



รายงานการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ  
(Feedback Report)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครพนม

โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ  
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2566

(ตรวจเยี่ยมพื้นที่: วันที่ 12 – 13 กันยายน 2567)

## สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)	2
3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	4
4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	8
5. สรุปผลการประเมิน (Overall Band) ภาคผนวก	27

## 1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

### วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ได้นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะในภาพรวม

### แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

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

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี 2567-2570 ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (Independent Review Workbook ) หลังจากนั้นมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาให้กับคณะ

### รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

- |   |               |
|---|---------------|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภคิตยา ทักษิณ | ประธานกรรมการ |
| 2) ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย                  | กรรมการ       |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาศ ดอนชัย    | กรรมการ       |
| 4) นางสาวสุพรรณษา ตาคำมูล                 | เลขานุการ     |

## 2. ปัจจัยที่มีความสำคัญ (Key Factors)

### 1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ:

หลักสูตร: ระดับปริญญาตรี จำนวน 6 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร

วิจัยและนวัตกรรม: ดำเนินการตามเงื่อนไขของแหล่งทุน ทั้ง ทุนวิจัยเงินรายได้วิจัย เงินแผ่นดิน วิทยุทุนภายนอกและวิทยุทุนส่วนตัว ที่เน้นวิจัยแบบบูรณาการและการสร้าง นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา เชิงพื้นที่

บริการวิชาการ: เพื่อสร้างรายได้ และเพื่อพัฒนาสังคม

2. วิสัยทัศน์: ผู้นำในการผลิตบัณฑิตที่เชี่ยวชาญ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทาง การเกษตร และ อการสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

### 3. พันธกิจ:

จัดการศึกษา พัฒนากำลังคนของชาติ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร โดยเน้นการเรียนการสอนที่พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการท างานเชื่อมโยงกับสถานประกอบ

พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร ทั้งในเชิงวิชาการ เชิงพาณิชย์ หรือสาธารณประโยชน์ ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และ BCG Model และตลอดห่วงโซ่

ให้บริการวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร เพื่อสังคม อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจภูมิภาค ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาทางการเกษตร ภูมิปัญญาอาหารล้านนา ร่วมกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมล้านนา เพื่อสร้างสมดุลของสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

สร้างความร่วมมือ ส่งเสริมบทบาทความร่วมมือทางวิชาการกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการเรียน การสอนควบคู่การปฏิบัติการจริง เพื่อสมรรถนะและทักษะในการทำงาน

การบริหารจัดการองค์กร สู่องค์กรคุณภาพ (Quality Management) บนพื้นฐานการจัดการคุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

### 4. ค่านิยม: SAT TEAM

5. ลักษณะโดยรวมของบุคลากร: บุคลากร 242 คน สายวิชาการ 242 คน สายสนับสนุน 57 คน

6. สินทรัพย์: อาคารเรียน ระบบการเรียนการสอน E learning ระบบสารสนเทศ เครื่องมือวิทยาศาสตร์ขั้นสูง

7. สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ: มาตรฐานอุดมศึกษา จรรยาบรรณนักวิจัย พระราชบัญญัติงบประมาณ การเงินการคลัง การจัดจ้างและการบริหารพสดุภาครัฐ

8. โครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร: คณบดี 1 รองคณบดี 5 ผู้ช่วยคณบดี 18 หัวหน้าสาขา 16 คน และมี คณะกรรมการผู้บริหารคณะ กำกับดูแลการบริหารของคณะ

9. ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง: นักศึกษา ระดับปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา แหล่งทุน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ประกอบการ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน

10. **ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือที่สำคัญ:** ผู้ส่งมอบ: บริษัทห้างร้าน คู่ความร่วมมือ: สถานฝึกปฏิบัติ มหาวิทยาลัย ผู้ประกอบการ

11. **ลำดับในการแข่งขัน:** ลำดับที่ 3 ของด้านวิชาการและวิชาชีพทางการเกษตร อันดับ 9 ของการจัดอันดับ TER

12. **การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญ:**

จำนวนประชากรวัยเรียนรู้ลดลง มีผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น

การเข้าสู่มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม

การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี

13. **แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ** แหล่งที่ทำ MOU

14. **ความท้าทายเชิงกลยุทธ์:** SC1: พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ SC2: เพิ่มหลักสูตรใหม่ที่ตอบโจทย์ประเทศ SC3: มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายเปลี่ยนไปจากปกติ หรือหลักสูตรยืดหยุ่น SC4: สามารถสร้างบัณฑิตนักนวัตกรรมและผู้ประกอบการ SC5: อาจารย์และนักวิจัย มีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากภายนอก สามารถสร้างนวัตกรรม SC6: มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ ในวารวิชาการ ระดับชาติ และนานาชาติ เพิ่มขึ้น SC7: ผลงานวิจัยที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น SC8: ยกระดับความเข้มแข็งความสามารถในการตอบสนองผู้ประกอบการชุมชนเครือข่ายในด้านการบริการ วิชาการ SC9: มีรายได้จากการบริการวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร เพื่อสังคม อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจภูมิภาค ให้เข้มแข็งและยั่งยืน SC10: มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น SC11: การบริหารรายได้เนื่องจากงบประมาณ มีแนวโน้มลดลงทั้งในส่วนเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและ เงินรายได้ส่งผลการบริหารจัดการในภาพรวม SC12: พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

15. **ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์:** SA1: สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาวิชาชีพตามอัตลักษณ์บัณฑิต นักปฏิบัติและผู้ประกอบการ บนพื้นฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้ต่อ สนองเศรษฐกิจและสังคม SA2: ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตเป็นนักปฏิบัติและเป็นผู้ประกอบการ SA3: มีศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และเทคโนโลยีการเกษตรเป็นหน่วยวิจัย ที่จัดหาทุนวิจัยจากภายนอกและดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรม ทางการเกษตรและอาหาร SA4: มีองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของ ผู้ประกอบการ SA5: ผู้ประกอบการมีความต้องการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจโลก SA6: มีห้องปฏิบัติการขั้นสูงสามารถตอบโจทย์ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน SA7: ความต่อเนื่องในการได้รับงบประมาณโครงการที่สนับสนุนการผลิตเพื่อยกระดับสร้างความเข้มแข็ง หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้ กับชุมชน/พื้นที่โครงการหลวง/โครงการ พระราชดำริ/กลุ่มวิสาหกิจ SA8: มีสำนักวิทยบริการฯที่ช่วยสนับสนุนระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ การศึกษาของมหาวิทยาลัย SA9: มีแหล่งรายได้จากแหล่งอื่น เช่น จังหวัดและความร่วมมือจากสถานประกอบการเพื่อนำมาใช้ใน การบริหารจัดการองค์กร SA10: มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ และการขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น SA11: มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

16. **ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ:** PDCA SIPOC SWOT SOAR

### 3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

#### ก. Process Strength

- **คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ**
    - ผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล
    - มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- การนำองค์กรที่เป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้**

#### ข. Process OFI

- **คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม**
  - การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม ไม่ได้แสดงเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ไม่พบแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวม และไม่พบการกำหนดตัววัดสำหรับแผนปฏิบัติการ
  - การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา
  - การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การใช้เสียงของลูกค้ำและตลาด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ

**แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถออกแบบกระบวนการและสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มได้**

- **คณะฯ ไม่ได้แสดงระบบวัดผลการดำเนินการ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้**
  - การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของคณะฯ ได้
  - การแสดงผลการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการกำกับ ติดตามและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ และการวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ
  - การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน

การมีระบบวัดผลการดำเนินการและการจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผล อาจสนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact

- **คณะฯ** ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในด้านบุคลากร
  - การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
  - การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาวะและมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร
  - การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การดำเนินการให้มีประสิทธิผล อาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้

- **คณะฯ** มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ
  - การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม
  - การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น
 แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

## ค. Result Strength

- **คณะฯ** แสดงผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายหลายเรื่อง
  - ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาตามเวลาของหลักสูตร ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ร้อยละบุคลากรและนักศึกษาน้องค์ความรู้ไปถ่ายทอดและบริการวิชาการ จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่ได้รับการสนับสนุนจากสปอว. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานผ่านเกณฑ์ สป.อว. จำนวนร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษา จำนวนนักศึกษาที่ได้รับรางวัล ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ) จำนวนหลักสูตร ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน
  - ผลการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จ ตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร จำนวนโครงการของคณะที่สนับสนุนความสามารถในการวิจัย จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย หลักสูตร non-degree)
  - ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ เช่น รายได้จากการบริการวิชาการของคณะ ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายได้แก่ จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ

การดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายของคณะ อาจสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานตามพันธกิจและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

- **คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นเป็นบางเรื่อง**

- ผลการดำเนินการบุคลากร เช่น ร้อยละบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อการทำงาน เป็นทีมและการทำงานที่มีคุณภาพ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการเพื่อพัฒนาตนเอง

การดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของคณะ ในการมุ่งเน้นบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในอนาคต

## ง. Result OFI

- **คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง**

- ผลลัพธ์กระบวนการสนับสนุน ที่สำคัญ เช่น ข้อมูลความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ความพึงพอใจโดยรวมต่อความปลอดภัยของคณะ
- ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของลูกค้ำกลุ่มอื่น
- ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลการสื่อสารของผู้ในระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านภาระรับผิดชอบของการกำกับดูแลทางด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ทั้งจากหน่วยงานภายนอกและภายใน
- ผลลัพธ์กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพสอดคล้องตามโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมนอกเหนือจากข้อร้องเรียน ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- ผลลัพธ์ด้านการเงินของแต่ละพันธกิจ ผลลัพธ์ของการควบคุมต้นทุนโดยรวม ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาดในส่วนของพันธกิจการวิจัยและการบริการวิชาการ ผลลัพธ์ของการเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาดและการเจาะตลาดใหม่ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนความสามารถในการแข่งขันของคณะและอาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่คณะต้องการ

การติดตามตัววัดความสำเร็จในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้รับข้อมูลและสารสนเทศที่นำมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อขีดความสามารถของคณะได้

- **คณะฯ ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหลายเรื่อง**

- ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย เช่น ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์กพอ. จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัล/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร จำนวนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จำนวนผลงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model
- ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ เช่น จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการเรียนการสอน กระบวนการด้านการจัดการศึกษา เช่น ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด จำนวนของนักศึกษารับใหม่ต่อจำนวนแผนการรับที่กำหนด จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้ง ในและต่างประเทศ



- ผลการดำเนินงานด้านความพึงพอใจ เช่น ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านการเรียนการสอน ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ ระดับความพึงพอใจการสนับสนุนด้านอาชีพ ระดับความพึงพอใจด้านการรับฟังและการแก้ไขข้อร้องเรียน ระดับความพึงพอใจด้านการสื่อสารและการให้ข้อมูล ระดับความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมและกิจกรรมของนักศึกษา ระดับความพึงพอใจด้านการตอบสนองต่อความคาดหวังของศิษย์เก่าและบริการของคณะ จำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุน จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องอาจช่วยขับเคลื่อนให้ผลลัพธ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานต่างๆ ได้

## 4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

### หมวด 1 การนำองค์กร

#### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Strength	Overall score=15%
<p>1.1 ก(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ และค่านิยม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม</li> <li>● มีการกำหนดบทบาทวิสัยทัศน์ตามวาระผู้บริหาร</li> <li>● มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังกลุ่มนักศึกษา ผ่านการปฐมนิเทศ และประชุมกับสโมสรนักศึกษา</li> </ul> <p>แนวทางการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ และค่านิยม อาจช่วยส่งเสริมการรับรู้และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมให้แก่บุคลากร</p>	
<p>1.1 ข คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรและผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการสื่อสาร ความถี่และประเด็นที่ต้องการสื่อสารรวมถึงช่องทางการสื่อสารตามตาราง 1.1ข-1</li> <li>● มีการสื่อสารทั้งแบบทางเดียวและสองทาง โดยให้บุคลากรถามประเด็นข้อสงสัยเพิ่มเติม เช่น Line Facebook การประชุม</li> <li>● มีการชื่นชมและยกย่องบุคลากร นักศึกษาที่ได้รับรางวัล ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ</li> </ul> <p>การดำเนินการสื่อสารอย่างเป็นระบบของผู้นำระดับสูง อาจช่วยส่งเสริมการสร้างผูกพันกับบุคลากรและนิสิตได้</p>	

OFI
<p>1.1 ก(1) ไม่ชัดเจนในแนวทางของการนำองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง</li> <li>● ไม่ชัดเจนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้นำระดับสูงในการดำเนินการผ่านการนำองค์กร</li> </ul> <p>การดำเนินการตามระบบการนำองค์กร อาจช่วยให้ผู้นำระดับสูงและคณะฯ ดำเนินการในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยม ที่สะท้อนให้เห็นถึงความยึดมั่นในค่านิยมและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำระดับสูง</p>
<p>1.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงแสดงถึงความมุ่งมั่นด้วยตนเองเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยม จรรยาบรรณและจริยธรรม หรือการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร</li> </ul> <p>การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง อาจช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร</p>
<p>1.1ค(1) ไม่ชัดเจนถึงผู้นำระดับสูงมีการกำหนดแนวทางที่เป็นระบบและสอดคล้องกับการสร้างสถานะแวดล้อมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>

OFI
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการกำหนดวิธีที่เป็นระบบการสร้างสภาวะแวดล้อมให้คณะ (เป็นเพียงกิจกรรม)</li> <li>● ไม่ชัดเจนว่าการสร้างสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องกับการดำเนินการต่าง ๆ ของกระบวนการที่สำคัญของคณะฯ</li> <li>● ไม่ชัดเจนแนวทางที่ผู้นำระดับสูงใช้เพื่อให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้</li> </ul> <p>แนวทางที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้</p>
<p>1.1ค(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนถึงการเตรียมความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมของการดำเนินการ เช่น การพิจารณาความเสี่ยง การสร้างนวัตกรรม การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร</li> <li>● ไม่ชัดเจนว่ามีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องดำเนินการและปรับปรุง</li> <li>● ไม่พบขั้นตอนการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</li> </ul> <p>การมุ่งเน้นการปฏิบัติของผู้นำระดับสูง อาจช่วยทำให้สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้</p>

## 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength	Overall score= 10%
<p>1.2ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำ ผู้ประเมิน และการปรับปรุงพัฒนาตามภาพ 1.2 ก-1</li> <li>● มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร โดยให้บุคลากรทั้งสองกลุ่มเป็นผู้ประเมิน</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง อาจช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของระบบการนำองค์กรให้สามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้</p>	
<p>1.2ค(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดชุมชนเป้าหมาย ประสานงานกับชุมชนเพื่อค้นหาปัจจัยที่ช่วยสร้างสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกำกับติดตามประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน</li> <li>● มีการดำเนินผ่านโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน ตามโครงการในพระราชดำริ</li> </ul> <p>การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จด้านพันธกิจบริการวิชาการสู่สังคม</p>	

