียน

กิจกรรม	กิจกรรมการควบคุม	มาตรการป้องกัน	ผลการดำเนินงาน
1. การรับข้อร้องเรียน	- การตั้งจุดรับข้อร้องเรียนตามสถานที่ต่างๆ ในคณะ เช่น สำนักงานคณะ ห้องสมุด หรือผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถยื่นข้อร้องเรียนได้สะดวก - ติดตั้งกล่องรับข้อร้องเรียนที่สามารถยื่นข้อร้องเรียนแบบไม่ระบุชื่อ เพื่อให้ผู้ร้องเรียนรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น	- พัฒนาระบบออนไลน์สำหรับการแจ้งเตือนและรายงานปัญหา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถแจ้งปัญหาได้ทันที - ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามและประมวลผลข้อมูลข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีข้อร้องเรียน

กิจกรรม	กิจกรรมการควบคุม	มาตรการป้องกัน	ผลการดำเนินงาน
2.การประมวล ผลและตรวจสอบข้อร้องเรียน	- ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อร้องเรียนที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่าย เพื่อให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส - กำหนดเวลาในการตรวจสอบและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน เพื่อให้ผู้ร้องเรียนได้รับการตอบรับอย่างรวดเร็ว	- จัดอบรมให้บุคลากรทราบถึงวิธีการและข้อร้องเรียน การประมวลผลและการจัดการข้อร้องเรียนอย่างถูกต้อง - ให้ความรู้แก่ผู้เรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิธีการแจ้งข้อร้องเรียนและขั้นตอนการดำเนินการ - ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างคณะ นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ - ส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังและการยอมรับข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย - ประเมินระบบการจัดการข้อร้องเรียนอย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - ประเมินระบบการจัดการข้อร้องเรียนอย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - สร้างข้อมูลข้อร้องเรียนและการแก้ไขปัญหา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต	
3. การวิเคราะห์และจัดการข้อร้องเรียน	- วิเคราะห์สาเหตุของข้อร้องเรียนเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด - ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามผลการวิเคราะห์ และติดตามผลการดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ		
4. การรายงานและติดตามผล	- จัดทำรายงานข้อร้องเรียนและผลการดำเนินดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ -ติดตามผลการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาได้รับการแก้ไขและไม่เกิดซ้ำ		

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบัน

คณะกำหนดและคัดเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ ระยะ 5 ปี (2566-2570) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2567 โดยคณะผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการของโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด ของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดเพื่อกำกับติดตาม และ รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย

ก การวัดผลการดำเนินการ

ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

การวัดผลการดำเนินงานของคณะ ดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEx โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดของความสำเร็จ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและของคณะ ร่วมกับการพิจารณา OKR (Key Results) ที่มีการกำกับติดตามของคณะ เพื่อเป็นการชี้วัดผลสำเร็จการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัย ผู้รับผิดชอบแต่ละส่วนงานเป็นผู้ปฏิบัติดำเนินการติดตามและการกำหนดตัวชี้วัดโดยคณบดี และรองคณบดีแต่ละฝ่าย

ในปี 2566 มีการปรับเปลี่ยนทีมงานบริหารคณะ ซึ่งมีการปรับวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนตัวชี้วัด เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ เมื่อถึงรอบการรายงานผลพบว่าการกำหนดตัวชี้วัดบางตัวยังไม่ชัดเจน ซึ่งคณะ มีแผนจะปรับกระบวนการในการกำหนด ติดตามตัวชี้วัดใหม่ตามภาระงานแต่ละส่วนงาน เพื่อการกำหนดเป้าและหน่วยวัดความสำเร็จและถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติตามโครงสร้างการบริหารงานผ่านรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา และหัวหน้าหลักสูตร ที่เป็นผู้กำกับและติดตามตัวชี้วัดที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ตลอดจนการวางแผน จัดเก็บข้อมูลสนับสนุนการวัดผลและพิจารณาในรอบปีต่อไป

ในการวัดผลการดำเนินการคณะ ได้วางระบบการวัดผลการดำเนินการเพื่อให้มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน/ภายนอก โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบติดตาม ตามตาราง 2.1.2 ตาราง เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์ แสดงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแผนบุคลากร การกำหนดตัววัดผลการดำเนินการของคณะกำหนดไว้เป็น 3 ระดับคือ 1) ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาจากเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย 2) หน่วยงานกำกับ เช่น สกอ. สมศ. เป็นต้น 3) สถิติหรือข้อมูลที่คณะสนใจ (ตาราง 4.1ก(1)-1) โดยตัวชี้วัดดังกล่าวพิจารณาจากลักษณะปัจจัยหรือผลลัพธ์ที่สำคัญของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตาม รวบรวมจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์และรายงานข้อมูล สารสนเทศตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยมีระบบกลไกการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศตามซึ่งมีระบบกลไกในการดำเนินงาน และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ตาราง 2.1.1 และ ตาราง 2.1.2) ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามกระบวนการดำเนินงานของคณะ โดยนำผลลัพธ์ตามหมวด 7 มาวิเคราะห์ เปรียบเทียบนำมาทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้บรรจุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน โดยมีงานยุทธศาสตร์และแผนกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปของคณะทำหน้าที่เป็นหน่วยบริหารงานในการติดตามและประสานงานกับผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดให้มีการรายงานผลตามรอบเวลา (รายเดือน/รายไตรมาส/รายปี) และหากพบว่ามีผลการดำเนินงานที่คลาดเคลื่อนหรือต่ำกว่าค่าเป้าหมายและมีผลกระทบที่ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมทันต่อสถานการณ์หรือเร่งด่วนจะอยู่ใน

อำนาจของคณบดีที่จะสามารถสั่งการให้ปรับและนำแผนปฏิบัติการไปใช้ได้ทันทีภายใต้อำนาจที่มหาวิทยาลัยได้มอบอำนาจให้

ตารางที่ 4.1ก-1 การติดตามข้อมูลผลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการรายงานผลตัวชี้วัดตามพันธกิจหลัก

ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ประเภท	ผลลัพธ์ หมวด 7	ความถี่
ยุทธศาสตร์ที่ 1 “พัฒนาการจัดการศึกษา ทุกช่วงวัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกษตร ที่ตอบโจทย์ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สู่ศตวรรษที่ 21”				
1 จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (RL7)	วก.	RL	7.1ก-6	Q
2 จำนวนหลักสูตรที่ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Re-skill, Up-skill, New-skill, non-degree) (RL8/RL13)	วก.	RL	7.1ข(1)-19	Q
3.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการ ปรับปรุงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร)	วก.	ops	7.4ก(3)-1	Y
4.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ	วก.	ops	7.1ก-1	HY
5.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ	วก.	ops	7.1ก-2	HY
6.ระดับความพึงใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใช้บัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	วก.	ops	7.1ก-3	Y
7.อัตราความสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร	วก.	ops	7.1ก-4	HY
8.ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	วก.	ops	7.1ก-5	HY
9.จำนวนนักศึกษาเปรียบเทียบกับแผนรับของแต่ละปี (RL7)	วก.	RL	7.5ก(2)-1	Q
10.จำนวนงบประมาณที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนสำหรับการแนะแนวหาตัวป้อน	วก.	SAT	7.5ก(2)-2	HY
11.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานผ่านเกณฑ์ สป.อว.	วก.	ops	7.1ข(1)-1	HY
12.ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่เป็น มาตรฐาน(สกอ.และAUN-QA) ในระดับดีของสกอ. ในระดับ 3 ของ AUN-QA	วก.	ops	7.1ข(1)-9	Y
13.จำนวนร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา	วก.	ops	7.1ข(1)-2	HY
14.ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน	วก.	ops	7.1ข(1)-3	Y
15.ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด	วก.	SAT	7.1ข(1)-4	Y
16.จำนวนของนักศึกษารับใหม่ต่อจำนวนแผนการรับที่กำหนด	วก.	SAT	7.1ข(1)-5	Y
17.สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษา	วก.	ops	7.1ข(1)-6	Y

ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ประเภท	ผลลัพธ์ หมวด 7	ความถี่
18.จำนวนนักศึกษาที่ได้รับรางวัล	วก.	SAT	7.1ข(1)-7	Y
19.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ	วท.	SAT	7.1ข(1)-8	Y
20.ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านการเรียนการสอน	วก.	ops	7.2ก(1)-1	Y
21.ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ	วก.	ops	7.2ก(1)-2	Y
22.ระดับความพึงพอใจการสนับสนุนด้านอาชีพ	วก.	SAT	7.2ก(1)-3	Y
23.ระดับความพึงพอใจด้านรับฟังและการแก้ไขข้อร้องเรียน	วก.	SAT	7.2ก(1)-4	Y
24.ระดับความพึงพอใจด้านการสื่อสารและการให้ข้อมูล	วก.	SAT	7.2ก(1)-5	Y
25.ระดับความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมและกิจกรรมนักศึกษา	วก.	SAT	7.2ก(1)-6	Y
26.ระดับความพึงพอใจด้านการตอบสนองต่อความคาดหวัง ของศิษย์เก่าและบริการของคณะ	วก.	SAT	7.2ก(1)-7	Y
27.จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข	วก.	ops	7.2ก(1)-8	Y
28.จำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุน	วก.		7.2ก(1)-10	Y
29. ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ) (RL15)	วก.	RL	7.1ข(1)-10	Q
30.จำนวนหลักสูตร ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน (CWIE, WiL, School in Farm ฯลฯ) RL9	วก.	RL	7.1ข(1)-11	Q
31. จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป) (RL1)	วก.	RL	7.1ข(1)-12	Q
ยุทธศาสตร์ที่ 2 “สร้างความเข้มแข็ง การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสู่ BCG Model”				
1.จำนวนการผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ระดับชาติและนานาชาติ	วจ.	ops	7.3ก(1)-3	Y
2.จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับ	วจ.	ops	7.3ก(1)-4	Y
3.จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ	วจ.	ops	7.3ก(1)-5	Y
4. จำนวนเงินที่สนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	วจ.	ops	7.5ก(1)-1	Y
5. จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model	วจ.	RL	7.1ก-12	Q
6. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	วจ.	RL	7.1ข(1)-14	Q
7.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัล/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	วจ.	ops	7.1ก-9	Y

ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ประเภท	ผลลัพธ์ หมวด 7	ความถี่
8.ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	วจ.	SAT	7.1ก-7	Y
9.จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวาสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ กพอ.	วจ.	ops	7.1ก-8	Y
10.จำนวนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก Kpi 17	วจ.	RL	7.1ก-10	Q
11.จำนวนผลงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม (RL19/RL20/RL21/RL22)	วจ.	RL	7.1ก-11	Q
12.ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จ ตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด	วจ.	SAT	7.1ข(1)-13	Y
14.จำนวนโครงการของคณะที่สนับสนุนความสามารถในการวิจัย	วจ.	SAT	7.1ข(1)-15	Y
15.จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้ง ในและต่างประเทศ	วจ.	SAT	7.1ข(1)-16	Y
16.ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอรับรอง มาตรฐานด้านการวิจัยในมนุษย์และ จริยธรรมในการกำกับสัตว์ทดลอง วิทยาศาสตร์	วจ.	SAT	7.4ก(3)-2	Y
17. จำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากศูนย์ความเป็นเลิศ ต่อปี (RL3/RL4)	วจ.	RL	7.1ข(1)-17	Q
18.จำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ให้ทุนซ้ำ	วจ.	SAT	7.2ก(2)-1	Y
19. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชน ที่นำงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือสาธารณประโยชน์ (RL19/RL 20/RL21/RL22)	วจ.	RL	7.1ค-6	Q
20. จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย (ผู้นำชุมชน) ที่ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนาบัณฑิต เข้าสู่ภาคธุรกิจเกษตร ตามแนวทาง BCG Model (RL 6)	วจ.	RL	7.1ข(1)-18	Q
21.จำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน	วจ.	SAT	7.4ก(5)-2	Y
ยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาบริการวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตามศาสตร์พระราชา เพื่อยกระดับและเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้กับเศรษฐกิจและสังคม สู่สากล”				
1. ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและบริการวิชาการ kpi 20	วจ.	RL	7.1ก-13	Q
2.จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการเรียนการสอน	วจ.	ops	7.1ก-14	Y
3.จำนวนเงินจากงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อแก้ปัญหาเชิงพื้นที่	วจ.	SAT	7.4ก(5)-1	Y
4.จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน	วจ.	SAT	7.4ก(5)-3	Y

ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ประเภท	ผลลัพธ์ หมวด 7	ความถี่
5. จำนวนโครงการที่สนับสนุนการผลิต เพื่อยกระดับ สร้างความเข้มแข็ง หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้กับชุมชน /พื้นที่โครงการหลวง/ โครงการพระราชดำริ/กลุ่มวิสาหกิจ ไม่น้อยกว่า 10 โครงการต่อปี (RL10/RL11/RL12)	วจ.	RL	7.4ก(5)-4	Q
6. จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (non-degree) ที่ได้รับการสนับสนุนจากสปอว.	วก.	SAT	7.1ก-15	Y
7.รายได้จากการบริการวิชาการของคณะ	วจ.	SAT	7.1ข(1)-20	Y
8.ร้อยละห้องปฏิบัติการที่มีความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	วจ.	SAT	7.1ข(2)-1	Y
ยุทธศาสตร์ที่ 4 “ขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สู่ความเป็นสากล”				
1. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	บก.	SAT	7.3ก(3)-1	Y
2. การลาออกของบุคลากร	บก.	SAT	7.3ก(3)-2	Y
3. อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร	บก.	SAT	7.3ก(3)-3	Y
4. ความผูกพันกับคณะและจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	บก.	SAT	7.3ก(3)-4	Y
5. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ	บก.	SAT	7.3ก(3)-5	Y
6. ความภักดีกับคณะหากมีใครพูดอะไรที่ทำให้คณะเสื่อมเสียพร้อมชี้แจงและปกป้อง	บก.	SAT	7.3ก(3)-6	Y
7. รู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัย	บก.	SAT	7.3ก(3)-7	Y
8.ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ของคณะต่อปีการศึกษา	คณบดี	SAT	7.4ก(1)-1	Y
9.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารของคณะ	คณบดี	SAT	7.4ก(1)-2	Y
10.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารภายในคณะ	คณบดี	SAT	7.4ก(1)-3	Y
11. จำนวนโครงการสร้างเสริมภาพลักษณ์ของคณะ อาทิ โครงการเชิดชูเกียรติ/โครงการสานสัมพันธ์อาจารย์/ โครงการเกษียณอายุราชการ	คณบดี	RL	7.4ก(1)-4	Q
12. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบันหรือสถานประกอบการ	วก.	RL	7.2ก(2)-5	Q
13.เงินที่ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า	วก.	SAT	7.2ก(2)-2	HY
14.จำนวนศิษย์เก่าที่มาเป็นวิทยากร	วก.	SAT	7.2ก(2)-3	Y
15.จำนวนทุนการศึกษาที่ได้รับจากการ สนับสนุนจากศิษย์เก่า	วก.	SAT	7.2ก(2)-4	Y
16.ร้อยละของ MOU ที่มีความร่วมมือใน การดำเนินกิจกรรมร่วมกันต่อ MOU ทั้งหมด	วท.	SAT	7.1ค-1	HY

ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ประเภท	ผลลัพธ์ หมวด 7	ความถี่
17.จำนวนสถานประกอบการที่รับ นักศึกษาเข้าฝึกในระบบสหกิจศึกษา	วจ.	SAT	7.1ค-2	Y
18.จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่มีชื่อร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น/ หน่วยงานอื่นในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI	วจ.	SAT	7.1ค-3	Y
19.จำนวนหัวข้องานวิจัยที่ดำเนินงานร่วมกับสถาบันที่มี MOU	วจ.	SAT	7.1ค-4	Y
20.จำนวนคู่ความร่วมมือที่เกิดการพัฒนา หลักสูตรร่วมกันในลักษณะของ Non-Degree	วก.	SAT	7.1ค-5	Y
21.ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ	บผ.	SAT	7.5ข(1)-2	Y
22.ร้อยละของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี	บผ.	SAT	7.4ก(2) -1	Y
23.จำนวนเรื่องที่บุคลากรร้องเรียน ผ่าน กองบริหารบุคคล	บก.	SAT	7.4ก(2)-2	Y
24. จำนวนข้อทักทวง จากสำนักงาน ตรวจสอบภายใน	บผ.	SAT	7.4ก(2)-3	Y
25.จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของบุคลากร	บก.	SAT	7.4ก(3)-3	Y
26.จำนวนช่องทางการแจ้งการร้องเรียน	บก.	SAT	7.4ก(4)-1	Y
27.จำนวนข้อร้องเรียน	บก.	ops	7.4ก(4)-2	Y
28. ร้อยละบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	บก.	ops	7.3ก(1)-1	Y
29. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก	บก.	ops	7.3ก(1)-2	Y
30.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สายวิชาการและสายสนับสนุน	บก.	ops	7.3ก(4)-1	Y
31.จำนวนสายวิชาการที่ได้รับทุนการศึกษา	บก.	SAT	7.3ก(4)-2	Y
32.จำนวนสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	บก.	ops	7.3ก(4)-3	Y
33.จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดของส่วนงาน	บผ.	SAT	7.5ก(1)-2	Y
34.ร้อยละของการส่งมอบอาคาร สิ่งก่อสร้างที่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	บผ.	SAT	7.1ค-7	Y
35.งบประมาณที่ได้รับจัดสรรด้านครุภัณฑ์	บผ.	SAT	7.5ก(1)-3	Y
36.ร้อยละของการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	บผ.	SAT	7.1ค-8	Y
37.ความพึงพอใจของต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	บก.	SAT	7.3ก(2)-1	Y
38.ความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันของ บุคลากร	บก.	SAT	7.3ก(2)-2	Y
39.ความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ	บก.	SAT	7.3ก(2)-3	Y
40.ความพึงพอใจต่อการสนับสนุน ยกย่องให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนา การเรียนรู้สร้างนวัตกรรมหรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	บก.	SAT	7.3ก(1)-4	Y

ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ประเภท	ผลลัพธ์ หมวด 7	ความถี่
41. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	บก.	SAT	7.3ก(1)-5	Y

หมายเหตุ - ผู้รับผิดชอบ : วก.(ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา) บผ.(ฝ่ายแผนงานและยุทธศาสตร์) บก.(ฝ่ายบุคลากร) วจ. (ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ) - ประเภท: RL (ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาจากเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย) ops (หน่วยงานกำกับ เช่น สป.อว. สมศ. เป็นต้น) SAT (สถิติหรือข้อมูลที่คณะ สนใจ) - ความถี่ในการติดตามผล : Weekly=W, Monthly=M, Quarterly=Q, Half yearly=HY, Yearly=Y

ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ในการเปรียบเทียบผลการดำเนินการ คณะได้พิจารณากระบวนการเทียบเคียงเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ ค่าเป้าหมายที่กำหนดขึ้นในแผนยุทธศาสตร์และเกณฑ์กำกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์กำกับมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐานนานาชาติ เป็นต้น และกำลังดำเนินการปรับปรุงกระบวนการเพิ่มเติม ด้วยการคัดเลือกเชิงเปรียบเทียบกับแหล่งข้อมูลเทียบเคียง เช่น คณะวิชา จากสถาบันอื่นที่มีการเรียนการสอนในสาขาวิชาเดียวกันกับคณะ มีทิศทาง พันธกิจและเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน มีสมรรถนะขององค์กรที่สูงกว่า แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออื่นจากความร่วมมือที่คณะได้ทำร่วมกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ มีกลุ่มเป้าหมาย/ส่วนแบ่งการตลาดเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเตรียมข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับเป้าหมายของผลการดำเนินการกับหน่วยงานหรือคณะที่จะขอเป็นคู่เทียบต่อไป ปัจจุบันคณะ ยังไม่มีการจัดทำคู่เทียบอย่างเป็นทางการ คณะได้หารือกับผู้บริหารในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งเพื่อทำข้อตกลงความร่วมมือ MOU ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อการใชประโยชน์ในการเปรียบเทียบสู่การพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการเทียบเคียงด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อนำข้อมูลเปรียบเทียบมาใช้ในกำหนดค่าเป้าหมายและคาดการณ์ ผลการดำเนินงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาผลการดำเนินงานของคณะที่ดีขึ้น โดยมีแผนพิจารณาข้อมูลคู่เทียบในรอบปีถัดไป

ก(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

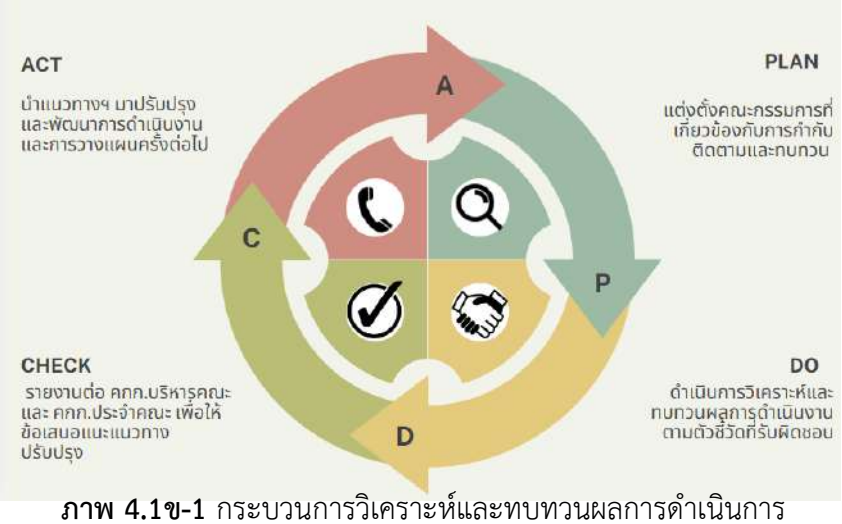
คณะ กำหนดประเด็นการติดตามตัวชี้วัดและทบทวนผลการดำเนินงานตามความถี่ (ตารางที่ 4.1 ก-1)โดยรองคณบดีทุกฝ่าย เป็นผู้กำกับและติดตามผลการดำเนินงานจากหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและสามารถปรับแผนการดำเนินงานได้อย่างทันถ่วงทีที่พบว่า ผลการดำเนินงานของงานที่รับผิดชอบบางส่วนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและเป็นการบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ ส่วนในกรณีที่ผลการดำเนินงานนั้น ส่งผลกระทบในภาพรวมหรือระดับนโยบายจะมีการรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหารคณะ(BEC)และกรรมการประจำคณะเพื่อที่ประชุมหารือและปรับเปลี่ยนกำหนดแนวทางตามความเหมาะสม ทั้งนี้หากมีเรื่องเร่งด่วนส่งผลกระทบ หรือเกิดความเสียหายต่อคณะ จะมีการประชุมคณะทำงานบริหาร กรณีพิเศษทันที และหากมีตัวชี้วัดใดที่ไม่สอดคล้องหรือได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ต่าง ๆ ก็สามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัววัดได้ ซึ่งจากการประชุมคณะทำงานบริหาร ในปีการศึกษา 2566 จากการติดตามวัดผล การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในทุกเดือน และสรุปผลในทุกไตรมาส ทำให้คณะสามารถปรับเปลี่ยนโครงการในแผนปฏิบัติการ ให้สามารถทำงานได้ โดยกระทบต่อตัวชี้วัด ในแผนยุทธศาสตร์น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.1 ก-3 การประชุมติดตามวัดผลการดำเนินงานในแต่ละระดับ

ระดับ	ผู้เข้าร่วมการประชุม	ผู้ติดตามผล	ความถี่
หลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	คณบดี,รองคณบดีฝ่ายฯ	ปีการศึกษาอย่างน้อย 2 ครั้ง
สาขา	หัวหน้าสาขา,อาจารย์ในสาขา	คณบดี,หัวหน้าสาขา	ปีการศึกษาอย่างน้อย 2 ครั้ง
คณะในเขตพื้นที่	รองคณบดีเขตพื้นที่,ผู้ช่วยคณบดีเขตพื้นที่,หัวหน้าสาขา,หัวหน้าหลักสูตร	คณบดี,รองคณบดี	ทุกเดือน
คณะกลาง(BEC)	คณบดี,รองคณบดี	คณบดี,รองคณบดี	ทุกเดือน
กรรมการประจำคณะ	ผู้บริหารคณะ และ กรรมการประจำคณะ	คณบดี,รองคณบดี	ทุกเดือน
มหาวิทยาลัย	คณบดี	สภามหาวิทยาลัย	ทุกเดือน

ข การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

คณะวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการในการเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับรองคณบดี หัวหน้างานและคณะกรรมการชุดต่างๆ มีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางในการดำเนินงาน การจัดทำคู่มือและแบบฟอร์มในการติดตามผลการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ ตัวชี้วัดระดับแผนงาน โครงการ ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังตาราง 4.1 ก-1 เพื่อวัดความสำเร็จตามเป้าหมายและคาดการณ์แนวโน้มของผลการดำเนินงานในรอบ 3,6,9และ 12เดือน ซึ่งรวบรวมโดยฝ่ายแผนงานและยุทธศาสตร์ตามผลลัพธ์ในหมวด 7 จากนั้นนำผลดังกล่าวส่งไปคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการคณะ ตามวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) ดังภาพ 4.1ข-1



ภาพ 4.1ข-1 กระบวนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

สำหรับการดำเนินงานในอนาคตฝ่ายแผนฯ ได้นำผลการทบทวนการดำเนินงานในข้อ 4.1ข รวมถึงนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอก นโยบายรัฐบาล ข้อกำหนดจากหน่วยงานกำกับภายนอก ทิศ ทางการดำเนินงานของคู่เทียบ รวมทั้งผลการประเมินคุณภาพภายในระดับคณะ ระดับหลักสูตร ข้อมูลการจัด อันดับ มาพิจารณาเทียบกับค่าคาดการณ์คณะ โดยคณะกรรมการบริหารคณะ นำผลจากการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการบริหารงาน มาเปรียบเทียบย้อนหลังอย่างน้อย 5 ปี (ตามหมวด 7 ผลลัพธ์) เพื่อพิจารณาแนวโน้มของผล การดำเนินงานในอนาคต นอกจากนี้คณะได้นำค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ (ตาราง 2.1.2) รวมถึงสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และผลสำรวจความต้องการของกลุ่มลูกค้า คณะได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัด กำกับติดตามการดำเนินงานและมีการรายงานโดยตรงต่อที่ประชุมผู้บริหารคณะ(BEC) ในทุกไตรมาส เพื่อรายงานปัญหาอุปสรรคและเสนอแนวทางแก้ปัญหาให้ผู้บริหารตัดสินใจ เพื่อนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนอัตรากำลัง และแผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างทันท่วงที และการวิเคราะห์คาดการณ์ผล การดำเนินการในอนาคตในปีต่อไป

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

คณะนำผลการวิเคราะห์และคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต ไปกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีในปีต่อไป มาออกแบบและสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยคณะ จะนำผลการดำเนินงานในอนาคตและผลการรายงานตามตัวชี้วัดรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มาจัดลำดับความสำคัญโดยพิจารณาจาก 1) ผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ 2) ความคาดหวังความต้องการของผู้เรียน ผู้รับบริการ ตลาด และผู้มีส่วนได้เสียที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของคณะ 3) โอกาสความเป็นได้ในการทำให้สำเร็จ 4) งบประมาณ 5) ความพร้อมของบุคลากร

ซึ่งคณะได้กำหนดลักษณะการนำไปปรับปรุงเป็นระดับ ไม่ด่วน ด่วนและด่วนที่สุด เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการในปีต่อไป ซึ่งมีการถ่ายทอดผ่าน รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายไปยังบุคลากรและบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับ ดังตาราง 1.1ข.-1 เพื่อสร้าง นวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลลัพธ์ที่ด่วนที่สุดจะถูกจัดลำดับความสำคัญที่ต้องเป็นอันดับแรก จากการทบทวนการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา พบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ตัวชี้วัดจำนวนนักศึกษารับเข้าเป็นไปตามแผนรับของแต่ละปี ไม่ถึงร้อยละ 70 จึงกำหนดให้เป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงด่วนที่สุด โดยมอบหมายให้ หลักสูตรและคณะ ดำเนินการปรับปรุงเร่งด่วน เช่น ปรับแผนประชาสัมพันธ์และการแนะแนวเชิงรุก การพิจารณาแผนการรับนักศึกษาของแต่ละหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพิ่มพื้นที่ในการเปิดหลักสูตร(หลักสูตรวท.บ.ธุรกิจอาหารและโภชนาการ เปิดพื้นที่เพิ่มที่เชียงใหม่ในปีการศึกษา 2567) การสร้างหลักสูตรระยะสั้นที่สามารถเทียบโอนหน่วยกิตได้และไม่ได้(ปีการศึกษา 2566 ขออนุมัติการเปิดทั้งหมด 18 หลักสูตร เป็นหลักสูตรระยะสั้น 7 หลักสูตรฝึกอาชีพ 3 และหลักสูตรฝึกอบรม 7) และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 “สร้างความเข้มแข็ง การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสู่ BCG Model” ตัวชี้วัด จำนวนผลงานนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่ยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ไม่น้อยกว่า 5 ผลงานต่อปี ในปีที่ผ่านมามีการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาน้อยมาก ดำเนินการปรับปรุงเร่งด่วน มอบหมายให้งานวิจัย

และบริการวิชาการทำงานร่วมกับงานพัฒนาบุคลากร จัดอบรมให้ความรู้ แนวทางในการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญามากขึ้น เป็นต้น

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูลและสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะมีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่เชียงใหม่ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศในทุกเขตพื้นที่ ทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของการจัดการระบบ รองรับการรวบรวม จัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่แม่นยำ ถูกต้องเชื่อถือได้ ทันการณ์ ปลอดภัยเป็นความลับ โดยดูแลการเชื่อมต่อข้อมูลและสารสนเทศผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตให้พร้อมต่อการใช้งาน ด้วยการพัฒนาและดูแลระบบสารสนเทศองค์กร พัฒนาเว็บไซต์ โดยสำรองข้อมูลและสารสนเทศตามวันและเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติการการควบคุมการเข้าถึงและใช้งานระบบสารสนเทศ (Access Control) ได้กำหนดกลุ่มผู้ใช้งานและสิทธิของกลุ่ม ผู้ใช้งานเป็นกลุ่มอ่านอย่างเดียว สร้างข้อมูล ป้อนข้อมูล และแก้ไขข้อมูล โดยผู้ใช้งานที่ต้องการหรือมีหน้าที่ เข้าใช้งานระบบ สารสนเทศต้องขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรและได้รับการพิจารณาอนุญาตจากผู้บริหารหรือผู้ดูแลระบบที่ได้รับมอบหมาย สำหรับผู้ใช้ระบบสารสนเทศ มีการบันทึกการเข้าถึงข้อมูลทุกครั้งให้ตรงตามพ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ และพ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงจัดการฝึกอบรมให้ความรู้การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่ายและอินเตอร์เน็ต ซอฟต์แวร์และระบบสารสนเทศองค์กรเพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ระบบสารสนเทศที่ใช้งานมีทั้งที่พัฒนาโดยสวส. เพื่อให้ใช้งานร่วมกันทุกเขตพื้นที่ โดยรูปแบบของระบบสารสนเทศแสดงไว้ในตาราง 4.2-01 หน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่มีการทำงาน รวบรวม วิเคราะห์ รายงาน และจัดเก็บข้อมูล ที่เกิดขึ้นรายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือนผ่านระบบ สารสนเทศ ที่สนับสนุนการทำงานของมหาวิทยาลัย พื้นที่และคณะ เช่น ระบบทะเบียนกลาง ระบบบริหารงานบุคลากร ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบดาวน์โหลดซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ เป็นต้น

ตาราง 4.2-01 รูปแบบของระบบสารสนเทศที่ใช้งานในคณะ

ระดับของระบบสารสนเทศ	สำหรับ	รูปแบบของระบบสารสนเทศ
ระบบสารสนเทศที่จัดการโดยสวส.	อาจารย์	-ระบบทะเบียนกลาง (E-Regis of RMUTL) -ระบบบริหารงานบุคลากร (HR of RMUTL) -ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Profile RMUTL) - Microsoft 365 RMUTL -PIS RMUTL - LMS of RMUTL -ระบบจองห้องออนไลน์ Booking -ระบบจองรถราชการ -RMUTL Help Desk -ระบบดาวน์โหลดซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ -บัญชีผู้ใช้งานงาน RMUTL Account -RCDL RMUTL - EDUCATION RMUTL - Auto Lib ห้องสมุดอัตโนมัติ - E-Profile RMUTL - RMUTL OPEN COURSE
	นักศึกษา	– E-Regis of RMUTL - Microsoft 365 RMUTL - SIS RMUTL - E-Jobs RMUTL

ระดับของระบบสารสนเทศ	สำหรับ	รูปแบบของระบบสารสนเทศ
		- LMS of RMUTL - RMUTL Help Desk -ระบบจองห้องออนไลน์ Booking -RCDL RMUTL - EDUCATION RMUTL - Auto Lib ห้องสมุดอัตโนมัติ - RMUTL OPEN COURSE
	เจ้าหน้าที่	-E-Regis of RMUTL - HR of RMUTL - E-Office RMUTL - PIS RMUTL - E-Profile RMUTL - BPM RMUTL - E-Jobs RMUTL -ระบบจองห้องออนไลน์ Booking - ระบบจองรถราชการ -RMUTL Help Desk - ระบบดาวน์โหลดซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ - บัญชีผู้ใช้งานงาน RMUTL Account - RCDL RMUTL - EDUCATION RMUTL - Auto Lib ห้องสมุดอัตโนมัติ - e-Profile RMUTL - RMUTL OPEN COURSE
ระบบสารสนเทศที่จัดการโดยคณะ	อาจารย์และเจ้าหน้าที่	- ระบบฐานข้อมูลบุคลากร - ระบบกำหนดการ -ระบบสถานะการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ - ระบบข่าวสารข้อมูล -ระบบการเสนอวาระการประชุมคณะกรรมการประจำฯ และฐานข้อมูลการจัดเก็บเอกสาร - ระบบฐานข้อมูลโครงการวิจัย - ระบบจัดเก็บฐานข้อมูลโครงการบริการวิชาการ - ระบบจัดเก็บฐานข้อมูลการตีพิมพ์บทความ - ระบบฐานเครื่องมือวิทยาศาสตร์

(2) ความพร้อมใช้

สวส.จะเป็นผู้ดูแลจัดการระบบสารสนเทศ เครื่องแม่ข่ายและเครือข่ายให้พร้อมใช้ตลอดเวลา โดยมีแนวทางการดำเนินการ 1) การติดตั้งซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์และอัพเดตอยู่สม่ำเสมอและติดตั้งและอัพเดตโปรแกรมแอนตี้ไวรัสอยู่สม่ำเสมอสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ในสำนักงานทุกเขตพื้นที่และคณะ 2) การใช้ระบบสำรองไฟฟ้า และระบบป้องกันอัคคีภัยโดยใช้โฟมดับเพลิงที่ถูกออกแบบสำหรับห้องแม่ข่าย สำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และอุปกรณ์ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รวมถึงระบบสำรองไฟฟ้าสำหรับอาคารสำนักงาน 3) จัดทำห้องติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เฉพาะมีระบบปรับอากาศปรับอุณหภูมิและความชื้นระดับที่เหมาะสม 2 ระบบ สลับเวลาการทำงาน 4) การปรับปรุงอุปกรณ์เครือข่าย เครื่องแม่ข่าย และอุปกรณ์สำรองข้อมูลหลัก 5) การกำหนดแนวทางแก้ไขและกู้คืนหากเครือข่ายเกิด Downtime ที่ไม่ได้เกิดจากการซ่อมบำรุง

ข.ความรู้ของสถาบัน

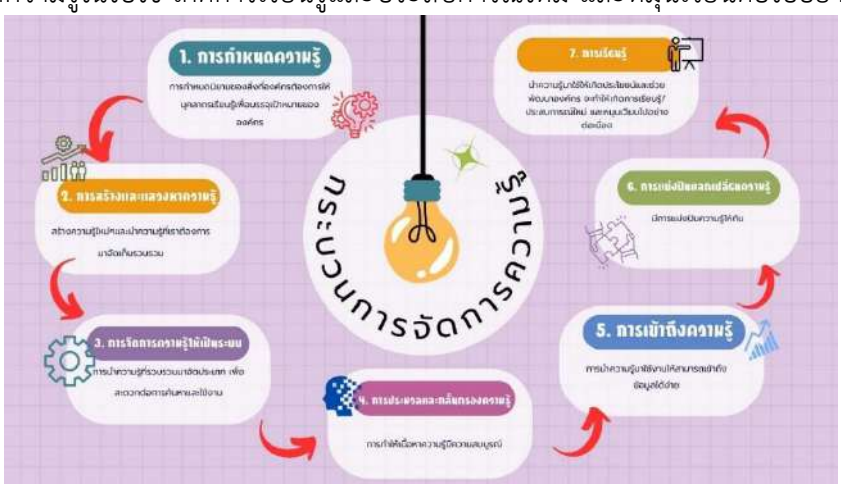
(1) การจัดการความรู้

คณะส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมในกระบวนการปฏิบัติงานจากองค์ความรู้ที่หลากหลาย ผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกับสถช. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานในการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย โดยมีนโยบายให้มีการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ทุกหน่วยงาน เพื่อรวบรวมความรู้และถ่ายทอดไปสู่บุคลากรและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีนั้น ให้มีการจัดการความรู้ 3 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน คณะเป็นหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้รวมกับเขตพื้นที่ 6 เขตพื้นที่ ใน 3 ด้าน ตามตาราง 4.2-02

ตาราง 4.2-02 แสดงโครงการการจัดการความรู้ 3 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้	โครงการ	พื้นที่
ด้านการผลิตบัณฑิต	1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชากระบวนการคิดและการแก้ปัญหา 2. การถอดบทเรียนการจัดการด้านการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 3. แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิตอล 4. แนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล 5. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของนักศึกษา GEN Z ที่ส่งเสริมสมรรถนะของนักศึกษาในศตวรรษที่ 21	เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน พิษณุโลก
ด้านการวิจัย	1. การเตรียมความพร้อมเพื่อขอทุนวิจัย Fundamental Fund 2568 2. การถอดบทเรียนแนวทางในการพัฒนาการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ 3. เทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ 4. เทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้ ChatGPT, AI Friend และ Scispace สำหรับงานวิจัย	เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน พิษณุโลก
ด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	1. องค์ความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการจัดการองค์กรสมัยใหม่ เรื่อง “การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร” 2. แนวปฏิบัติที่ดีในการขออนุมัติเดินทางไปราชการ ผ่านระบบบริหารจัดการทรัพยากรด้านการเงิน พัสดุ และงบประมาณ (ERP) 3. เทคนิคการปฏิบัติงานให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4. เริ่มต้นอย่างไรเมื่อรับหน้าที่พิธีกร : เตรียมความพร้อมและเทคนิคการพูด 5. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริการจัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ 6. เทคนิคการจัดซื้อวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ	เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน พิษณุโลก ตาก

โดยมีการจัดองค์ความรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ **1.การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)** เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร **2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)** การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว **3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)** เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต **4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)** ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ **5.การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)** เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น **6.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Access)** ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น และ**7.การเรียนรู้ (knowledge Access)** ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง



ภาพ 4.2ข-1 กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เมื่อได้องค์ความรู้แล้ว มหาวิทยาลัยโดยหน่วยงาน สถช. จัดกิจกรรมการประกวด “แนวปฏิบัติที่ดี” มทร.ล้านนา ประจำปี 2566 โดยคณะกรรมการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดการประกวด “แนวปฏิบัติที่ดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปี 2566" (RMUTL Good Practice Award 2023) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันการนำเสนอผลงานของตนเอง และหน่วยงานผ่านกระบวนการการจัดการความรู้ ตั้งแต่วันที่ 1 - 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 มีการเผยแพร่และมีการคัดเลือกผลงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาเผยแพร่แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำแนวปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้/ เปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงในการปฏิบัติงานของตนเอง

คณะได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประกวดและได้ผลรางวัล ดังนี้

รางวัล Popular vote/share/comment การผลิตบัณฑิต

เรื่อง การจัดการเรียนการสอนใน รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง กระบวนการสร้าง นวัตกรรม สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลล้านนา โดย กิตติศักดิ์ อำมาและธนิษฐา เกษมุณี เชียงใหม่

รางวัล Popular vote/share/comment การวิจัย

เรื่อง แนวปฏิบัติที่ดี เทคนิค การเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารระดับชาติ และนานาชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงนุช เกตุ้ย และคณะ น่าน

รางวัล Popular vote/share/comment การพัฒนาสมรรถนะ

เรื่อง เทคนิคการจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานหลักให้ได้ชำนาญการ นางอุมาพร เจริญธนากุล นายนคร คำกิติ และนางสาว ปวีณ์สุดา บุษยธานินทร์ เชียงใหม่

รางวัล Popular vote คลิปวิดีโอ การผลิตบัณฑิต

เรื่อง การจัดการเรียนการสอนใน รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เรื่อง กระบวนการสร้าง นวัตกรรม สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลล้านนา โดย กิตติศักดิ์ อำมาและธนิษฐา เกษมุณี เชียงใหม่

รางวัล Popular vote คลิปวิดีโอ การวิจัย

เรื่อง แนวปฏิบัติที่ดี เทคนิค การเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารระดับชาติ และนานาชาติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงนุช เกตุ้ย และคณะ น่าน

รางวัล Popular vote คลิปวิดีโอ การพัฒนาสมรรถนะ

เรื่อง เทคนิคการจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานหลักให้ได้ชำนาญการ นางอุมาพร เจริญธนากุล นายนคร คำกิติ และนางสาว ปวีณ์สุดา บุษยธานินทร์ เชียงใหม่

ในขณะเดียวกันผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และสนับสนุนให้นำเอาองค์ความรู้ที่ได้ พัฒนาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรม

(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

ผู้บริหารคณะ รับการถ่ายทอดนโยบายจากระดับมหาวิทยาลัยแล้วนำมา ถ่ายทอดผ่านผู้บริหารตามโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เข้าไปในวิถีการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สามารถแก้ปัญหาที่ต้นเหตุได้ โดยแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงานของตนเองสู่เพื่อนร่วมงาน และรวมถึงการมองเห็นโอกาสการเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ร่วมกันในระดับปฏิบัติการของคณะ

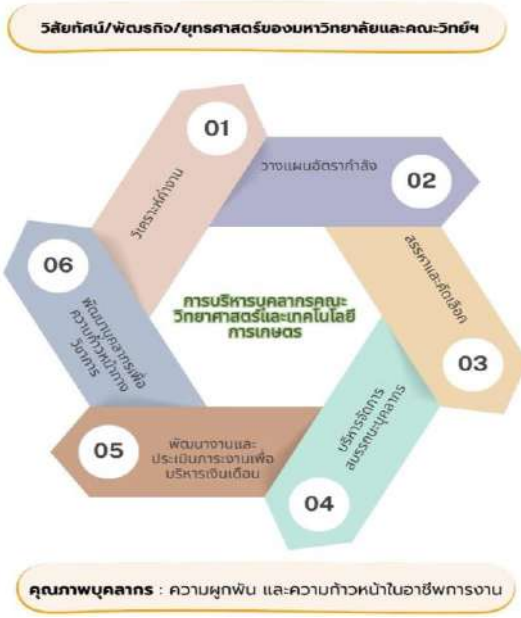
หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะกำหนดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนแผนด้านบุคลากรมีหลายองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง (ภาพที่ 5.1-1) ซึ่งในการพิจารณาคำนวณกรอบอัตรากำลัง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่สนับสนุนการดำเนินการของสายวิชาการและพันธกิจ 5 ด้านของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนพันธกิจ คณะมีแนวทางและเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง (ตารางที่ 5.1-1)



ภาพที 5.1.1 องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

ตารางที่ 5.1-1 แนวทางและเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง จำแนกประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	แนวทาง/เกณฑ์ในการกำหนดอัตรากำลัง
สายวิชาการ	การวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัย หลักสูตรแต่ละพื้นที่ดำเนินการสรุปข้อมูลอัตรากำลัง ส่งมารวบรวมผ่านรองคณบดีในแต่ละพื้นที่ นำมาประชุมร่วมกับคณบดีเพื่อวางแผน และพิจารณาก่อนเสนอต่อมหาวิทยาลัยต่อไปตามลำดับ ทั้งนี้กรอบอัตรากำลังภายในคณะ พิจารณาจากความขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการในแต่ละหลักสูตร (การมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานที่ สป.อว. กำหนด อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 คน (แขนง 3 คน) และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาโท 3 คน) ร่วมกับการพิจารณาภาระงานสอน จำนวนหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบัน แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา การทดแทนอัตราผู้เกษียณ ลาออก โอนย้าย หรือศึกษาต่อ ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร	แนวทาง/เกณฑ์ในการกำหนดอัตรากำลัง
สายสนับสนุน	- คณะ ฯ กำหนดอัตรากำลัง โดยการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถในการทำงานและคำนวณตามเกณฑ์ภาระงาน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย (อัตราส่วนของสายวิชาการ 8 คน : สายสนับสนุน 1 คน)

อย่างไรก็ตาม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร คณะได้ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีการสำรวจผ่านแผนพัฒนาบุคลากร Individual Development Plan : IDP ประจำปีงบประมาณ 2566 ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งจากผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2566 พบว่าบุคลากรของคณะมีการแผนพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 176 คนจากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 242 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2567) คิดเป็นบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาร้อยละ 72.7 โดยมีจำนวนเรื่องที่เข้ารับการพัฒนาทั้งสิ้น 142

(2) บุคลากรใหม่

คณะ พิจารณาตามกรอบอัตรากำลังและความต้องการ ความจำเป็นของหลักสูตร คุณวุฒิที่สอดคล้องกับหลักสูตรและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะ มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2567 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามประกาศ/มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดไว้ สำหรับบุคลากรใหม่นั้น มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 4 ขั้นตอนรายละเอียดดังตารางที่ 5.1-2

ตารางที่ 5.1-2 กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรใหม่

ขั้นตอน	กระบวนการ/แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1) การสรรหาบุคลากร	- กำหนดคุณสมบัติ เงื่อนไข และกรอบภาระงานการรับผิดชอบ - แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อคัดเลือกบุคลากร และประกาศรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ	สาขา/คณะ
2) การคัดเลือก	- คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกตามที่ประกาศไว้ ประกอบด้วย 1) การสอบแข่งขัน ให้มีการกำหนดลักษณะข้อสอบ ประกอบด้วย wภาคความรู้ความสามารถทั่วไป wภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง wภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้สามารถดำเนินการโดยทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งด้วยการสอบข้อเขียนหรือสอบปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างตามที่เห็นสมควร และ 2) ทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์	สาขา/คณะ/คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง

ขั้นตอน	กระบวนการ/แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3) การบรรจุ	-ผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำสัญญาการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภาระงาน (TOR) -แต่งตั้งคณะกรรมการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ราย เมื่อครบกำหนดสี่เดือน เพื่อประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 19(2) และข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 -ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ต้องมีผลคะแนนภาษาอังกฤษและผลทดสอบสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน 1 ปีนับตั้งแต่วันบรรจุปฏิบัติงาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง มาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2566	สาขา/คณะ/คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง
4) การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรใหม่	- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - การอบรมอาจารย์ใหม่ - การดูแลอาจารย์ใหม่ผ่านระบบอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งครอบคลุมทั้งในด้านภาระงานของบุคลากรการประพฤติตัวที่เหมาะสม ภารกิจหน้าที่ ระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ชีวิตความเป็นอยู่ และการปรับตัวเข้ากับองค์กร - การพัฒนาความรู้ความสามารถตามเกณฑ์สมรรถนะ - การจัดทำแผนพัฒนาของบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นการเตรียมการให้กับบุคลากรพัฒนาตนเองตามเงื่อนไขและข้อกำหนดในสัญญา และเพื่อการต่ออายุสัญญาจ้าง ทั้งเรื่องของภาระงานขั้นต่ำการทำตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนการศึกษาต่อของแต่ละบุคคล	สาขา/คณะ

จากผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2566 พบว่า คณะมีบุคลากรใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน 10 ราย ประกอบด้วยพื้นที่เชียงใหม่ 1 ราย ตาก 1 ราย น่าน 3 ราย พิษณุโลก 2 ราย และลำปาง 3 ราย ซึ่งบุคลากรใหม่ได้ผ่านกระบวนการของการดูแลรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ เช่น การอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัย เพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ คณะดำเนินการแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงและคณาจารย์ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลอาจารย์ใหม่ และบุคลากรใหม่จะต้องเข้าร่วมโครงการอบรมอาจารย์ตามโครงการ “ศึกษาดูงานและการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสาถบันอุดมศึกษา ปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 22 – 24 มกราคม 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความใจในนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย การพัฒนาตามยุทธศาสตร์และพันธกิจ และเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถและสร้างบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ ในการบูรณาการการเรียนการสอนกับงานวิจัย สู่นวัตกรรมเพื่อสังคมและผลักดันผลงานสู่การนำไปใช้ประ

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะ มีการพัฒนาบุคลากรตามโครงสร้าง โดยบุคลาการสายวิชาการ ส่งเสริมให้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร โดยเจ้าหน้าที่

งานพัฒนาบุคลากรดำเนินการเชิงรุกให้บุคลากรสายวิชาการรับทราบและซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน แบบฟอร์ม เอกสาร และตัวอย่างผลงานที่ใช้สำหรับเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี ผ่านโครงการเชิงรุกต่าง ๆ ประกอบด้วย

(3.1) โครงการ “การปฏิรูปกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ” ในวันที่ 3 ตุลาคม 2566 ณ ห้องประชุมโรงแรมแคนทารีฮิลล์โฮเทลแอนด์เซอร์วิส จ.เชียงใหม่

(3.2) โครงการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบผู้บริหาร คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในวันที่ 28 มีนาคม 2567 ณ สวนพฤกษ์ศาสตร์ทวีชล เชียงใหม่

(3.3) อบรมขั้นตอนและวิธีการขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ในวันที่ 3 เมษายน 2567 ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

จากผลการดำเนินงานในปี 2566 พบว่า คณะได้พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 13 ราย (รศ. 1 ราย /ผศ. 12 ราย) คิดเป็นร้อยละ 8.22 (7.3ก(1)-1) และให้บุคลากรลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ปริญญาเอก) จำนวน 2 คน (7.3ก(1)-2)

ในส่วนบุคลากรสายสนับสนุน งานพัฒนาบุคลากรจัดทำ โครงการอบรมการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในวันที่ 22 – 24 พฤศจิกายน 2566 เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และคณะสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่และพัฒนาทักษะให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น ส่งเสริมการนำเสนอผลงานพัฒนา นวัตกรรมในงานประจำของบุคลากร รวมทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 7 คน (7.3ก(4)-3)

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะและมหาวิทยาลัยมีระบบการสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย เช่น แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล : IDPs ผ่านระบบ Online และมีกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามภาระงานที่กำหนด และติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุก 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อการพิจารณาผลงานและค่าตอบแทน การเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส นำข้อมูลผลการประเมินแต่ละรอบปี มาพิจารณาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีต่อไป

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2566 คณะ ผลักดันการทำงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะประเด็นของการผลักดันให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการซึ่งคณะได้มีโครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผ่านโครงการต่าง ๆ ดังนี้ (ตารางที่ 5.1-3)

ตารางที่ 5.1-3 กิจกรรมสนับสนุนการทำงานการผลักดันให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

โครงการ	ผู้บริหารที่กำกับดูแล
โครงการ “การปฏิรูปกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ”	รองคณบดีที่กำกับดูแลด้านพัฒนาบุคลากร
โครงการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบผู้บริหาร คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	รองคณบดีที่กำกับดูแลด้านพัฒนาบุคลากร
อบรมขั้นตอนและวิธีการขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	รองคณบดีด้านวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ

โครงการ	ผู้บริหารที่กำกับดูแล
โครงการ “คลินิกการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ”	รองคณบดีที่กำกับดูแลด้านพัฒนาบุคลากร
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการขอสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และการเผยแพร่ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการขอทุนวิจัย”	รองคณบดีด้านวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ
โครงการอบรม “เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ จากงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ อนุสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา”	รองคณบดีด้านวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ/รองคณบดีที่กำกับดูแลด้านพัฒนาบุคลากร
โครงการพี่เลี้ยงในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	รองคณบดีที่กำกับดูแลด้านพัฒนาบุคลากร/รองคณบดีด้านวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในแต่ละพื้นที่ ได้สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงาน การจัดเรียนการสอน และการวิจัย โดยเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการดูแลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้บริหารจะติดตามการดำเนินงานมีทั้งทางการ และไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบสิ่งใดที่ต้องปรับแก้ไขจะแจ้งให้งานที่ผิดชอบดำเนินการทันทีสนับสนุนการจัดกิจกรรม 5 ส โดยกำหนดให้มีกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกปี รับผิดชอบหลักโดยหัวหน้าสำนักงานและงานอาคารสถานที่ (ตารางที่ 5.1-4)

รวมถึงการจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน ในขณะที่การดำเนินการที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานในพื้นที่ ประกอบด้วย การจัดระบบกรรักษาความปลอดภัยในอาคาร การจัดการด้านการจราจรภายในมหาวิทยาลัย ห้องพยาบาล เป็นต้น

ตารางที่ 5.1-4 การดูแลสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

สภาพแวดล้อม/คุณภาพชีวิต	**ด้านการจัดการ**	**การดูแลสภาพแวดล้อม**	**หน่วยงานรับผิดชอบ**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพของบุคลากรและนักศึกษา	การจัดการเรียน การสอน	- จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการใช้ งานอย่างมีประสิทธิภาพ - ดูแลรักษาอาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอก อาคาร - จัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของ คณะ เช่น การจัดการขยะ ระบบประปา สุขาภิบาล ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ระบบโทรศัพท์ การรักษาความปลอดภัย การจราจร และการ ป้องกันอัคคีภัย - ร้านอาหาร/กาแฟภายในอาคาร/ถ่ายเอกสารในอาคาร	-เจ้าหน้าที่สาขา/หลักสูตร - งานอาคาร
		- ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอน - การให้บริการห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ - ระบบการแจ้งซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์/อุปกรณ์ - ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Lan/Wifi) -ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ E-Learning	- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

สภาพแวดล้อม/คุณภาพชีวิต	ด้านการจัดการ	การดูแลสภาพแวดล้อม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		-ระบบสืบค้นข้อมูลของห้องสมุด E-library -ระบบสารสนเทศที่บริการนักศึกษา ได้แก่ Window 365Office -ลิขสิทธิ์ซอฟแวร์ Adobe, MATLAB และ Autodesk เป็นต้น	
คุณภาพชีวิตของบุคลากร	สวัสดิการ บุคลากร	- ส่งเสริมให้มีการตรวจร่างกายประจำปีของบุคลากร - สนับสนุนโครงการประกันอุบัติเหตุ - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
คุณภาพชีวิตของนักศึกษา	การปรับตัว	-อาจารย์ผู้สอนทุกสาขาวิชาที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำด้านเรียนการสอน - มีช่องทางการติดต่อสื่อสาร/เครือข่าย เพื่อรับรู้ ข้อมูลนักศึกษาที่จะมีภาวะความเครียด/ซึมเศร้าผ่านผู้รับผิดชอบหลักสูตร	หลักสูตร
	เศรษฐกิจ	- ทุนทำงาน (หารายได้เสริมระหว่างเรียน) - ทุนการศึกษาของคณะ และอื่น ๆ	งานกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกสายงานตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าสอนเกินภาระงาน ที่พักพนักงานสายวิชาการหรือสายสนับสนุน ค่ารักษาพยาบาล เงินสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย และเงินสนับสนุนเงินพัฒนาและสวัสดิการอื่น ๆ โดยทางคณะได้มีการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากรของคณะทราบ ดังตารางที่ 5.1-5

ตารางที่ 5.1-5 รายละเอียดของสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ประเภท	รายละเอียดของสิทธิประโยชน์
สวัสดิการมหาวิทยาลัย (ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย)	1) บ้านพักมหาวิทยาลัย
	1) ค่าตรวจสุขภาพประจำปี (ตามสิทธิ)
	2) ค่าสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงานเนื่องในโอกาสต่าง ๆ - การเสียชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ให้จ่ายจริงคนละไม่เกิน 3,000 บาท) ค่าสนับสนุนค่าพวงหรีด การเสียชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ในนามมหาวิทยาลัยคนละไม่เกิน 1,000 บาท) - การเสียชีวิตของบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของผู้ปฏิบัติงาน (ให้จ่ายจริงคนละไม่เกิน 3,000 บาท) ค่าสนับสนุนค่าพวงหรีด การเสียชีวิตของบิดา มาดา คู่สมรส บุตร ของผู้ปฏิบัติงาน (ในนามมหาวิทยาลัยไม่เกิน 1,000 บาท)
	3) ค่าทำฟันเพื่อการรักษายกเว้นทันตกรรมเพื่อความสวยงาม เท่าที่จ่ายจริง (ตามสิทธิ)
	4) ค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาบุตรที่ศึกษาในประเทศไทย (ตามสิทธิ)
ประกันสังคม (พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย)	สิทธิ์ตามผู้ประกันตนมาตรา 33 เงินสมทบจากหน่วยงาน เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสบทบ 2%)
ประกันอุบัติเหตุ(ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย) (สมัครใจ)	ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยซึ่งมหาวิทยาลัยจัดทำให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ความคุ้มครองตาม กรมธรรม์ของบริษัทประกัน

ประเภท	รายละเอียดของสิทธิประโยชน์
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (สมัครใจ)	เงินสมทบจากหน่วยงาน (ขึ้นอยู่กับอายุสมาชิก)
สหกรณ์ออมทรัพย์ครู/ราชมงคล (สมัครใจ)	เงินออม เงินปันผล เงินสงเคราะห์กรณีต่าง ๆ
ชพค. (สมัครใจ)	เงินฌาปนกิจสงเคราะห์กรณีสมาชิกถึงแก่ความตาย (ขึ้นอยู่กับอายุสมาชิก)
สวัสดิการสินเชื่อกันธนาคารที่ MOU กับมหาวิทยาลัย	สินเชื่อเคหะ สินเชื่อส่วนบุคคล อัตราดอกเบี้ยต่ำกว่ากลุ่มลูกค้าทั่วไป กับธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกรุงไทย

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะคำนึงถึงความสำคัญของการคงอยู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกับคณะ โดยการบริหารและจัดการข้อตกลง กฎเกณฑ์ และการสื่อสารด้วยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ดังนี้

1. ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ โดยคณบดีมีการแต่งตั้งรองคณบดีพื้นที่เพื่อการบริหารและดูแลให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ของคณะ และมีผู้ช่วยคณบดีในแต่ละด้านดูแลงานในด้านต่าง ๆ มีหัวหน้าสาขาและหลักสูตรร่วมกันเพื่อจัดสรรและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานให้มีความสมดุลระหว่างอาจารย์เพิ่งบรรจุใหม่และอาจารย์ที่อยู่เดิม มอบหมายภาระงานมีการกระจายงานให้เท่าเทียมกัน โดยบุคลากรจะสามารถทำข้อตกลงเพื่อเลือกภาระงานตามความถนัด เช่น เน้นสอน เน้นวิจัย เน้นวิชาการ หรือตามภารกิจทั่วไปได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเน้นตามถนัดและสนใจ โดยมีการทำข้อตกลงของบุคลากรแต่ละรายอย่างเป็นทางการ

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของคณะ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น บันทึกข้อความ, การประชาสัมพันธ์ผ่าน Line คณะและหลักสูตร เป็นต้น

3. ผู้นำที่เปิดใจรับฟัง ข้อเสนอแนะ โดยการประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน และการเดินสายผู้บริหารพบบุคลากรทุกพื้นที่ และมีการจัดกิจกรรมประชุมทางวิชาการร่วมกันผ่านสื่อออนไลน์เพื่อพัฒนาการทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่จริง การจ่าย ค่าตอบแทนในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ค่าสอนเกินภาระงาน เงินพิเศษภาคฤดูร้อน

5. สื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการให้ทุกคนรับทราบ โดยการเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง เช่น บันทึกข้อความ, ผ่าน Line Group และ Facebook เป็นต้น

6. ความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการพัฒนา โดยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังผ่านการอบรมต่างๆที่ทางคณะและมหาวิทยาลัยจัดขึ้น

(2) การประเมินความผูกพัน

การประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะ ได้มีการดำเนินการทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการประเมินผลทางตรงดำเนินการปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง ด้วยแบบสอบถามที่คณะ ดำเนินการ ส่วนการประเมินทางอ้อมจากข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นพิจารณาจากอัตราการคงอยู่ของบุคลากร อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของคณะ (ตารางที่ 5.1-1)

ตารางที่ 5.2-1 วิธีการประมินความผูกพันของบุคลากร

ลักษณะการประเมิน	วิธีการประเมิน	ผลลัพธ์
ทางตรง	- ผลการประเมินความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน - ผลการประเมินด้านความผูกพัน	7.3ก(2) ข้อ(1-5) 7.3ก(3) ข้อ(4-7)
ทางอ้อม	- อัตราการคงอยู่ของบุคลากร - การลาออกของบุคลากร - อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร	7.3ก(3)-1 7.3ก(3)-2 7.3ก(3)-3

ข. วัฒนธรรมองค์กร

ในปีการศึกษา 2566 คณะ ได้ร่วมกับการส่งเสริมค่านิยมองค์กร “SAT TEAM” โดยที่มีการถ่ายทอดสร้างการรับรู้ นำสู่การปฏิบัติตนของบุคลากรในคณะทุกพื้นที่ คณะได้เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ดังนี้

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คณะมีการสื่อสารหลายช่องทางไปยังบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการเผยแพร่ข่าวสารผ่านเว็บไซต์คณะ และเน้นย้ำการส่งข่าวสารที่สำคัญไปยังบุคลากรทุกคนผ่านทุกช่องทางทั้งระบบ https://e-office.rmutl.ac.th/ ,Line Group ,Facebook และประชาสัมพันธ์ให้เปิดอ่านเป็นประจำ

2. การมอบอำนาจในการตัดสินใจ คณบดีมอบหมายให้รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน และ ประธานหลักสูตรได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานคณะ

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะ มีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีผลการดำเนินงานที่ดี รับผิดชอบโดยคณะกรรมการภาระงาน ผ่าน 2 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการจัดทำข้อกำหนดการประเมินภาระงานของบุคลากรในคณะ และการยกย่องชมเชยและการให้เงินรางวัลตอบแทนพิเศษตามภาระงาน รายละเอียดดังนี้

1) กระบวนการจัดทำข้อกำหนดการประเมินภาระงานของบุคลากรในคณะ อย่างมีส่วนร่วม โดยบุคลากรทุกคนจะดำเนินการจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในช่วงต้นปีงบประมาณ และช่วงปลายปีงบประมาณบุคลากรทุกคนจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานงานตามที่ระบุในข้อตกลงดังกล่าว โดยข้อมูลดังกล่าวจะนำไปสู่การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ภาระงานสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยภาระงานสอน ภาระงานวิจัย ภาระงานวิชาการ ภาระงานบริหาร และ ภาระงานอื่น ๆ ส่วนภาระงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ภาระงานจากงานในตำแหน่งความรับผิดชอบ งานปฏิบัติการทางเทคนิค/ทางวิชาการ งานพัฒนาศักยภาพตนเอง งานบริการวิชาการ/กิจกรรมวิชาการ และ ภาระงานบริหารและงานที่ได้รับมอบหมาย

สายวิชาการได้กำหนดสัดส่วนภาระงานในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตารางที่ 5.2-2) สายสนับสนุนได้มีการกำหนดสัดส่วนภาระงานในข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตารางที่ 5.2-3)

ตารางที่ 5.2-2 การกำหนดสัดส่วนภาระงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ของสายวิชาการ

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	แนวทางการประเมิน	ความถี่	การนำไปใช้
คณบดี	อธิการบดีและคณบดี	1. ภาระงานด้านบริหาร ร้อยละ 90 2. ภาระงานด้านการเรียนการสอนร้อยละ 10	2 ครั้ง/ปี	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน
รองคณบดี	ผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่และคณบดี	1. ภาระงานด้านบริหาร ร้อยละ 40 2. ภาระงานด้านการเรียนการสอนร้อยละ 60	2 ครั้ง/ปี	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน
ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าสาขา	รองคณบดีเขตพื้นที่	1. ภาระงานด้านบริหาร ร้อยละ 40 2. ภาระงานด้านการเรียนการสอนร้อยละ 60	2 ครั้ง/ปี	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน
หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้ากลุ่มวิชา	รองคณบดีเขตพื้นที่และหัวหน้าสาขา	1. ภาระงานด้านบริหาร ร้อยละ 50 2. ภาระงานด้านการเรียนการสอนร้อยละ 50	2 ครั้ง/ปี	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน
อาจารย์	รองคณบดีเขตพื้นที่ หัวหน้าสาขาและหัวหน้าหลักสตร/หัวหน้ากลุ่มวิชา	1. ภาระงานด้านการเรียนการสอนร้อยละ 100	2 ครั้ง/ปี	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน

ตารางที่ 5.2-3 การกำหนดสัดส่วนภาระงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ของสายสนับสนุน

ลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ (ค่าน้ำหนัก)			ประเภททั่วไป
	ชำนาณการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน
1. ด้านปฏิบัติการ	40 คะแนน	45 คะแนน	60 คะแนน	60 คะแนน
2.ด้านการวางแผน	20 คะแนน	15 คะแนน	10 คะแนน	-
3. ด้านการประสานงาน	15 คะแนน	15 คะแนน	10 คะแนน	-
4. ด้านการบริการ	15 คะแนน	15 คะแนน	10 คะแนน	15 คะแนน
5. ด้านการกำกับดูแล	-	-	-	15 คะแนน
6. กิจกรรม	10 คะแนน	10 คะแนน	10 คะแนน	10 คะแนน
รวม	**100 คะแนน**	**100 คะแนน**	**100 คะแนน**	**100 คะแนน**

2) การยกย่องชมเชยและการให้เงินรางวัลตอบแทนพิเศษตามภาระงาน สำหรับบุคลากรที่ได้สร้างผลงานดีเด่น ทำคุณประโยชน์ หรือสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ ผู้บริหารคณะ ให้การยกย่อง ชมเชย ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยผู้ที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ ในการประชุมคณะ หรือโครงการทบทวนยุทธศาสตร์และสานสัมพันธ์ของคณะ และสำหรับการให้เงินรางวัลตอบแทนพิเศษตามภาระงาน จะอยู่ในรูปแบบการกระตุ้นการสร้างผลงานวิชาการ ซึ่งคณะและมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนเงินรางวัลให้เป็นพิเศษเพื่อเป็นการจูงใจแก่บุคลากรในการทำงานวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นการยกระดับการดำเนินการด้านการวิจัยของคณะให้ดียิ่งขึ้น

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการขององค์กรและการพัฒนาตนเองของบุคลากรจะเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างคณะทำงานบริหาร กับสาขาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้น 2 ด้าน คือ 1) การมุ่งเน้นตอบสนองต่อพันธกิจและสนับสนุนการทำงานผ่านการกำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับบุคลากร และ 2) การมุ่งเน้นความต้องการของบุคลากรแต่ละสายงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพตามเกณฑ์ของ สป.อว. โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ ผ่านคณะในแต่ละพื้นที่ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเอง ขั้นต่ำปีละ 1 ครั้ง และมีการติดตามผ่านระบบ Individual Development Plan : IDP RMUTL ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และกำหนดให้ผู้ที่ไปการอบรมพัฒนาตนเอง ต้องกลับมาถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากอบรม ผ่านการรายงานผลการอบรม

(3) ประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา

วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาคณะดำเนินการประเมินจากหลายด้าน พิจารณาจากพันธกิจของคณะ เช่น ประเมินจากงบประมาณเงิน จำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ การมีผลงานบุคลากรภายในคณะที่พัฒนาขึ้น ผลประเมินการปฏิบัติงาน (TOR) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ผลประเมินการเรียนการสอนของอาจารย์ และผลประเมินความพึงพอใจที่นำไปพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

กระบวนการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและผลักดันโดยคณบดีและทีมบริหารคณะ โดยมีงานการเจ้าหน้าที่คณะ รับผิดชอบระบบติดตาม และสนับสนุนบุคลากรทุกส่วนงานให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน (ตารางที่ 5.2-4) ผ่านการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม อบรม สัมมนาในหลักสูตรที่ตรงกับสายงาน

ตารางที่ 5.2-4 ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความก้าวหน้าในสายงาน
สายวิชาการ	- การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) จะพิจารณาตามเงื่อนไขและระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ - การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จะพิจารณาจากอายุงาน สาขาวิชาที่ต้องการ และทุนการศึกษา เป็นต้น
สายสนับสนุน	-การมีตำแหน่งเชี่ยวชาญ และชำนาญการ จะมีการพิจารณาตามเงื่อนไขและระเบียบการขอตำแหน่ง - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะพิจารณาจากอายุงาน ความต้องการจำเป็น และทุนการศึกษา เป็นต้น

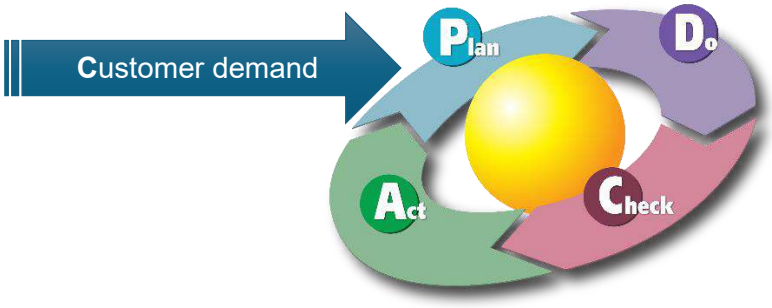
ภาพที่ 5.2.1 แสดง 7 ขั้นตอนการลาศึกษาต่อ

หมวด 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก การออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

คณะมีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการทำงานโดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ และ ความต้องการลูกค้า โดยใช้เครื่องมือ PDCA analysis โดยนำความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผลการประเมินหลักสูตร ผลการประเมินความพึงพอใจลูกค้า ของกระบวนการนั้นมาวางแผน (Plan) ก่อนนำไปดำเนินเงิน (Do) แล้วตรวจสอบ (Check) ก่อนนำไปปรับใช้/ปฏิบัติ (Adjust/Act)



ภาพที่ 6.1 (ก) กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงาน

คณะได้ใช้เครื่องมือ PDCA ในการจัดทำข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และกระบวนการ และมีวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน การจัดการกับข้อร้องเรียน ลดความไม่พอใจ และนำมาการ ทบทวนและติดตามผลดำเนินงาน (ตาราง 6.1ก(1)-1) โดยมีการประชุมติดตามโดยคณบดีทุกสัปดาห์และรายงานต่อกรรมการผู้ทรงคุณคุณวุฒิประจำคณะทุกเดือน

ตาราง 6.1 (ก) เครื่องมือ PDCA และข้อกำหนดสำคัญของหลักสูตรและกระบวนการทำงาน

Tool	งานผลิตบัณฑิต	งานวิจัย	งานบริการวิชาการ
Customer Demand	-สังเคราะห์ความต้องการ/feedback ของลูกค้า -สำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง ของนักศึกษาและกลุ่มผู้ใช้นักศึกษาเพื่อจัดโครงการพัฒนาที่เหมาะสมและตอบโจทย์	รับฟังและสังเคราะห์ความต้องการของแหล่งทุน ผู้ให้ทุนประเภทต่างๆ	รับฟังความต้องการของชุมชน ผู้ประกอบการและเป้าหมายตาม SDGs
Plan	- วางแผนดำเนินงานตามมาตรฐานกำกับคุณภาพหลักสูตร ตามเกณฑ์ TQF (เดิม) และเกณฑ์ AUN QA (ใหม่) - กำหนดกิจกรรมตลอด	- กำหนดรอบการพิจารณาโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และในการใช้สัตว์เพื่อการทดลองทางวิทยาศาสตร์ - ประชุมวางแผนการเข้าสู่	-เก็บข้อมูลและวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน ตามเป้าหมายวางแผนการให้บริการ วิชาการทั้งเชิงรุก เช่น ออกให้ความรู้ชุมชน รับโจทย์จากชุมชน และ

Tool	งานผลิตบัณฑิต	งานวิจัย	งานบริการวิชาการ
	ทั้งปีและประชาสัมพันธ์ผู้เกี่ยวข้อง - วางแผนการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพของหลักสูตร	index วารสารทั้งในระดับชาติและนานาชาติ อาทิ TCI / SCOPUS, ISI, SJR โดยออกนโยบายส่งเสริมการตีพิมพ์ร่วมกับ สวพ.	เป้าหมายตาม SDGs โดยใช้งบประมาณจาก โครงการรัฐและเอกชน
Do	-ประชุมกรรมการร่างหลักสูตรเพื่อปรับปรุง/ปิด/เปิดหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA และตามความต้องการลูกค้า -ประชาสัมพันธ์ก่อน/ขณะดำเนินงาน/หลังกิจกรรม -จัดอบรบมาตรฐานวิชาชีพและส่งนักศึกษาบุคลากรเข้าร่วมการประชุมวิชาการ	- จัดอบรมให้ความรู้ด้านมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และในการใช้สัตว์เพื่อการทดลองทางวิทยาศาสตร์ - จัดประชุมและเข้าร่วมสัมมนาการพัฒนา index วารสารทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงปรับปรุงวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ของ สกอ. เพื่อใช้ขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ	ออกให้บริการวิชาการในโรงเรียน ชุมชน และผู้ประกอบการ ตามเป้าหมายตาม SDGs
Chack	-ตรวจสอบและติดตามคณะกรรมการร่างหลักสูตรเพื่อปรับปรุง/ปิด/เปิดหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA และตามความต้องการลูกค้า -ติดตามผลการดำเนินงาน ของการอบรบมาตรฐานวิชาชีพและการเข้าร่วมประชุมวิชาการ	- ตรวจสอบข้อเสนอโครงการการขอรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการขอรับรองการใช้สัตว์เพื่อการทดลองทางวิทยาศาสตร์ - ติดตามการขอรับรอง และติดตามผลการเข้าร่วม ประชุมวิชาการ หรือการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ตามเกณฑ์ กพอ.กำหนด	-ตรวจสอบความต้องการของผู้ให้บริการ และผู้รับบริการให้ตรงกัน เช่น ระยะเวลาในการดำเนินการและงบประมาณในการ จัดกิจกรรม

ด้านการเรียนการสอน

คณะแต่งตั้งกรรมการบริหารประจำหลักสูตรทั้ง 8 หลักสูตร และคณะกรรมการวิชาการฯ แยกเป็นชุดระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดย มีหน้าที่วิเคราะห์และกำกับหลักสูตรให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ “เกณฑ์กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) และเกณฑ์คุณภาพ AUN QA” ซึ่งจะมีการประเมินผลการดำเนินงานของหลักสูตรปีละครั้ง และทบทวนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรในทุกรอบ 5 ปีโดยใช้ผลการประเมินหลักสูตรโดบนักศึกษา ผลการประเมินผู้ใช้บัณฑิต ผลการทบทวนกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลให้ได้ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด ส่งเสริมกิจการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้

บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ เช่น การสอนแบบ active learning การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในปี 2566 หลักสูตรที่อยู่ในรอบปรับปรุงได้เริ่มปรับปรุงหลักสูตร ให้เป็นแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome Based Education) และใช้เกณฑ์ AUN QA ออกแบบกระบวนการทำงาน และได้รับการประเมินตามเกณฑ์ AUN QA ตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 เป็นปีแรก มีการสร้างผลลัพธ์ระดับ หลักสูตร (PLO) จากการรวบรวมและสังเคราะห์ความต้องการจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญของหลักสูตร และใช้ PLO ในการออกแบบรายวิชาในหลักสูตรใหม่ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อจบการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและคณะ และเชื่อมโยง Local Knowledge และ Global Knowledge เพื่อยกระดับความรู้ในท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับหรือเป็น ส่วนหนึ่งในระดับนานาชาติ (Glocal Knowledge) มีการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในหลายหลักสูตรกับต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยบราวิจาย่า ประเทศอินโดนีเซีย หลายหลักสูตรมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในพื้นที่ เน้นการปฏิบัติร่วมกับทำงานร่วมกับหน่วยงานระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และยังได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เพื่อฝึกฝนทักษะระดับสูงและสร้างอัตลักษณ์ของความเป็นบัณฑิตคณะที่มีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

คณะได้กำหนดขั้นตอนและกลไกการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร โดยใช้กระบวนการ PDCA โดยมีคณะกรรมการระดับ หลักสูตร คณะกรรมการวิชาการระดับคณะ และคณะกรรมการกำกับมาตรฐานและคุณภาพการเรียนการสอน เป็นผู้กำกับดูแลขั้นตอนสำคัญ เริ่มจาก (P) ผู้สอน/กรรมการหลักสูตรร่วมกันกำหนดแผนการเรียนและวิธีการ ประเมินก่อนเปิดภาคเรียน กำหนดรายวิชาและผู้รับผิดชอบสอน (D) ผู้สอนจัดการเรียนการสอน (บรรยาย/ปฏิบัติ/ โครงการ) (C) การวัดและประเมินผล กำหนดให้ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลที่มีรูปแบบและเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ เป็นธรรม และวัดผลการเรียนรู้ได้จริง กำหนดให้ผู้สอนชี้แจงและนำเข้าในคณะกรรมการวิชาการคณะเพื่อพิจารณาหากมีการประเมินผลที่ผิดปกติ และ(A) ผู้สอนมีการทวนสอบระดับรายวิชา เพื่อปรับปรุง พัฒนารายวิชาในทุกปีการศึกษา และหลักสูตร ทวนสอบระดับหลักสูตรเพื่อปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรในทุกรอบปีการปรับปรุงหลักสูตร