OFI
<p>1.2ข(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในอนาคตจากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา ตัวชี้วัดและแนวทางในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร</li> <li>● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการคาดการณ์ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย และความกังวลของชุมชน อาจช่วยให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ</p>
<p>1.2ข(2) ไม่ชัดเจนในวิธีการเสริมสร้างการให้ปฏิบัติสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรมเช่นการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามข้อบังคับต่างๆตามที่กำหนดใน OP - 8</li> <li>● ไม่พบการมอบหมายผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาในการดำเนินการ ในตาราง 1.2ข(2)-1</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการบังคับและส่งเสริมด้านจริยธรรม อาจช่วยทำให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของคณะฯ ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม</p>
<p>1.2ค(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางอย่างเป็นระบบที่คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ต่อสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนว่ามีการกำหนดหรือคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ต่อสังคมไว้ในแผนยุทธศาสตร์ใด</li> <li>● ไม่พบการนำเสนอภาระหลักขององค์กรเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคมและความผาสุกให้สังคม</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC8 ยกระดับความเข้มแข็งความสามารถในตอบสนองผู้ประกอบการชุมชนเครือข่ายในด้านการบริการวิชาการ</p>

## หมวด 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength	Overall score= 15%
<p>2.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยใช้ PDCA ตามรูป 2.1-1</li> <li>● มีการรวบรวมข้อมูลนำเข้าเช่นยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ ค่านิยม และ VOC มาใช้ในการกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ SA SC</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ อาจช่วยส่งเสริมให้ได้แผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางของคณะ และสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและบรรลุปันธกิจและวิสัยทัศน์</p>	
<p>2.1ข(1) คณะฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ตามตาราง 2.1.2</li> </ul> <p>การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อาจช่วยทำให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้</p>	

OFI
<p>2.1ก(2) ไม่ชัดเจนในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์</li> <li>● ไม่ชัดเจนในการวิเคราะห์ SOAR Analysis ที่ทำให้เกิดโอกาสเชิงกลยุทธ์</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อาจช่วยให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตร บริการและกระบวนการเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อคณะฯ ได้</p>
<p>2.1ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาศรสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่กำหนดผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล ตามตาราง 2.1.1</li> <li>● ไม่ชัดเจนในการกำหนดปัจจัยและสารสนเทศในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เช่น ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร ที่ครอบคลุมถึงการเติบโตของคู่แข่ง</li> <li>● ไม่พบวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องในแต่ละปัจจัยที่กำหนดในตาราง 2.1.1</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาศรสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ อาจช่วยให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>2.1ก(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการให้สำเร็จ โดยบุคลากรของคณะและกระบวนการใดจะดำเนินงานโดยผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนในการกำหนดระบบงานของคณะ เพื่อนำไปสู่การพิจารณา ตัดสินใจกระบวนการใดที่คณะฯ ต้องดำเนินการเองหรือดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ</li> <li>● ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลือกหรือตัดสินใจกระบวนการที่คณะฯ จะดำเนินการเองหรือให้ผู้ส่งมอบ ผู้พันธมิตรหรือผู้ความร่วมมือดำเนินการ</li> <li>● ไม่ชัดเจนว่าเกณฑ์ที่คณะฯ ใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการเอง</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจด้านกระบวนการ อาจช่วยทำให้ระบบงานสามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้</p>
<p>2.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการกำหนดหรือสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้</li> <li>● ไม่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ รวมถึง SA SC ที่คณะฯ กำหนดใน ตาราง OP-11</li> </ul> <p>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย อาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำ พันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม</p>

## 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength	Overall score= 10%
<p>2.2ก(1) คณะฯ มีแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการ แนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ อาจช่วยทำให้แผนปฏิบัติการมีความชัดเจน และสามารถนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้</li> </ul>	
<p>2.2ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร โดยคำนึงถึง ความเพียงพอต่อการดำเนินการตามพันธกิจ การผลักดันต่อการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์</li> <li>มีการจัดสรรงบประมาณสู่ระดับสาขา โดยจัดลำดับความสำคัญต่อการสนองต่อแผนกลยุทธ์ของคณะฯ</li> </ul> <p>แนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้</p>	

OFI
<p>2.2ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ</li> <li>ไม่ชัดเจนถึงการถ่ายทอดแผนสู่ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร เช่น การถ่ายทอดตัววัดของแผนปฏิบัติการผ่านระบบการประเมินการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ อาจช่วยทำให้บุคลากรทราบและนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจได้</p>
<p>2.2ก(4) ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในตาราง 2.1.1</li> </ul> <p>แผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้อุ่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จได้</p>
<p>2.2ก(5) ไม่ชัดเจนถึงตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่ชัดเจนในการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนปฏิบัติการ แต่เป็นเพียงการกำหนดตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ซึ่ง 28 OKRs และ 36 KPIs</li> </ul> <p>การระบุตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครบถ้วน อาจช่วยให้สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการและการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้</p>

OFI
<p>2.2ก(6) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ใช้คาดการณ์ผลการดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการคาดการณ์ผลการดำเนินของตัววัดที่สำคัญตามกรอบเวลาที่ระยะสั้น และระยะยาว</li> <li>● ไม่ชัดเจนในการพิจารณาการกำหนดค่าคาดการณ์ของแผนปฏิบัติการ เช่น มีการกำหนดว่าพิจารณาจากความสำเร็จความได้เปรียบ สมรรถนะหลักของคณะ แต่ไม่ชัดเจนถึงวิธีการพิจารณา</li> </ul> <p>การมีแนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการได้ทันท่วงที</p>
<p>2.2ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนว่าในการกำหนดผู้รับผิดชอบ แนวทางในการรับรู้และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว</li> <li>● ไม่ชัดเจนในแนวทางการดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติในสถานการณ์บังคับ และในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เมื่อพบผลการดำเนินไม่เป็นไปตามที่คณะฯ กำหนด</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ในกรณีที่สถานการณ์บังคับ อาจช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้</p>

### หมวด 3 ลูกค้ำ

#### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Strength	Overall score= 10%
<p>3.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้ำตามภาพ 3.1ก</li> <li>● มีการกำหนดวิธีการ และสารสนเทศการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามตาราง 3.1</li> </ul> <p>แนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น อาจช่วยให้ คณะฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</p>	

OFI
<p>3.1ก(2) ไม่พบแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี</p> <p>3.1ข(1) ไม่พบวิธีจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</p> <p>3.1ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ</p>



## 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Strength	Overall score= 10%
3.2ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์ของผู้เรียน และลูกค้าที่สำคัญ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ตามตาราง 3.2 ตามความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม</li> </ul>	
การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสามารถจัดการความสัมพันธ์และรักษาลูกค้าที่สำคัญไว้ได้	
3.2ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เรียน	
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแนวทางควบคุมและจัดการข้อร้องเรียนตามตาราง 3.3</li> </ul>	
การดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้เกิดการเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้าได้	
OFI	
3.2ก(2) ไม่พบแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ	
3.2ข(1) ไม่พบแนวทางค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	
3.2ข(2) ไม่ชัดเจนในแนวทางค้นหาความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	

## หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

## 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Strength	Overall score= 10%
4.1ก (1) คณะฯ มีแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการเลือกตัวชี้วัดในการติดตามแผนยุทธศาสตร์และกำหนดผู้รับผิดชอบ ความถี่ ตามตาราง 2.1.2</li> <li>มีการกำหนด OKR ของคณะในการติดตามความสำเร็จ</li> <li>กำหนดตัวชี้วัดของคณะ 3 ระดับ ได้แก่ 1.ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย 2.ตัวชี้วัดของหน่วยงานที่กำกับ (สมศ.และ สกอ.) 3.สถิติหรือข้อมูลที่คณะสนใจ (ตาราง 4.1ก(1)-1) (จำนวน 101 ตัว)</li> </ul>	
การดำเนินการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถกำกับ นำผลการดำเนินการมาวิเคราะห์ ติดตามความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์	

OFI
4.1ก(1) ไม่พบการบูรณาการการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ
<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่พบการทบทวนตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิผลของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ รวมทั้งตัวชี้วัดในการติดตามความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจหลัก</li> </ul>
การดำเนินการดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ ติดตามความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์



OFI
<p><b>4.1ก (2) ไม่พบแนวทางในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบของคู่แข่งที่คึกคะนอง ระบุว่าจะใช้เปรียบเทียบในพันธกิจหลักตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ</li> <li>● ไม่พบหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการกำหนดคู่แข่งและสารสนเทศการเปรียบเทียบ</li> <li>● ไม่พบการใช้ผลการเทียบเคียงไปตัดสินใจหรือปรับปรุงอย่างก้าวกระโดด</li> </ul> <p>ความไม่ชัดเจนดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เพื่อยกระดับผลการดำเนินการให้เทียบเท่ากับสถาบันที่มีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน และการเรียนรู้ระดับองค์กร</p>
<p><b>4.1ก (3) ไม่พบแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือไม่ได้คาดคิดและให้ข้อมูลทันเวลา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอย่างไร</li> <li>● ไม่พบการกำหนดสารสนเทศใดเป็นสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกที่จำเป็นต้องมีการติดตามรายวัน รายเดือน รายไตรมาส สอดคล้องกับตัวชี้วัดสำคัญระดับยุทธศาสตร์ กระบวนการ และการปฏิบัติงานประจำวันอย่างไร</li> </ul> <p>การดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้บุคลากร และผู้นำระดับสูงผู้ทำหน้าที่กำกับดูแล สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ติดตามตัวชี้วัดและนำมาวิเคราะห์ได้อย่างทันท่วงที และนำสารสนเทศไปใช้ตัดสินใจได้อย่างทันเวลา</p>
<p><b>ข ไม่พบแนวทางในวิเคราะห์และการทบทวนผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีกระบวนการวิเคราะห์และทบทวนตัวชี้วัด แผนภาพที่ 4.1 -ข1</li> <li>● ไม่พบตัวอย่างการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน</li> <li>● ไม่พบวิธีการใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อุปสรรค ปัญหา รวมทั้งแนวทางปฏิบัติที่ดี ที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p>
<p><b>4.1 ค (1) ไม่พบแนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เพื่อประเมินความสำเร็จของคณะฯ</li> <li>● ไม่พบการติดตามความก้าวหน้าที่สุดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้</li> <li>● แนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตที่คณะดำเนินการ ยังไม่พบการทบทวนประสิทธิผล และยังไม่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงสู่การปรับปรุงการดำเนินการที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งในการดำเนินการอย่างเป็นระบบจะทำให้เกิดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพตรงเป้าหมาย สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนและบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะได้</li> </ul> <p>การดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้คณะสามารถบรรลุความสำเร็จในการติดตามความก้าวหน้าของแผนกลยุทธ์และตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสในการแข่งขัน</p>

OFI
<p><b>4.1 ค (2) ไม่พบแนวทางในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงาน (4.1ข) เพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</li> <li>● ไม่พบการถ่ายทอดไปยังคณาจารย์ บุคลากร คณะกรรมการ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน</li> </ul>

#### 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength	Overall score= 10%
<p><b>4.2 ข (1) คณะเริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดกิจกรรมร่วมหน่วยงานของมหาวิทยาลัย คือ สกช.</li> <li>● กำหนดขั้นตอนในการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน</li> <li>● มีการจัดการความรู้ 3 ด้าน ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ตามตาราง 4.2.2</li> <li>● การจัดการความรู้ร่วมกับเขตพื้นที่ 6 เขตพื้นฐาน</li> </ul> <p>การมีแนวทางดังกล่าว อาจจะช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริหารองค์กรร่วมกับการใช้สารสนเทศ ยกระดับผลการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร</p>	

OFI
<p><b>4.2ก (1) ไม่พบแนวทางในการทวนสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศที่ใช้คณะใช้มีคุณภาพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบข้อมูลสารสนเทศเชิงอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพ</li> </ul> <p>การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ กำกับดูแล ทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที</p>
<p><b>4.2ก (2) ไม่พบแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของสถาบันมีความพร้อมใช้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการติดตั้งซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์และอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>● มีระบบสำรองไฟฟ้าและมีห้องติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์</li> <li>● ไม่พบรูปแบบการใช้งานง่ายสำคัญผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</li> </ul>
<p><b>ข (2) ไม่พบแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการประกวดแนวปฏิบัติที่ดีโดย สกช</li> <li>● ได้รับรางวัล popular Vote 6 ผลงาน</li> <li>● ไม่พบการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี</li> </ul>

## หมวด 5 บุคลากร

## 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength	Overall score= 10%
<p>5.1 ข (1) คณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง ความสะดวก ในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดกิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกปี</li> <li>● มีการสนับสนุนคอมพิวเตอร์ และจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในอาคาร ระบบการจราจร และมีห้องพยาบาล</li> <li>● มีการดูแลสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ตามตาราง 5.1.4 การดูแลสภาพแวดล้อมที่ทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพของนักศึกษาและนักศึกษา คุณภาพชีวิตนักศึกษาและบุคลากร</li> </ul> <p>การมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้สถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง ความสะดวก ในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร</p>	
<p>5.1 ข (2) คณะมีแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีการบริการและสิทธิประโยชน์ และนโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีระบบสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าสอนเกินภาระงาน</li> <li>● มีรายละเอียดของสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ตาราง 5.1.5</li> </ul> <p>การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ส่งเสริมค่านิยมการดำเนินงานและการบริหาร ของคณะฯ ในลักษณะที่คล่องตัวเพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานร่วมกันเป็นทีม</p>	

OFI
<p>5.1ข (1) ไม่พบแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังและบุคลากรที่จำเป็นต้องมี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การรับรองคุณวุฒิ และจำนวนบุคลากรที่จำเป็น</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถบริหารจัดการบุคลากรอย่างรอบด้านเพื่อตอบสนอง ต่อพันธกิจและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของ องค์กรในอนาคต</p>
<p>5.1ก (2) ไม่พบแนวทางในการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และการดูแลบุคลากรใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการทบทวนแนวทางการสรรหาว่าจ้างบรรจุบุคลากร ที่สอดคล้องความต้องการด้านทักษะที่ จำเป็นต้องมี</li> <li>● ไม่ได้ระบุแนวทางการดูแลบุคลากรโดยจำแนกตามประเภทของบุคลากร (สายวิชาการ สายสนับสนุน)</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้บุคลากรที่มีทักษะตามที่ต้องการและตอบสนองต่อความ ท้าทาย SC.5 อาจารย์และนักวิจัยมีความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุนภายนอก SC.6 มีผลงานวิจัย ที่ตีพิมพ์ SC.8 ผลงานวิจัยที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา</p>

OFI
<p>5.1ก (3) ไม่พบแนวทางในการ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ</li> <li>● ไม่พบการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อตอบสนองความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุความสำเร็จตามพันธกิจและตอบสนองต่อความท้าทาย SC5 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร</p>
<p>5.1ก (4) ไม่พบแนวทางในการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรให้บรรลุผล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบแนวทางในการบริหารบุคลากรให้บรรลุผล การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก การส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หรือการมีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าที่คาดหวัง</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยยกระดับผลการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร</p>

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength	Overall score= 10%
<p>5.2 4 (1) คณะมีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำคัญให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อกำหนดการประเมินภาระงานบุคลากรในคณะ และการยกย่องชมเชยบุคลากรและการให้เงินรางวัลตอบแทนตามภาระงาน</li> <li>● กำหนดสัดส่วนภาระงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของสายวิชาการสายสนับสนุนตามตาราง 5.2.-2 (สายวิชาการ) ตาราง 5.2.3 (สายสนับสนุน)</li> <li>● การยกย่องชมเชยให้เงินรางวัลตอบแทน</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ</p>	

OFI
<p>5.2 ก (1) ไม่พบแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบแนวทางการกำหนดปัจจัยความผูกพันที่แตกต่างกันตามกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม</li> </ul> <p>การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ได้ปัจจัยที่นำไปเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรทุกกลุ่ม</p>
<p>5.2(2) ไม่พบแนวทางในการประเมินความผูกพันของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่ชัดเจนว่ามีการกำหนดช่องทางประเมิน กำหนดตัววัด และความถี่ของการประเมินการมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ได้รับสารสนเทศด้านความผูกพันของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</li> </ul> <p>การมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ได้รับสารสนเทศด้านความผูกพันของบุคลากรที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</p>

OFI
<p>5.2 ข ไม่พบแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดเผย กว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมของคณะ (SAT TEAM)</li> <li>● ไม่พบวิธีการสื่อสารที่เปิดกว้าง</li> </ul> <p>การมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ส่งเสริมค่านิยมของคณะและวัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร</p>
<p>5.2 ค (2) ไม่พบแนวทางในการเรียนรู้และพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบสำรวจความต้องการด้านการอบรมของบุคลากร</li> <li>● ไม่พบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี</li> <li>● ไม่พบสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ</li> <li>● ไม่มีความเชื่อมโยงกับแผนบุคลากรที่คณะฯ วางแผนหรือกำหนดไว้ในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และระบบการทำงานและบริหารบุคคลเพื่อให้งานของคณะบรรลุผล</li> </ul> <p>การพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้คณะฯ สามารถพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ สมรรถนะหลักที่ต้องการ การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ</p>
<p>5.2 ค (3) ไม่พบแนวทางในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา มีการพิจารณาความสำเร็จตามพันธกิจ เช่น งบประมาณ ผลงานตีพิมพ์ ตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผลการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา</li> <li>● ไม่พบการกำหนดตัววัดสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลังจากได้ผ่านการอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน ความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้และพัฒนา กับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร</li> <li>● ไม่พบการกำหนดตัววัดที่แสดงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม</li> </ul> <p>วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจส่งเสริมให้องค์กรองค์กรบรรลุความสำเร็จในระยะยาว</p>
<p>5.2 ค (4) คณะมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบการเตรียมความพร้อมผู้นำหรือแผนพัฒนาผู้นำในอนาคต</li> <li>● ไม่พบเกณฑ์การพิจารณาคัดสรรบุคคลเพื่อเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถหรือความเหมาะสม</li> <li>● ไม่พบว่าได้มีการพิจารณาอย่างไรเพื่อสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบการวางแผนสืบทอดตำแหน่งบริหาร</li> </ul> <p>การมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันแก่บุคลากรและความต่อเนื่องในการบริหารของคณะฯ เพื่อการบรรลุพันธกิจ</p>

## หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

## 6.1 กระบวนการทำงาน

Strength	Overall score= 10%
<p>6.1 ก(1, 3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางจัดทำข้อกำหนดและข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ตามตาราง 6.1 (ก)</li> <li>● มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ตามตาราง OP-8</li> <li>● มีการนำเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรตามแนวทาง OBE และกำหนดการดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานของหลักสูตรจากสปอ.</li> </ul> <p>การมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยคณะฯ นำเอาข้อกำหนดที่ตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสามารถนำไปออกแบบที่ตรงกับความต้องการ</p>	
<p>6.1 ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เริ่มมีการนำเกณฑ์การประกันคุณภาพ AUN-QA และ EdPEX เพื่อใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามข้อกำหนด</li> <li>● มีการนำมาตรฐานที่เกี่ยวข้องมาออกแบบและจัดการงานวิจัย</li> </ul> <p>การมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยคณะฯ ออกแบบกระบวนการตรงกับความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>	

OFI
6.1 ก(2, 4) ไม่พบแนวทางในการออกแบบกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการฯ
6.1 ข(1)(2) ไม่พบการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติตามข้อกำหนด

## 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Strength	Overall score= 10%
-	

OFI
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 6.2ก ไม่พบระบบในการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน</li> <li>● 6.2ข ไม่พบระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน</li> <li>● 6.2ค(1, 2, 3) ไม่พบระบบในการจัดการความปลอดภัย ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว รวมถึงการบริหารความเสี่ยง</li> </ul>



## หมวด 7 ผลลัพธ์

## 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Strength	Overall score= 10%
<p><b>7.1ก คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ร้อยละผู้สำเร็จการศึกษาตามเวลาของหลักสูตร (7.1ก-4)</li> <li>● ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ (7.1ก-5)</li> <li>● จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (RL7) (7.1ก-6)</li> <li>● ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและบริการวิชาการ (7.1ก-13)</li> <li>● จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่ได้รับการสนับสนุนจากสปอว. (7.1ก-15)</li> </ul>	
<p><b>7.1ข(1) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานผ่านเกณฑ์ สป.อว. (7.1ข(1)-1)</li> <li>● จำนวนร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา (7.1ข(1)-3)</li> <li>● สัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษา (7.1ข(1)-1)</li> <li>● จำนวนนักศึกษาที่ได้รับรางวัล (7.1ข(1)-7)</li> <li>● ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ) (7.1ข(1)-10)</li> <li>● จำนวนหลักสูตร ที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน (CWIE, WiL, School in Farm ฯลฯ) (7.1ข(1)-11)</li> <li>● จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป) (7.1ข(1)-12)</li> <li>● ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จ ตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด (7.1ข(1)-13)</li> <li>● จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร (7.1ข(1)-14)</li> <li>● จำนวนโครงการของคณะที่สนับสนุนความสามารถในการวิจัย (7.1ข(1)-15)</li> <li>● จำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากศูนย์ความเป็นเลิศ (ล้านบาท) (7.1ข(1)-17)</li> <li>● จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย (ผู้นำชุมชน) ที่ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนาบัณฑิต เข้าสู่ภาคธุรกิจเกษตร ตามแนวทาง BCG Model (RL 6) (7.1ข(1)-18)</li> <li>● จำนวนหลักสูตรที่ทันสมัยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต(Re-skill, Up-skill, New-skill, non-degree) (7.1ข(1)-19)</li> <li>● รายได้จากบริการวิชาการของคณะ (ล้านบาท) (7.1ข(1)-20)</li> </ul>	
<p><b>7.1ค คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนสถานประกอบการที่รับ นักศึกษาเข้าฝึกในระบบสหกิจศึกษา (7.1ค-2)</li> <li>● จำนวนคู่ความร่วมมือที่เกิดการพัฒนา หลักสูตรร่วมกันในลักษณะของ Non-Degree (หลักสูตร) (7.1ค-5)</li> <li>● จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชน ที่นำงานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ (7.1ค-6)</li> <li>● ร้อยละของการส่งมอบอาคาร สิ่งก่อสร้างที่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (7.1ค-7)</li> <li>● ร้อยละของการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (7.1ค-8)</li> </ul>	