ด้านการพัฒนานักศึกษา

รองคณบดีพื้นที่กำกับติดตามด้านการพัฒนานักศึกษาโดย (P) จัดทำแผนพัฒนา(แข่ง)ทักษะ (non-academic) ร่วมกับ 9 มทร. มีทั้งแผนระยะสั้น (แผนปฏิบัติการ ประจำปี) และแผนระยะยาว (แผนยุทธศาสตร์คณะ) และระบุโครงการและกิจกรรมพัฒนาทักษะที่ตอบเป้าหมายแผน (D) จัดกิจกรรมส่งเสริมตามแผนการพัฒนาทักษะ (non-academic) ระยะสั้นและระยะยาว เช่นในปีที่ผ่านมาได้ส่งนักศึกษาเข้าร่วมการแข่งทักษะด้านสัตวศาสตร์ นอกจากนั้นมีโครงการอบรมของมหาวิทยาลัยช่วยเหลือนักศึกษาที่อยู่ในภาวะซึมเศร้า และมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า (C) ในการจัดแต่ละโครงการได้มีวิธีการวัดประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ในหลากหลายวิธี เช่น การแข่งขันที่มีรางวัลให้ผู้ได้คะแนนสูงสุด 3 อันดับ การมอบใบประกาศ/ code กิจกรรมในตอนท้ายของกิจกรรม การประเมินความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังอบรม เป็นต้น และ(A) นำผลการประเมินโครงการมาปรับปรุงและพัฒนา และทบทวนกระบวนการในการจัดกิจกรรมและโครงการ และทบทวนแผน

ด้านวิจัย บริการวิชาการ

รองคณบดีฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ และนวัตกรรม มีการจัดกิจกรรมทั้งเชิงรุกและเชิงรับ โดยมีการจัดอบรมมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตลอดทั้งปี เช่น มาตรฐานการทำวิจัยในมนุษย์ มาตรฐานการใช้สัตว์เพื่อการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และการเรียนการสอน มาตรฐานห้องปฏิบัติ โดยร่วมกับผู้ช่วยคณบดีที่แต่งตั้งเพื่อสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการจากทุกพื้นที่ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับชุมชน จังหวัด ประเทศ ร่วมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ และ/หรือ การได้รับการอ้างอิงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และ งานวิจัยสามารถสร้างองค์ความรู้ที่ตอบโจทย์วิจัยนโยบายระดับประเทศ (ตามที่ระบุในตาราง 6.1ก.)คณะได้กำหนดขั้นตอนและกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศ สัมพันธ์ โดยใช้กระบวนการ PDCA เริ่มจาก (P) คณะกรรมการชุดย่อยร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์คณะ ก่อนการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ (D) คณะกรรมการดำเนินการกิจกรรม/โครงการ ดำเนินงาน (C) การวัดและประเมินผลจากแบบประเมินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ทั้งนี้มีแนวปฏิบัติคณะ ในการกำกับดูแลเรื่องการประเมินผล หากการประเมินไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ กำหนดให้ผู้ดำเนิน กิจกรรม/โครงการชี้แจงและนำเข้าในคณะกรรมการประจำคณะ (A) เพื่อพิจารณาหา แนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่อไป นอกจากนี้ คณะมีการผลักดันให้เกิดการบริหาร จัดการความเสี่ยงด้านการลงพื้นที่ทั้งการวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปปฏิบัติ

งานด้านการผลิตบัณฑิต

คณะมีการกำหนดแผนวิชาการ ซึ่งได้ระบุแผนการปรับปรุง หลักสูตรตามวงรอบ 5 ปี และแผนการเปิดหลักสูตรใหม่ รวมถึงการเปิดหลักสูตรระยะสั้น และ เกณฑ์การกำกับมาตรฐานหลักสูตร โดยในระดับสาขาวิชามีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของแต่ละหลักสูตรกำกับให้การจัดการเรียนการสอนในระดับหลักสูตรบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และในระดับคณะมีคณะกรรมการประจำหลักสูตรติดตามกำกับทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐาน TQF เพื่อให้หลักสูตรผ่านมาตรฐานระดับอุดมศึกษาและเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตาม เกณฑ์มาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ โดยใช้กระบวนการ PDCA (P) กำหนดวงรอบการประเมินหลักสูตรและ แผนการปฏิบัติงานที่ได้จากการปรับปรุงกระบวนการ (D) วิเคราะห์แผนการปฏิบัติจากการปรับปรุงกระบวนการ และนำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หรือข้อมูลจากการรับฟังเสียงกลุ่มลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและพันธมิตรมาวิเคราะห์และนำมาสู่การปรับปรุง พัฒนากระบวนการการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร (C) กำกับการติดตามผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการประกันคุณภาพหลักสูตรประจำปี (A) รายงานผลการประเมินตนเองและรับฟังข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการ ประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หากไม่เป็นไปตามมาตรฐานทบทวนและปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลักดันให้หลักสูตรได้ตามมาตรฐาน

การวิจัยและการบริการวิชาการ

คณะได้มีการกำหนดแผนพัฒนางานวิจัยและบริการวิชาการตาม OKRs ซึ่งมีการระบุแผนปฏิบัติการประจำปี และตัวชี้วัดความสำเร็จกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจน โดยมีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ฝ่ายวิเทศฯ และคณะกรรมการประจำคณะเป็นผู้ขับเคลื่อน กำกับและติดตาม โดยใช้กระบวนการ

PDCA เริ่มจาก (P) คณะกรรมการร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะก่อนการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ (D) คณะกรรมการดำเนินการกิจกรรม/โครงการดำเนินงาน (C) การวัดและประเมินผลจากแบบประเมินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ โดยมีการกำกับดูแลเรื่องการประเมินผล การวิจัย/บริการวิชาการ หากการประเมินไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ กำหนดให้ผู้ดำเนินกิจกรรม/โครงการสอนชี้แจงและนำเข้าในคณะกรรมการพื้นที่ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่อไป

การทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม

คณะได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับชุมชน จังหวัด ประเทศ และ SDGs และตัวชี้วัดความสำเร็จกิจกรรม/โครงการอย่างชัดเจน โดยคณบดีพื้นที่กำกับและติดตาม โดยใช้กระบวนการ PDCA เริ่มจาก (P) คณะกรรมการชุดย่อยร่วมกันกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะก่อนการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ (D) คณะกรรมการดำเนินการกิจกรรม/โครงการดำเนินงาน (C) การวัดและประเมินผลจากแบบประเมินกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงต่าง ๆ โดยมีการกำกับดูแลเรื่องการประเมินผล หากการประเมินไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ กำหนดให้ผู้ดำเนินกิจกรรม/โครงการสอนชี้แจงและ นำเข้าในคณะกรรมการพื้นที่ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงหรือ พัฒนาการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่อไป

ข(2) กระบวนการสนับสนุน

งานการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

ในระบบงานสนับสนุนกระบวนการ แต่ละงานส่วนสนับสนุนได้มีการจัดอบรมทำความเข้าใจระบบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อการกำกับกระบวนการทำงาน และกำหนดตัวชี้วัดในกระบวนการ (ตาราง 6.1ก) โดยระบบมีรองคณบดีพื้นที่เป็นผู้กำกับ ดูแล และมีรอบระยะเวลาของการติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือเครือข่ายต่างมหาวิทยาลัย ทั้งในและต่างประเทศ

ข(3) การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

ใช้แนวคิด PDCA กำกับให้หลักสูตร งานวิจัย และงาน บริการวิชาการตอบสนองต่อความต้องการของ VOC และ VOS โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตาม และ ความถี่ในการติดตามและรายงานผล ทั้งนี้มีรองคณบดีพื้นที่เป็นผู้กำกับติดตาม

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ดังแสดงในตาราง 6.1ก กระบวนการสำคัญ ประกอบด้วย 3 พันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม ในการลดต้นทุนในการตรวจสอบ และการตรวจติดตามกระบวนการหรือผลดำเนินงาน ทางคณะได้นำระบบ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดต้นทุนดังกล่าวโดย (1) งานบริการการศึกษา: นักศึกษาสามารถติดตามคำขอ/คำร้อง ผ่านช่องทาง Line app, Facebook, E-mail และเบอร์โทรศัพท์ (2) งานบุคคล: ระบบ e-office ในการรับส่งเอกสารระหว่าง 6 พื้นที่ โดยไม่ต้องส่งตัวจริง เอกสาร เอกสารทุกอย่างจะถูกเก็บในระบบที่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบหลักฐาน และจัดเก็บในระบบโดยผู้ที่จะสามารถเข้าไปตรวจสอบเอกสารได้ กำหนดให้เฉพาะงานที่เกี่ยวข้อง คือ งานบุคคล ซึ่งเข้าไปตรวจข้อมูลได้อย่างเดียวและไม่สามารถเข้าไปแก้ไขข้อมูลได้ และทำให้เกิดความคล่องตัว

สอดคล้องกับลักษณะงานของสายวิชาการ (3) งานการเงินและพัสดุ: มีระบบ ERP ช่วยอำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการจองพัสดุ 6 พื้นที่

ข ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของระบบข้อมูลสารสนเทศบนโลกไซเบอร์โดยปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ พ.ศ.2552 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560 โดยร่วมกับหน่วยวิทยบริการในการรักษาความลับของชั้นข้อมูลในระบบทะเบียนกลาง ทั้งนี้ได้แบ่งเป็น 4 กลุ่มตามระดับการเข้าถึงข้อมูลในชั้นต่าง ๆ คือ 1) ผู้พัฒนาระบบ ดูข้อมูลและแก้ไขได้ทั้งระบบ 2) ผู้ดูแลระบบเฉพาะส่วนงาน ดูและแก้ไขข้อมูลได้เฉพาะระบบในส่วนงานที่ ดูแล 3) ผู้บริหารคณะ ดูข้อมูลได้ทั้งระบบแต่ไม่สามารถเข้าไปแก้ไขได้ และ 4) ผู้ใช้บริการ (บุคลากรและนักศึกษา) ดู ข้อมูลเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคล ไม่สามารถมองเห็นข้อมูลของคนอื่นได้ และไม่สามารถแก้ไขข้อมูลได้ นอกจากนี้ ยังมีการป้องกันจากการถูกโจมตีหรือบุกรุกหรือเข้ามาเปลี่ยนแปลงระบบเครือข่ายโดยบุคคลอื่นที่ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงจากการป้องกันข้อมูลจากไวรัสและป้องกันการสูญหายของข้อมูลจากระบบสำรองปัจจุบัน ยังไม่พบรายงานหรือปัญหา (ระดับสูง เช่น ไม่สามารถ กู้คืนข้อมูลได้หรือโดน hack ข้อมูลจากระบบเครือข่าย) จากบุคลากรของคณะที่เข้าใช้ข้อมูล นอกจากนี้ คณะยังได้มีการเพิ่มความปลอดภัยโดยผู้ใช้ต้องระบุตัวตนเมื่อต้องการ ใช้โปรแกรม MS Team เพื่อการประชุม หรือการเรียนการสอน คณะยังสนับสนุนให้เพิ่มจุดขยายสัญญาณเครือข่ายให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องในช่วงของการเรียนการสอน การประชุมออนไลน์ โดยมีจุด กระจายสัญญาณครอบคลุมพื้นที่ของอาคารคณะ ทุกคนสามารถเข้าถึงสัญญาณเครือข่ายได้อย่างทั่วถึง นักศึกษาสามารถมานั่งเรียน ทำข้อสอบ online หรือใช้งานผ่านระบบเครือข่ายได้ตลอด 24 ชั่วโมง แต่ทั้งนี้ความเสถียรของสัญญาณเครือข่ายขึ้นกับระบบเครือข่ายแม่ข่ายที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ

ค การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

คณะมีการสำรวจความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์ดับเพลิงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ และได้วางแผนที่จะปรับและวางข้อกำหนดต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ เช่น EsPreL เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ คณะยังมี ระบบคีย์การ์ดเป็นมาตรการความปลอดภัยการเข้าออกอาคาร (เช่น อาคารห้องสมุด มทร.ตาก) เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร และมีจุดให้บริการแอลกอฮอล์เจล เพื่อดูแลและเป็นมาตรการป้องกันโควิด – 19 นอกจากนี้ยังให้แม่บ้านดูแลอาคารผสมน้ำยาฆ่าเชื้อทำความสะอาดพื้นและอุปกรณ์ส่วนกลางเป็นประจำด้วย

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษา							
7.1ก-1	1.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ	53.29	75.73	64.96	68.51	รอข้อมูล	80
7.1ก-2	2.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ	12.50	12.55	12.82	9.45	รอข้อมูล	10
7.1ก-3	3.ระดับความพึงใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	3.45	3.59	4.00	4.30	รอข้อมูล	3.51
7.1ก-4	4.ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาตามเวลาของหลักสูตร	N/A	75.10	72.50	73.60	72.10	70.00
7.1ก-5	5.ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	13	7	5	8	11	5
7.1ก-6	6.จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (RL7)	N/A	N/A	N/A	N/A	1	1
ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย							
7.1ก-7	7.ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	20.06	20.89	22.25	31.11	23	25
7.1ก-8	8.จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวาสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ กพอ.	121	79	83	120	49	100
7.1ก-9	9.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัล/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	1	2	1	5	3	5
7.1ก-10	10.จำนวนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก(ล้านบาท)	15.03	21.43	36.44	21.37	8.31	10
7.1ก-11	11.จำนวนผลงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม	0	0	4	1	4	5
7.1ก-12	12.จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model	22	13	5	26	7	15
ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ							
7.1ก-13	13.ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและบริการวิชาการ	87	52	63	74	85	80

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
7.1ก-14	14.จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการเรียนการสอน	27	18	10	19	9	20
7.1ก-15	15.จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่ได้รับการสนับสนุนจากสปอว.	3	3	2	3	2	1

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ							
กระบวนการด้านการจัดการศึกษา							
7.1ข(1)-1	1.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานผ่านเกณฑ์ สป.อว.	100	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-2	2.จำนวนร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา	76.87	78.06	75.88	78.98	89.82	80
7.1ข(1)-3	3.ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน	N/A	N/A	N/A	N/A	85	90
7.1ข(1)-4	4.ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด	86.35	87.99	98.36	88.21	84.77	85
7.1ข(1)-5	5.จำนวนของนักศึกษารับใหม่ต่อจำนวนแผนการรับที่กำหนด	307/650	351/740	452/680	325/560	334/545	382/545
7.1ข(1)-6	6.สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษา	1 : 4.7	1 : 5.2	1 : 4.6	1 : 5.0	1 : 4.4	1 : 20
7.1ข(1)-7	7.จำนวนนักศึกษาที่ได้รับรางวัล	N/A	N/A	N/A	N/A	107	10sa0
7.1ข(1)-8	8.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	N/A	N/A	N/A	4	4	5
7.1ข(1)-9	9.ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่เป็น มาตรฐาน (สกอ.และAUN-QA) ในระดับดีของสกอ. ในระดับ 3 ของ AUN-QA	62.5	100	100	100	0 (AUN-QA)	100
7.1ข(1)-10	10.ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ) (RL15)	N/A	N/A	N/A	N/A	100	100
7.1ข(1)-11	11.จำนวนหลักสูตร ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน (CWIE, WiL, School in Farm ฯลฯ) RL9	N/A	N/A	N/A	N/A	3	3
7.1ข(1)-12	12.จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป) (RL1)	N/A	N/A	N/A	N/A	330	300

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
กระบวนการด้านการวิจัย							
7.1ข(1)-13	13.ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จ ตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด	100	100	100	100	100	100
7.1ข(1)-14	14.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	0	0	0	0	7	5
7.1ข(1)-15	15.จำนวนโครงการของคณะที่สนับสนุนความสามารถในการวิจัย	1	0	0	0	5	3
7.1ข(1)-16	16.จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้ง ในและต่างประเทศ	0	0	6	0	0	5
7.1ข(1)-17	17.จำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากศูนย์ความเป็นเลิศ (ล้านบาท)	N/A	N/A	N/A	12.00	21.37	19
7.1ข(1)-18	18. จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย (ผู้นำชุมชน)ที่ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนาบัณฑิต เข้าสู่ภาคธุรกิจเกษตร ตามแนวทาง BCG Model (RL 6)	N/A	N/A	N/A	N/A	15	10
กระบวนการด้านการบริการวิชาการ							
7.1ข(1)-19	19.จำนวนหลักสูตรที่ทันสมัยและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Re-skill, Up-skill, New-skill, non-degree) (RL8/RL13)	3	3	2	3	22	5
7.1ข(1)-20	20.รายได้จากการบริการวิชาการของคณะ (ล้านบาท)	2.94	18.74	2.81	1.53	6.01	1
(2) ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน							
7.1ข(2)-1	1.ร้อยละห้องปฏิบัติการที่มีความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	N/A	N/A	N/A	N/A	63	70

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
7.1ค-1	1.จำนวน MOU ความร่วมมือใน การดำเนินกิจกรรมร่วมกัน(RL/23/RL24)	N/A	N/A	N/A	N/A	3	5
7.1ค-2	2.จำนวนสถานประกอบการที่รับ นักศึกษาเข้าฝึกในระบบสหกิจศึกษา	19	25	22	37	49	20
7.1ค-3	3.จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่มีชื่อร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น/ หน่วยงานอื่นในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI	29	29	35	41	30	35
7.1ค-4	4.จำนวนหัวข้องานวิจัยที่ดำเนินงานร่วมกับสถาบันที่มี MOU	0	2	0	11	6	5
7.1ค-5	5.จำนวนคู่ความร่วมมือที่เกิดการพัฒนา หลักสูตรร่วมกันในลักษณะของ Non-Degree (หลักสูตร)	3	3	2	3	2	1

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
7.1ค-6	6.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชน ที่นำงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ (RL19/RL 20/RL21/RL22)	0	0	4	1	5	5
7.1ค-7	7.ร้อยละของการส่งมอบอาคาร สิ่งก่อสร้างที่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100	100
7.1ค-8	8.ร้อยละของการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100	100

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
7.2ก(1)-1	1.ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านการเรียนการสอน	N/A	N/A	N/A	N/A	4.25	3.50
7.2ก(1)-2	2.ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ	N/A	N/A	N/A	N/A	4.37	3.50
7.2ก(1)-3	3.ระดับความพึงพอใจการสนับสนุนด้านอาชีพ	N/A	N/A	N/A	N/A	3.91	3.50
7.2ก(1)-4	4.ระดับความพึงพอใจด้านรับฟังและการแก้ไขข้อร้องเรียน	N/A	N/A	N/A	N/A	3.65	3.50
7.2ก(1)-5	5.ระดับความพึงพอใจด้านการสื่อสารและการให้ข้อมูล	N/A	N/A	N/A	N/A	3.80	3.50
7.2ก(1)-6	6.ระดับความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมและกิจกรรมนักศึกษา	N/A	N/A	N/A	N/A	3.78	3.50
7.2ก(1)-7	7.ระดับความพึงพอใจด้านการตอบสนองต่อความคาดหวังของศิษย์เก่าและบริการของคณะ	N/A	N/A	N/A	N/A	3.87	3.50
7.2ก(1)-8	8.จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข	0	0	0	0	0	0
7.2ก(1)-9	9.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตาม กรอบมาตรฐานอุดมศึกษา	100	100	100	100	100	100
7.2ก(1)-10	10.จำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุน	N/A	N/A	N/A	N/A	107	100
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น							
7.2ก(2)-1	1.จำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ให้ทุนซ้ำ	N/A	N/A	N/A	N/A	7	5
7.2ก(2)-2	2.เงินที่ได้รับบริจาคศิษย์เก่า	N/A	N/A	N/A	N/A	196,541	100,000
7.2ก(2)-3	3.จำนวนศิษย์เก่าที่มาเป็นวิทยากร	N/A	N/A	N/A	2	3	3
7.2ก(2)-4	4.จำนวนทุนการศึกษาที่ได้รับจากการ สนับสนุนจากศิษย์เก่า	N/A	N/A	N/A	N/A	39	30

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
7.2ก(2)-5	5.จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน หรือสถานประกอบการ	1	1	1	2	5	5

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
(1) ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ							
7.3ก(1)-1	1.ร้อยละบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ตามระบบประกัน SAR)	37.31	35.02	35.29	36.06	39.67	40
7.3ก(1)-2	2.ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	40.49	43.32	45.59	47.80	49.15	60
7.3ก(1)-3	3.จำนวนการผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ระดับชาติและนานาชาติ	121	79	83	122	83	>40
7.3ก(1)-4	4.จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับ (เรื่อง)	49	35	62	62	30	50
7.3ก(1)-5	5.จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ(ล้านบาท)	26.37	26.36	40.23	28.52	38	20
(2) ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อม							
7.3ก(2)-1	1. ความพึงพอใจของท่านต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	N/A	N/A	N/A	N/A	3.63	3.51
7.3ก(2)-2	2. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร เช่น งานทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ งานบริการตรวจสุขภาพในมหาวิทยาลัย งานปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น	N/A	N/A	N/A	N/A	4.21	3.51
7.3ก(2)-3	3. ความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ	N/A	N/A	N/A	N/A	3.98	3.51
7.3ก(2)-4	4. ความพึงพอใจต่อการสนับสนุน ยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนา การเรียนรู้สร้างนวัตกรรมหรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	N/A	N/A	N/A	N/A	3.92	3.51
7.3ก(2)-5	5. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	N/A	N/A	N/A	N/A	3.94	3.51
(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน							
7.3ก(3)-1	1.อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	99.65	99.19	97.899	97.49	98.35	100

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
7.3ก(3)-2	2.การลาออกของบุคลากร	0.35	0.81	2.10	2.51	1.65	0
7.3ก(3)-3	3.อายุงานเฉลี่ยของบุคลากร	N/A	N/A	N/A	N/A	15.47	-
7.3ก(3)-4	4. ความผูกพันกับคณะและจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณ อายุงานหรือเลิกจ้าง	N/A	N/A	N/A	N/A	4.14	3.51
7.3ก(3)-5	5. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ	N/A	N/A	N/A	N/A	4.67	3.51
7.3ก(3)-6	6. ความภักดีกับคณะหากมีใครพูดอะไรที่ทำให้คณะเสื่อมเสียพร้อมชี้แจงและปกป้อง	N/A	N/A	N/A	N/A	4.21	3.51
7.3ก(3)-7	7. รู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัย	N/A	N/A	N/A	N/A	4.29	3.51
(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร							
7.3ก(4)-1	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสายวิชาการและสายสนับสนุน	N/A	N/A	N/A	N/A	72.70	70
7.3ก(4)-2	2. จำนวนสายวิชาการที่ได้รับทุนการศึกษา	1	0	2	3	2	2
7.3ก(4)-3	3. จำนวนสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และการทำประโยชน์ให้สังคม

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
(1) ด้านการนำองค์กร							
7.4ก(1)-1	1.ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ของคณะต่อปีการศึกษา	N/A	N/A	N/A	N/A	82	80
7.4ก(1)-2	2.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารของคณะ	N/A	N/A	N/A	N/A	79	80
7.4ก(1)-3	3.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารภายในคณะ Kpi 28	N/A	N/A	N/A	N/A	89	80
7.4ก(1)-4	4.จำนวนโครงการสร้างเสริมภาพลักษณ์ของคณะ อาทิ โครงการเชิดชูเกียรติ/โครงการสานสัมพันธ์อาจารย์/โครงการเกษียณอายุราชการ	N/A	N/A	N/A	N/A	5	5
(2) ด้านการกำกับดูแลองค์กร							
7.4ก(2)-1	1.ร้อยละของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี	100	100	100	100	100	100
7.4ก(2)-2	2.จำนวนเรื่องที่บุคลากรร้องเรียน ผ่าน กองบริหารบุคคล	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
7.4ก(2)-3	3. จำนวนข้อทักทวง จากสำนักงาน ตรวจสอบภายใน	N/A	N/A	N/A	N/A	4	0
(3) ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ การรับรองคุณภาพ							
7.4ก(3)-1	1.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการ ปรับปรุงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร)	N/A	N/A	N/A	100	100	100
7.4ก(3)-2	2.ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอรับรอง มาตรฐานด้านการวิจัยในมนุษย์และ จริยธรรมในการกำกับสัตว์ทดลอง วิทยาศาสตร์	100	100	100	100	100	100
7.4ก(3)-3	3.จำนวนการทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของบุคลากร	0	0	0	0	0	0
(4) ด้านจริยธรรม							
7.4ก(4)-1	1.จำนวนช่องทางการแจ้งการร้องเรียน	5	5	5	5	5	5
7.4ก(4)-2	2.จำนวนข้อร้องเรียน	0	0	0	0	1	0
(5) ด้านสังคม							
7.4ก(5)-1	1.จำนวนเงินจากงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อแก้ปัญหาเชิงพื้นที่	0	0	2	1	2	5
7.4ก(5)-2	2.จำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน	0	0	2	1	2	5
7.4ก(5)-3	3.จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน kpi 21	22	13	5	26	7	30
7.4ก(5)-4	4.จำนวนโครงการที่สนับสนุนการผลิต เพื่อยกระดับ สร้างความเข้มแข็ง หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับชุมชน /พื้นที่โครงการหลวง/ โครงการพระราชดำริ/กลุ่มวิสาหกิจ (RL10/RL11/RL12)	8	7	14	5	11	10

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
(1) ด้านงบประมาณและการเงิน							
7.5ก(1)-1	1. จำนวนเงินที่สนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	50,5415	134,328	178,138	67,227	162,390	60,000
7.5ก(1)-2	2.จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดของส่วนงาน (ล้านบาท)	N/A	N/A	N/A	N/A	10.8	11
7.5ก(1)-3	3.งบประมาณที่ได้รับจัดสรรด้านครุภัณฑ์ (ล้านบาท)	2.44	4.31	8.32	9.12	43.88	15
(2) ด้านตลาด							
7.5ก(2)-1	1.จำนวนนักศึกษาเปรียบเทียบกับเป้าหมายการรับสมัคร	307/650	351/740	452/680	352/560	334/545	545
7.5ก(2)-2	2.จำนวนงบประมาณที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนสำหรับการแนะแนวหาตัวป้อน(RL7)	N/A	N/A	N/A	N/A	154,000	200,000

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ลำดับ	ตัววัด	2562	2563	2564	2565	2566	เป้าหมาย
(1) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ							
7.5ข(1)-1	1.ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ	78	80	80.5	86.67	85	80

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

128 ถ.ห้วยแก้ว ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300
E-mail : sat@edu.rmutl.ac.th
โทรศัพท์ : 0 5392 1444 ต่อ 1363 / 083 454 1477