OFI
<p><b>7.1ก</b> <b>คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ในด้านผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญหลายตัวชี้วัด ได้แก่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ (7.1ก-1)</li> <li>• ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ (7.1ก-2)</li> <li>• ระดับความพึงใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (7.1ก-3)</li> </ul>
<p><b>7.1ก</b> <b>คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวในด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย เช่น ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ (7.1ก-7) จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ทกอ. (7.1ก-8) จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัล/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร (7.1ก-9) จำนวนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (7.1ก-10) จำนวนผลงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม (7.1ก-11) จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model (7.1ก-12)</li> <li>• ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ เช่น จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บูรณาการเรียนการสอน (7.1ก-14)</li> </ul>
<p><b>7.1ข(1)</b> <b>คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระบวนการด้านการจัดการศึกษา เช่น ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน (7.1ข(1)-3) ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด (7.1ข(1)-4) จำนวนของนักศึกษารับใหม่ต่อจำนวนแผนการรับที่กำหนด (7.1ข(1)-5) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (7.1ข(1)-8) ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ประกันคุณภาพที่เป็น มาตรฐาน (สกอ. และ AUN-QA) ในระดับดีของสกอ. ในระดับ 3 ของ AUN-QA (7.1ข(1)-9)</li> <li>• กระบวนการด้านการวิจัย เช่น จำนวนโครงการวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ (7.1ข(1)-16)</li> </ul>
<p><b>7.1ข(2)</b> <b>คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวในด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละห้องปฏิบัติการที่มีความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (7.1ข(2)-1)</li> </ul>
<p><b>7.1ค</b> <b>คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวในด้านด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวน MOU ความร่วมมือใน การดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (7.1ค-1)</li> <li>• จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่มีชื่อร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น/ หน่วยงานอื่นในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI (7.1ค-3)</li> </ul>



## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Strength	Overall score= 10%
<p><b>7.2ก(1) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นไปตามค่าเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านการเรียนการสอน (7.2ก(1)-1)</li> <li>● ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ (7.2ก(1)-2)</li> <li>● ระดับความพึงพอใจการสนับสนุนด้านอาชีพ (7.2ก(1)-3)</li> <li>● ระดับความพึงพอใจด้านการรับฟังและการแก้ไขข้อร้องเรียน (7.2ก(1)-4)</li> <li>● ระดับความพึงพอใจด้านการสื่อสารและการให้ข้อมูล (7.2ก(1)-5)</li> <li>● ระดับความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมและกิจกรรมของนักศึกษา (7.2ก(1)-6)</li> <li>● ระดับความพึงพอใจด้านการตอบสนองต่อความคาดหวังของศิษย์เก่าและบริการของคณะ (7.2ก(1)-7)</li> <li>● จำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุน (7.2ก(1)-10)</li> </ul> <p><b>ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มผู้เรียน</b></p>	
<p><b>7.2ก(2) คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นเป็นไปตามค่าเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ให้ทุนซ้ำ (7.2ก(2)-1)</li> <li>● เงินที่ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า (7.2ก(2)-2)</li> <li>● จำนวนศิษย์เก่าที่มาเป็นวิทยากร (7.2ก(2)-3)</li> <li>● จำนวนทุนการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนจากศิษย์เก่า (7.2ก(2)-4)</li> </ul> <p><b>ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการรักษาความผูกพันของกลุ่มผู้เรียน</b></p>	

OFI
<p><b>7.2ก(1)(2) คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่น และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ที่สำคัญหลายตัว เช่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของแหล่งผู้ให้ทุนต่อผลงานวิจัย</li> <li>● ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจในประสบการณ์การศึกษา ความภาคภูมิใจในสถาบัน ความสัมพันธ์กับศิษย์เก่า การสนับสนุนจากครอบครัวและผู้ปกครอง</li> </ul> <p><b>ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มผันผวน สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน</b></p>
<p><b>7.2ก(1)(2) ไม่พบการแสดงแนวโน้มของผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการของคณะฯ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการ</li> <li>● ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความผูกพันของผู้เรียนและผู้รับบริการวิชาการ เงินที่ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า</li> </ul> <p><b>การแสดงผลลัพธ์ที่มีแนวโน้ม จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน</b></p>

## 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Strength	Overall score= 5%
<p>(1) ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายได้แก่ จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ</li> <li>• ตัวชี้วัดที่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ร้อยละบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก</li> </ul> <p>การติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้คุณมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการบรรลุแผนปฏิบัติการ</p>	
<p>(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการทำงานที่มีคุณภาพ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการเพื่อพัฒนาตนเอง</li> </ul> <p>การติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้คุณบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง</p>	

OFI
<p>(1) ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุเป้าหมายได้แก่ จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ ร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก</li> <li>• ตัวชี้วัดที่ไม่ได้รายงาน ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร</li> </ul> <p>การติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้คุณมีอัตรากำลังและขีดความสามารถเพียงพอในการบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์</p>
<p>(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ผลลัพธ์ส่วนใหญ่รายงานเพียง 1 (ไม่แสดงแนวโน้ม)</li> <li>• ตัวชี้วัดที่ไม่ได้รายงาน ตัวชี้วัดด้านสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคงและความสะดวกในการเข้าทำงาน ด้านนโยบายสิทธิประโยชน์</li> </ul> <p>การติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้คุณส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจ</p>
<p>(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมาย ไม่มี (มีผลลัพธ์ปีเดียว และไม่บรรลุเป้าหมาย)</li> <li>• ตัวชี้วัดที่ไม่ได้รายงาน ผลลัพธ์ด้านความผูกพันตามปัจจัยความผูกพัน ของสายวิชาการและสายสนับสนุน</li> </ul> <p>การติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้คุณนำเอาผลการประเมินความผูกพันไปปรับปรุงแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจกับบุคลากร</p>
<p>(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตัวชี้วัดส่วนใหญ่รายงานเพียง 1 ปี (ไม่แสดงแนวโน้ม)</li> <li>• ตัวชี้วัดที่ไม่ได้รายงาน เช่น ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กร</li> </ul> <p>การติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้คุณบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและส่งผลต่อการบรรลุแผนปฏิบัติการของคณะ</p>

## 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Strength	Overall score= 10%
<p>7.4ก(1) (2) (3) (5) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง การกำกับองค์กร กฎหมาย ข้อบังคับ การรับรองคุณภาพ จริยธรรม และด้านสังคม เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านการนำองค์กร เช่น ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด วิทยุทัศน์ของคณะต่อปีการศึกษา (7.4ก(1)-1) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสาร (7.4ก(1)-3) จำนวนโครงการสร้างเสริมภาพลักษณ์ของคณะ (7.4ก(1)-4)</li> <li>• ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ การรับรองคุณภาพ เช่น ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงตามระยะเวลาที่กำหนด (7.4ก(3)-1) ร้อยละของผลงานวิจัยที่ขอรับรอง มาตรฐานด้านการวิจัย ในมนุษย์และจริยธรรมในการกำกับสัตว์ทดลอง (7.4ก(3)-2)</li> <li>• ด้านสังคม เช่น จำนวนโครงการที่สนับสนุนการผลิตเพื่อยกระดับ สร้างความเข้มแข็งหรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (7.4ก(5)-4)</li> </ul>	

OFI
<p>7.4ก คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร ด้านการกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ด้านการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ทั้งกลุ่มวิชาการและสนับสนุน ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</li> <li>• ไม่พบผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นในการกำกับดูแลองค์กร</li> <li>• ไม่พบผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล</li> <li>• ไม่พบผลลัพธ์ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ผลลัพธ์การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม</li> </ul> <p>การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้</p>
<p>7.4ก(1),(4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายตัวด้านการนำองค์กร และด้านสังคม ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านการนำองค์กร เช่น ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารของผู้บริหารของคณะ (7.4ก(1)-2)</li> <li>• ด้านสังคม เช่น จำนวนโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน (7.4ก(5)-2)</li> </ul> <p>ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการนำองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม</p>

## 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Strength	Overall score= 10%
<p>7.5ก(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ และการเงินบางตัวที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับการจัดสรรด้านครุภัณฑ์(7.5ก(1)-3)</li> </ul> <p>ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงินของคณะฯ</p>	
OFI	
<p>7.5ก(1)(2), ข ไม่พบการแสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ด้านตลาด และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หลายตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน เช่น อัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้อื่นๆ สัดส่วนรายได้ต่องบประมาณทั้งหมดของแต่ละพันธกิจ รายได้แต่ละพันธกิจ จำนวนเงินทุนจากแหล่งต่างๆ จำนวนเงินบริจาคของศิษย์เก่า ร้อยละรายจ่ายของพันธกิจ และกระบวนการที่สำคัญ งบประมาณเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรต่อคน</li> <li>● ผลลัพธ์ด้านการตลาด เช่น อัตราการแข่งขันของการจัดการศึกษา</li> <li>● ผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น ความสำเร็จของตัววัดที่กำหนดในแผนกลยุทธ์ ความสำเร็จของตัววัดที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ</li> </ul> <p>การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว จะช่วยสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และช่วยกำกับติดตามงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามที่คณะฯ กำหนดไว้</p>	
<p>7.5ก(2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ และการเงิน และด้านตลาด มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดของส่วนงาน (7.5ก(1)-2)</li> <li>● จำนวนงบประมาณที่มหาวิทยาลัยสนับสนุน (7.5ก(2)-2)</li> </ul> <p>ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเงินและการตลาดของคณะฯ</p>	
<p>7.5ก(1)(2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดหลายตัวที่มีแนวโน้มผันผวน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนเงินที่สนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (7.5ก(1)-1)</li> <li>● จำนวนนักศึกษาเปรียบเทียบกับเป้าหมายรับสมัคร(7.5ก(2)-2)</li> </ul> <p>ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้ม สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงินและการตลาดของคณะฯ</p>	

## 5. สรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 61

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 41

Total Score 102

หมวด	ค่าน้ำหนัก	คะแนน (0-100%)	คะแนน
<b>หมวดที่ 1 การนำองค์กร</b>			
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	15	10
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	10	5
รวม	115		15
<b>หมวดที่ 2 กลยุทธ์</b>			
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	15	7
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	10	5
รวม	90		11
<b>หมวดที่ 3 ลูกค้า</b>			
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	10	4
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	10	5
รวม	85		9
<b>หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>			
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	10	5
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	10	5
รวม	90		9
<b>หมวดที่ 5 บุคลากร</b>			
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10	4
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	10	5
รวม	85		9
<b>หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ</b>			
6.1 กระบวนการทำงาน	40	10	4
6.2 ประสิทธิภาพผลของการปฏิบัติการ	45	10	5
รวม	85		9
<b>รวมหมวด 1-6</b>	<b>550</b>		<b>61</b>

<b>หมวดที่ 7 ผลลัพธ์</b>			
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	10	12
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	10	8
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9
<b>รวมหมวด 7</b>	<b>450</b>		<b>41</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1000</b>	<b>คะแนนรวม</b>	<b>102</b>

คำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินรายหมวด (Item Band) ดังตาราง 1-2 และคำอธิบายการแปลผลระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) ดังตาราง 3-4 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%,15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40%หรือ 45% (Band 3)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%,55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
70%,75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I : แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I : แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

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



ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 <b>Early Development</b>	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีมีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 <b>Early Result</b>	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 <b>Early Improvement</b>	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 <b>Good Performance</b>	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 <b>Emerging Industry Leader</b>	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 <b>Industry Leader</b>	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 <b>Benchmark Leader</b>	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 <b>World Leader</b>	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

# ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายใน  
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  
ประจำปีการศึกษา 2566



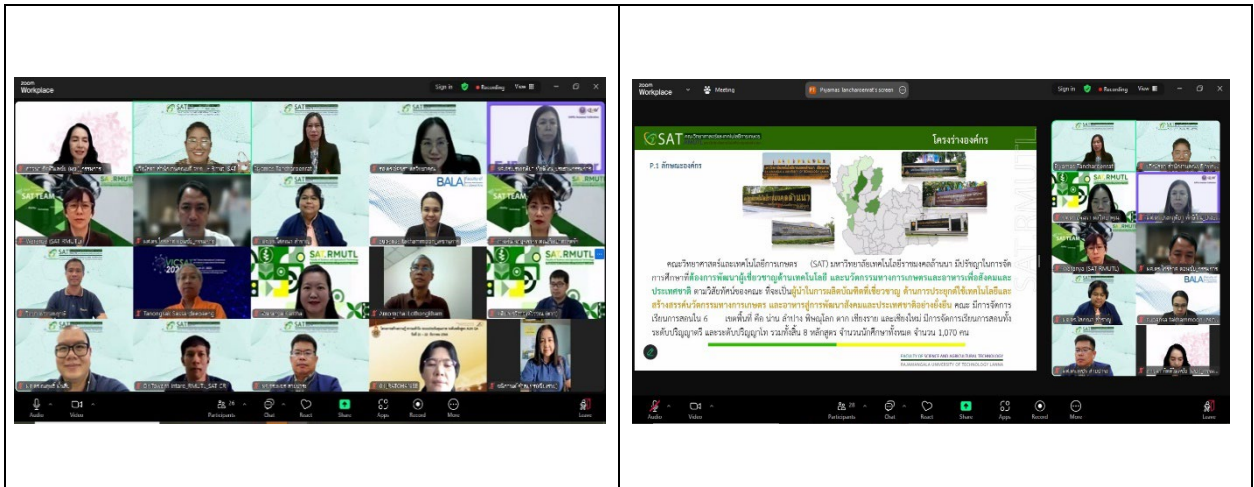
กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ  
โดยหลักเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ  
Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) ปีการศึกษา ๒๕๖๖  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร  
ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖  
ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ Zoom meeting

### รายชื่อคณะกรรมการประเมิน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภฤติยา ทักซีโธ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น - ประธานกรรมการ
๒. ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย นักวิชาการแผนและสารสนเทศชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยขอนแก่น - กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาศ ดอนชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา - กรรมการภายใน
๔. นางสาวสุพรรณษา ตาคำมูล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา - เลขานุการ

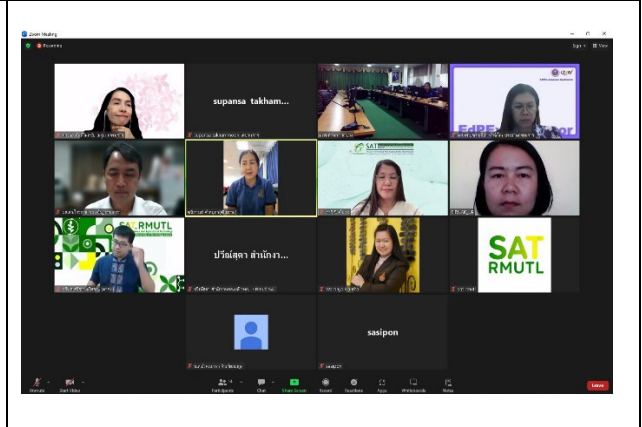
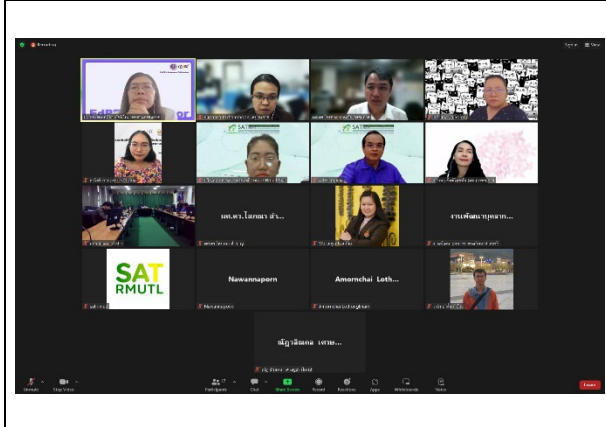
เวลา	กิจกรรม
<b>วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖</b>	
๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประชุม
๐๙.๐๐ - ๐๙.๑๕ น.	- คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร กล่าวต้อนรับคณะกรรมการประเมินของการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และต้อนรับอาจารย์ บุคลากรที่ร่วมรับการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ปีการศึกษา ๒๕๖๖ - รองคณบดี ด้านประกันคุณภาพ กล่าวต้อนรับ และแนะนำคณะ - ชี้แจงวัตถุประสงค์การตรวจประเมิน โดยประธานกรรมการ และแนะนำกรรมการ
๐๙.๑๕ - ๐๙.๔๕ น.	- คณะนำเสนอข้อมูล โดยสรุปผลการดำเนินงานของคณะในรอบปีการศึกษา ๒๕๖๖
๐๙.๔๕ - ๑๒.๐๐ น.	- สัมภาษณ์ผู้บริหารคณะ (หมวด ๑-๒ และผลสัมฤทธิ์) - สัมภาษณ์เจ้าของกระบวนการ (หมวด ๓- ๖ และผลสัมฤทธิ์)
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๓.๔๕ น.	สัมภาษณ์ตัวแทนอาจารย์
๑๓.๔๕ - ๑๔.๓๐ น.	สัมภาษณ์ตัวแทนบุคลากร
๑๔.๓๐ - ๑๗.๐๐ น.	คณะกรรมการสรุปผลการประเมิน
<b>วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖</b>	
๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	คณะกรรมการสรุปผลการประเมิน (ต่อ)
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	- คณะกรรมการประเมินฯ รายงานผลการตรวจอย่างไม่เป็นทางการโดยวาจา ให้หน่วยงานทราบและสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ผู้บริหารคณะฯ กล่าวขอบคุณคณะกรรมการตรวจประเมิน และถ่ายภาพร่วมกัน
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.	คณะดำเนินการวิเคราะห์ผลการตรวจประเมินและวางแผนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### ภาคผนวก ข. ภาพกิจกรรม

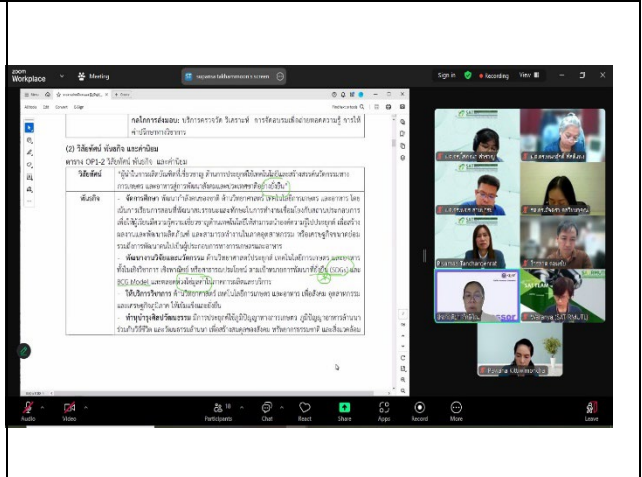
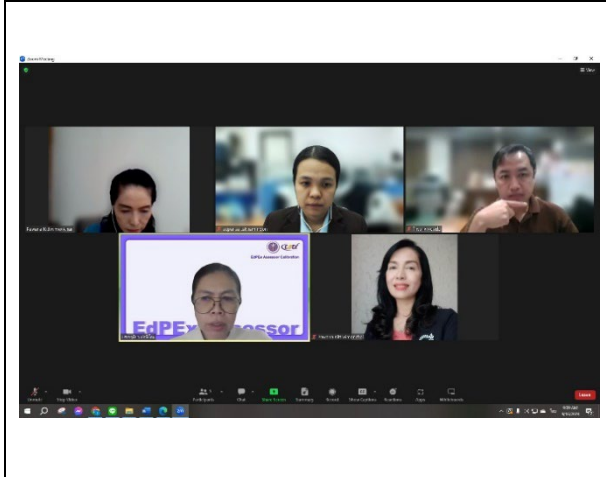


คณะกล่าวต้อนรับคณะกรรมการตรวจประเมิน

ผู้บริหารคณะฯ รายงานผลการดำเนินงาน



### คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์อาจารย์และบุคลากร



คณะกรรมการประเมินฯ สรุปผลการประเมิน

รายงานผลการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ



## ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน  
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๑๑๘ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ  
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

เพื่อให้การตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ล้านนา มีประสิทธิภาพภายใต้หลักการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และสอดคล้องกับ  
กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในระดับคณะ ของคณะวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยีการเกษตร จึงอาศัยอำนาจความมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคล พ.ศ.๒๕๔๘ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ โดยมี  
องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภคิตยา	ทักษิณ	ประธานกรรมการ
๒) นางสาวภาวนา	กิตติวิมลชัย	กรรมการ
๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรลาศ	ตอนชัย	กรรมการ
๔) นางสาวสุพรรณษา	ตาคำมูล	เลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการ  
ดำเนินการที่เป็นเลิศของหน่วยงาน (EdPEX)

๒. ให้ข้อเสนอแนะต่อคณะ มหาวิทยาลัย และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา  
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพของคณะให้สอดคล้อง กับมาตรฐาน  
การศึกษาของชาติ

๓. จัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพของคณะตามระบบ CHE QA Online เสนอต่อ  
มหาวิทยาลัยและสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยมาสู่ ตันต์เจริญรัตน์)  
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร