



RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY LANNA

*รายงานการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEx*

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ระหว่างปีการศึกษา 2567

SAT Faculty of Science
and Agricultural
Technology
RMUTL

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 แนวทางการดำเนินการ (รายงานตั้งแต่ปีที่ 1-3)

1. วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	1
2. เป้าหมายสำคัญของหน่วยงาน	1
3. เป้าหมายในการพัฒนาหน่วยงาน (Goal-based) ตามแนวทางของเกณฑ์ EdPEx ในระยะเวลา 3 ปี	1-2
4. แนวทาง/วิธีการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน	2
5. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร	3-44
6. การวิเคราะห์ประเด็นการพัฒนา	45-68
7. แผนพัฒนาองค์กรในระยะ 3 ปี	

1. วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ผู้นำในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเกษตร อาหาร และผู้ประกอบการเพื่อการพัฒนาประเทศ

2. เป้าหมายสำคัญของหน่วยงาน

2.1 จัดการศึกษา พัฒนากำลังคนของชาติ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร โดยเน้นการเรียนการสอนที่พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงานเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และสามารถทำงานในภาคอุตสาหกรรม หรือเศรษฐกิจขนาดย่อม รวมถึงการพัฒนาตนไปเป็นผู้ประกอบการทางการเกษตรและอาหาร

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

2.3 ให้บริการวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร เพื่อสังคม อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจภูมิภาค ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

2.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาทางการเกษตร ภูมิปัญญาอาหารล้านนา ร่วมกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมล้านนา เพื่อสร้างสมดุลของสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

2.5 สร้างความร่วมมือ ส่งเสริมบทบาทความร่วมมือทางวิชาการกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนควบคู่กับการปฏิบัติการจริง เพื่อสมรรถนะและทักษะในการทำงาน

2.6 การบริหารจัดการองค์กร ส่งองค์กรคุณภาพ (Quality Management) บนพื้นฐานการจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPex)

3. เป้าหมายในการพัฒนาหน่วยงาน (Goal-based) ตามแนวทางของเกณฑ์ EdPEx ในระยะเวลา 3 ปี เช่น การปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ระบบงานที่สำคัญ การรับฟังเสียงของลูกค้า เป็นต้น

3.1 ปรับปรุงเรื่องช่องทางการสื่อสารระหว่างคณะฯกับลูกค้าให้หลากหลายช่องทาง รวมถึงการสื่อสารกับบุคลากรภายในคณะฯ โดยเฉพาะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต้องมีการสื่อสารสองทาง มีการประเมินประสิทธิภาพของระบบการสื่อสารของคณะฯ

3.2 ปรับปรุงเรื่องการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักของคณะ ระบบงาน และปฏิกิริยา/โครงการที่ เป็นนวัตกรรม สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

3.3 ปรับปรุงระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าในทุกกลุ่มทุกภารกิจ และประเมินความผูกพันของลูกค้า

3.4 ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work process) ที่สำคัญในแต่ละพันธกิจ โดยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้ามา ออกแบบ กระบวนการและมีการติดตามกำกับเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

3.5 ติดตามประเมินความพึงพอใจของลูกค้าต่อกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ปรับปรุงขึ้นใหม่

3.6 ปรับปรุงเรื่องการวัดผลและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ ทั้งในเรื่องวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การเข้าถึง ข้อมูล สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3.7 ปรับปรุงเรื่องการหาคู่เทียบ และคู่แข่งชั้น และปรับปรุงการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นผลลัพธ์ที่ใช้ในการเทียบอย่างต่อเนื่อง

3.8 ปรับปรุงกระบวนการกำหนดสมรรถนะ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

3.9 พัฒนาศูนย์กลางและนักศึกษาเพื่อให้มีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ

4. แนวทาง/วิธีการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

4.1 คณะกรรมการบริหารคณะประชุมจัดทำแผนดำเนินการพัฒนางานทุกพันธกิจตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEx ต่อเนื่องใน ปีงบประมาณ 67

4.2 คณะกรรมการบริหารคณะดำเนินการจัดทำโครงสร้างองค์กร (OP) ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันปรับปรุงวิธีการพัฒนาหน่วยงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

4.3 กำหนดทิศทางการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯตาม Feedback Report จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2566 ตามเกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) และถ่ายทอดสู่คณะกรรมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการแต่ละชุดประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงงานเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

4.4 เพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์และเครื่องมือพัฒนางานเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงของคณะกรรมการดำเนินงานชุดต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะกรรมการดำเนินงานชุดต่าง ๆ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ รวมถึงการเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

4.5 ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกคณะฯ

5. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การ (Organizational Profile)

5.1 หลักสูตร การบริการที่สำคัญ

คณะ มีภารกิจหลักด้านการจัดการศึกษา วิจัย/นวัตกรรมและบริการวิชาการ ปีการศึกษา 2567 มีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี(ปวส.) จำนวน 5 หลักสูตร ระดับปริญญาตรีจำนวน 6 หลักสูตร และระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 5.1.1 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2567

คณะ/ระดับการศึกษา	จำนวนหลักสูตร	จำนวนนักศึกษา	สถานที่จัดการเรียนการสอน	ความสำคัญของหลักสูตร (คิดเป็นรายได้จากนักศึกษาทั้งสิ้น ร้อยละ)	การจัดการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	100	2 พื้นที่	8.45	ระยะเวลา 2 ปี
ปวส.	3 5	15 85	น่าน พิษณุโลก	1.27 7.19	ผลิตนักปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร
ปริญญาตรี	6	1,065	5 พื้นที่	90.03	ระยะเวลา 4 ปี
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)	1 2 3 4 3	38 215 268 313 231	เชียงใหม่ ตาก น่าน พิษณุโลก ลำปาง	3.21 18.17 22.65 26.46 19.53	ผลิตผู้เชี่ยวชาญเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร
ปริญญาโท	2	18	1 พื้นที่	1.52	ระยะเวลา 2 ปี
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.)	2	18	ลำปาง	1.52	ผลิตผู้เชี่ยวชาญเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตรและอาหาร
รวม	13	1,183	5 พื้นที่	100	

ตารางที่ 5.1.2 การบริการที่สำคัญ

ด้าน	แนวทางการให้บริการ
วิจัยและนวัตกรรม	ดำเนินการตามเงื่อนไขของแหล่งทุน ที่เน้นวิจัยแบบบูรณาการและการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา เชิงพื้นที่ การพัฒนาและดำเนินการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ (41,813,170 บาท) กลไกการส่งมอบ: การตีพิมพ์เผยแพร่/การนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการ/รายงานวิจัย/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร/ชิ้นงาน
บริการวิชาการ	ให้บริการวิชาการใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ - การเป็นที่ปรึกษาโครงการให้กับหน่วยงานภาครัฐ หลักสูตรอบรมระยะสั้น 2) บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม (แบบให้เปล่า) - พัฒนา/ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ชุมชน และผู้ประกอบการ - เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ประชาชน ร่วมกับคู่ความร่วมมือ เช่น โรงเรียน เครือข่าย ชุมชน (1,950,000 บาท) กลไกการส่งมอบ: บริการตรวจวัด วิเคราะห์ การจัดอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ

แผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Improvement Plan)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

5.2 สมรรถนะหลัก

สร้างสรรค์เทคโนโลยี นวัตกรรมทางเกษตรและอาหาร ตามBCG MODEL เพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศไทย

5.3 พันธกิจ/วิสัยทัศน์/ปรัชญา ค่านิยม(Mission, Vision, Values, and Culture)

พันธกิจ	- จัดการศึกษา พัฒนากำลังคนของชาติ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร และอาหาร โดยเน้นการเรียนการสอนที่พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงานเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 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) บนพื้นฐานการจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPex)														
วิสัยทัศน์	“ผู้นำในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการเกษตร อาหาร และผู้ประกอบการเพื่อการพัฒนาประเทศ”														
ค่านิยม SAT TEAM	<table border="0"> <tr> <td>S Spirit of Excellence</td><td>มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ</td></tr> <tr> <td>A Attitude</td><td>ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการทำงาน</td></tr> <tr> <td>T Team Effort</td><td>การทำงานด้วยความเคารพและเสียสละเพื่อสร้างความเป็นหนึ่ง</td></tr> <tr> <td>T Technology & Innovation</td><td>สร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี</td></tr> <tr> <td>E Effective for Excellence</td><td>มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ</td></tr> <tr> <td>A Agility</td><td>ความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัว</td></tr> <tr> <td>M Morality</td><td>ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม</td></tr> </table>	S Spirit of Excellence	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	A Attitude	ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการทำงาน	T Team Effort	การทำงานด้วยความเคารพและเสียสละเพื่อสร้างความเป็นหนึ่ง	T Technology & Innovation	สร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี	E Effective for Excellence	มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	A Agility	ความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัว	M Morality	ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
S Spirit of Excellence	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ														
A Attitude	ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการทำงาน														
T Team Effort	การทำงานด้วยความเคารพและเสียสละเพื่อสร้างความเป็นหนึ่ง														
T Technology & Innovation	สร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี														
E Effective for Excellence	มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ														
A Agility	ความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัว														
M Morality	ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม														
วัฒนธรรมองค์กร	ทำงานเป็นทีม ยึดมั่นคุณธรรม ผลักดันนวัตกรรม ขับเคลื่อนองค์กร														

5.4 จำนวนและกลุ่มบุคลากร และข้อกำหนดด้านการศึกษาของแต่ละกลุ่ม

คณะ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 237 คน รายละเอียดแสดงในตารางที่ OP-4 มีปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรผูกพันเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ตามตารางที่ OP-5

ตารางที่ 5.4.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 9 เมษายน 2568)

วุฒิการศึกษา	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ต่ำกว่า ป.ตรี	0	18	ตำแหน่งทางวิชาการ สายผู้สอน 237 คน
ปริญญาตรี	0	33	อาจารย์ 133 คน ผศ. 93 คน รศ. 11 คน ศ. 0 คน
ปริญญาโท	118	6	คิดเป็นร้อยละ 56.12 / 43.88 (อาจารย์/ตำแหน่งทางวิชาการ)
ปริญญาเอก	119	-	ตำแหน่งความก้าวหน้าของสายสนับสนุน 57 คน
รวม	237	57	ผู้อำนวยการกอง 0 คน ชำนาญการพิเศษ 0 คน
อายุเฉลี่ย (คน)	47	41	ชำนาญการ 7 คน ปฏิบัติการ 50 คน
อายุเฉลี่ย (งาน)	17	9	คิดเป็นร้อยละ 87.72 /12.28 (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

ตารางที่ 5.4.2 ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

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

ตาราง 5.4.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มีให้แก่บุคลากร

สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์	ประเภทบุคลากร	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. กองทุนสวัสดิการ ข้าราชการและลูกจ้าง	✓	✓
2. โครงการลำนารวมใจ	✓	✓
3. กองทุนประกันสังคม	✓	✓
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓
5. สวัสดิการบ้านพักอาศัย	✓	✓
6. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	✓	✓
7. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลข้าราชการ ค่าเล่าเรียนบุตร	✓	✓
8. การตรวจสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุก	✓	✓
9. ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากร	✓	✓

ตารางที่ 5.4.4 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร

ด้าน	เรื่องที่พบ
ด้านอัตรากำลัง	การเกษียณก่อนเวลา การลาออก การโอนย้าย ไม่สามารถหาตำแหน่งทดแทนได้ทัน
ด้านขีดความสามารถ	การพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีความเชี่ยวชาญในการสอนและงานวิจัย การพัฒนาทางวิชาการ หรือระดับความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น ควรพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับสายวิชาการและสายสนับสนุน
องค์ประกอบด้านบุคลากร	เนื่องจากการบรรจุมาทำงานเป็นรุ่นๆ เมื่ออาจารย์เกษียณอายุไปเป็นจำนวนมากพร้อมๆกัน การรับอาจารย์ใหม่มาพัฒนาความเชี่ยวชาญไม่ทัน

5.5 เทคโนโลยี อุปกรณ์ อาคาร สินทรัพย์หลักที่สำคัญ

ตาราง 5.5 ตารางแสดงรายละเอียดเทคโนโลยี อุปกรณ์ อาคาร สินทรัพย์หลักที่สำคัญ

ประเภท	รายการ
อาคารสถานที่	- อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์พื้นฐาน - อาคารศึกษาทั่วไป: ห้องเรียน ห้องสำนักงานสาขา - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์, เกษตร, อุตสาหกรรมเกษตร และวิทยาการคอมพิวเตอร์ - ฟาร์มสำหรับฝึกทักษะนักศึกษา ฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อระบบปิด ฟาร์มเลี้ยงสุกรระบบปิด ฟาร์มเลี้ยงไก่ไข่ ฟาร์มเลี้ยงวัว ไม่น้อยกว่า 12 โรงเรือน ใน 3 เขตจังหวัด - หน่วยวิจัยและพัฒนาด้านการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตร - หน่วยวิจัยและพัฒนาความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอาหารสำหรับผู้ประกอบการ - อาคารสถานที่ส่วนกลางบริการจาก มทร. ล้านนา น่าน ลำปาง ตาก พิษณุโลก
เทคโนโลยี	- ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ E-Learning - ระบบสืบค้นข้อมูลของห้องสมุด - ระบบสารสนเทศที่บริการนักศึกษา ได้แก่ Window 365 Office - ลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ Adobe, MATLAB, SPSS และ Autodesk เป็นต้น - ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office RMUTL) - ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานบริการด้านต่าง (RMUTL UApp, Web checkin)
อุปกรณ์	เครื่องมือวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ขั้นสูง อาทิ - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์และควบคุมคุณภาพอาหารเพื่อรองรับการสร้างนวัตกรรมอาหาร จ.ลำปาง - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์คุณภาพน้ำ จ.พิษณุโลก - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ประยุกต์ขั้นสูงสำหรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 4.0 จ.เชียงใหม่ - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการทางด้านระบบเครือข่ายเทคโนโลยี จ.น่าน - ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการชีวเคมี จ.น่าน - ครุภัณฑ์ห้องเรียนอัจฉริยะทางคณิตศาสตร์และสถิติ จ.ตาก - ครุภัณฑ์ปฏิบัติการอาหารเพื่อสุขภาพ จ.น่าน

	- ครูภัณฑ์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ประยุกต์เสมือนจริง (Science Virtual & Augmented Reality Classroom) จ.ลำปาง - ครูภัณฑ์ปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีการผลิตพืชปลอดภัย จ.น่าน - ครูภัณฑ์ห้องปฏิบัติการเคมีประยุกต์เพื่อการแปรรูปสมุนไพรไทย จ.น่าน - ครูภัณฑ์เสริมศักยภาพทางนวัตกรรมอาหารสำหรับผู้ประกอบการ จ.พิษณุโลก
ทรัพยากร ปัญหา	ซูปก๊อสนสำเร็จรูปประสมมะแขว่นและกรรมวิธี รวย นางบุษบา มะโนแสน และคณะ

5.6 กฎระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ 5.6 กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ด้าน	กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
การจัดการศึกษา	1. มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ.2558 และ พ.ศ.2565 2. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) 3. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร AUN -QA
การวิจัย	1. หลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2540 และสัตว์ทดลอง พ.ศ. 2558 2. แนวทางจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ.2550 3. จรรยาบรรณนักวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ
บริการวิชาการ	1. ระเบียบมท. ล้วนนา ว่าด้วยการรับงานโครงการบริการสังคม พ.ศ. 2555
บริหารจัดการ	1. พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2. พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560 3. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ.2566

5.7 โครงสร้างองค์กรและกลไกการกำกับดูแลองค์กร

คณะฯ บริหารงานโดยมีคณบดีเป็นผู้นำสูงสุด มีวาระ 4 ปี มีรองคณบดี 6 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 แผนผังองค์กรดังรูป



5.8 กลุ่มผู้เรียนหลักและลูกค้าหลัก

ตารางที่ 5.8 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่ม (ตัวอย่าง)	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ผู้รับบริการและลูกค้ากลุ่มอื่น	
นศ. ป.ตรี	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพ 2) การสำเร็จการศึกษาตามเวลา 3) มีงานทำเมื่อจบการศึกษา
นศ.บัณฑิตศึกษา	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพ 2) การสำเร็จการศึกษาตามเวลา 3) ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่
แหล่งทุน	1) ความสำเร็จของงานวิจัยตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การวิจัย 2) ผลงานวิจัยมีการเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์
ผู้รับบริการวิชาการ	
1.ให้เปล่า	1) บริการวิชาการที่ดี (ระดับความพึงพอใจ)
2.มีรายได้	2) ความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการ สอดคล้องความต้องการ
3.Non Degree	3) ได้รับความรู้และได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ

5.9 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

ตารางที่ 5.9 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่ม (ตัวอย่าง)	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
ผู้ใช้บัณฑิต / ผู้ประกอบการ	1) บัณฑิตมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และมีคุณธรรม จริยธรรม 2) บัณฑิตมีความพร้อมในการเรียนรู้งาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และมีความสามารถในการสื่อสาร
ผู้ปกครอง	1) บุตรหลานมีความสามารถด้านวิชาการ 2) บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด 3) บุตรหลานมีงานทำและมีรายได้ตามคุณวุฒิเป็นอย่างน้อย
ศิษย์เก่า	1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของคณะ 2) การได้รับข้อมูลข่าวสารวิชาการ/การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของคณะ
ชุมชน	1) สนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น 2) ชุมชน ท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาอย่างเป็น รูปธรรม
ส่วนตลาด	
นักเรียน ม.ปลาย, ปวช.	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพและน่าสนใจ 2) จบแล้วมีความสามารถในการทำงาน 3) การประชาสัมพันธ์แนะนำหลักสูตร 4) ชีวิตความเป็นอยู่ บริการต่าง ๆ ระหว่างเป็นนักศึกษา
นักเรียน ระดับปวส.	
ผู้สนใจเข้าศึกษา ป.โท	1) หลักสูตรที่มีคุณภาพ 2) การประชาสัมพันธ์แนะนำหลักสูตร
ชุมชน	1) เน้นการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และยกระดับคุณภาพชีวิต 2) ตรงความต้องการของชุมชนในพื้นที่และสังคม

5.10 ผู้ส่งมอบหลัก

ตารางที่ 5.10 ผู้ส่งมอบที่สำคัญ

ประเภท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	บทบาทระบบงานและการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน	แนวทางและวิธีการสื่อสาร
ผู้ส่งมอบ			
การจัดการศึกษา			
บริษัท/ห้างร้าน/ผู้รับเหมา/ตัวแทนจำหน่าย	จัดหาและส่งมอบ พัสดุและครุภัณฑ์ ให้กับคณะ โดยส่งมอบตามข้อตกลง ตรงตามเวลา ราคาเหมาะสม	การเรียนการสอน อุปกรณ์ที่ทันสมัย	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล, ช่องทางการติดต่อสื่อสารออนไลน์

ประเภท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	บทบาทระบบงานและการส่งเสริม ขีดความสามารถในการแข่งขัน	แนวทางและวิธีการสื่อสาร
งานวิจัย			
บริษัท/ห้างร้าน/ ผู้รับเหมา/ตัวแทน จำหน่าย	จัดหาและส่งมอบ พัสตุ และครุภัณฑ์ เครื่องมือ วิจัยให้กับคณะ โดยส่ง มอบตามข้อตกลง ตรง ตามเวลา มีคุณภาพ ราคา เหมาะสม	เครื่องมือวิจัยขั้นสูง อุปกรณ์ที่ ทันสมัย	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล,ช่องทางการ ติดต่อสื่อสารออนไลน์
มหาวิทยาลัย/ กระทรวง/แหล่งทุน วิสาหกิจ/ ผู้ประกอบการ	จัดส่งมอบทุนตรงตาม กำหนดเวลา และเพียงพอ	ได้ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล,ช่องทางการ ติดต่อสื่อสารออนไลน์
บริการวิชาการ			
มหาวิทยาลัย/ กระทรวง/แหล่งทุน วิสาหกิจ/ ผู้ประกอบการ	งบประมาณ เป้าหมาย ตัวชี้วัด เครื่องมือต่าง ๆ ที่ ทำให้ได้อาชีพ ยกระดับ คุณภาพชีวิตในชุมชน	ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี องค์ความรู้ ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ ยกระดับผลิตภัณฑ์เดิม	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล,ช่องทางการ ติดต่อสื่อสารออนไลน์

5.11 คู่ความร่วมมือที่สำคัญ

ตารางที่ 5.11 คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ประเภท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	บทบาทระบบงานและการส่งเสริม ขีดความสามารถในการแข่งขัน	แนวทางและวิธีการสื่อสาร
คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ			
การจัดการศึกษา			
สถานที่ฝึกปฏิบัติ ให้ ความรู้/ทักษะ ประสบการณ์แก่ นักศึกษา	แหล่งฝึกงานได้ มาตรฐาน สามารถ รับนักศึกษาได้ เพียงพอ สามารถดูแล นักศึกษาได้	การพัฒนาวิชาการและวิชาชีพแก่ นักศึกษา เป็นการเสริมทักษะ ให้นักศึกษาเพื่อเตรียมความ พร้อมในการประกอบวิชาชีพ	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล,ช่องทางการ ติดต่อสื่อสารออนไลน์
สถาบันความร่วมมือที่มี MOU ร่วมกัน เช่น บริษัท น้ำตาลพิษณุโลก จำกัด, บริษัท ซีพีเอ็กซ์ตร้า จำกัด (มหาชน) บริษัท ฟิชเซ็นท์ เทคโนโลยี จำกัด			
คู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ			
การจัดการศึกษา			
สถานที่ฝึกปฏิบัติ ให้ ความรู้/ทักษะ/ ประสบการณ์แก่	แหล่งฝึกงานได้ มาตรฐาน สามารถ รับนักศึกษาได้	การพัฒนาวิชาการและวิชาชีพแก่ นักศึกษา เป็นการเสริมทักษะ	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล,ช่องทางการ ติดต่อสื่อสารออนไลน์

ประเภท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	บทบาทระบบงานและการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน	แนวทางและวิธีการสื่อสาร
นักศึกษาปริญญาตรีในสาขาวิชาต่างๆ	เพียงพอ สามารถดูแลนักศึกษาได้	ให้นักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ	
งานวิจัย			
แหล่งทุนทั้งภาครัฐและเอกชน	ส่งมอบผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ตามที่กำหนด	พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย ผลงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล, ช่องทางการติดต่อสื่อสารออนไลน์
บริการวิชาการ			
ชุมชน แหล่งทุน	งบประมาณ เป้าหมาย ตัวชี้วัด เครื่องมือต่าง ๆ ได้ อาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิต	ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี องค์ความรู้ ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ ยกระดับผลิตภัณฑ์เดิม	โทรศัพท์, หนังสือราชการ, อีเมล, ช่องทางการติดต่อสื่อสารออนไลน์
แหล่งฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา เช่น หมูอินเตอร์ เบทาโกร รร.อนันตรา รร.ฮิลล์ตัน รร.แซงกรีล่า รพ.แมคคอร์มิค บริษัทคุโบต้า บริษัทพีซีเซ็นท์เทคโนโลยีจำกัด บริษัทฮีชียูซ็อบ 1 จำกัด บริษัทแอ็คโคเมทจำกัด เป็นต้น			

5.12 ข้อกำหนดสำคัญในห่วงโซ่อุปทาน

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของคณะวทก. เป็นการเชื่อมโยงผู้ส่งมอบ (suppliers) แต่ละกลุ่ม งานทั้งด้านงานจัดการศึกษา งานวิจัยและบริการวิชาการ โดยพิจารณา คุณภาพและความน่าเชื่อถือของคู่ค้า การส่งมอบตรงเวลา การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานวิชาชีพ และนโยบาย ความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์วิจัย แหล่งทุนวิจัยภายในและภายนอก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก นำไปสู่การบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อสังคมและชุมชนได้ โดยต้องมีระบบการคัดเลือกและประเมินคู่ค้าที่โปร่งใสและเชื่อถือได้ มีระบบงานจัดซื้อจัดจ้างที่อ้างอิงกับระบบของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและผู้ส่งมอบ ทั้งนี้ในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้ส่งมอบ พิจารณาคุณสมบัติสินค้า ระยะเวลาส่งมอบ และต่อรองราคา จะมีผู้แทนของหน่วยงานภายในที่ขอใช้บริการร่วมเป็นกรรมการ เพื่อการประสานระหว่างผู้ใช้ ผู้จัดซื้อ และผู้ส่งมอบ และมีกระบวนการติดตามประเมินผล

5.13 สถานการณ์การแข่งขัน

สถาบันในกลุ่มเดียวกันทั้งหมด	จัดลำดับการเรียนการสอนด้านเกษตรกรรมในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 สถาบัน
กำหนดคู่แข่ง	1. คณะเทคโนโลยีการเกษตร มทร.ธัญบุรี 2. คณะนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร มทร.อีสาน
ลำดับ	ลำดับที่ 1 ของการแข่งขันทักษะวิชาการและวิชาชีพทางการเกษตร ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 สถาบัน
ความแตกต่างจากคู่แข่ง	- ขนาด จำนวน บุคลากร - จำนวนหลักสูตร ที่เปิดการเรียนการสอน

5.14 การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบกับการดำเนินการของคณะฯ

การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการแข่งขัน	ผลกระทบ	โอกาสการสร้างความร่วมมือ
1.จำนวนประชากรวัยเรียนรู้อลดลง 2.มีผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น	แนวโน้มของผู้สมัครเข้าเรียนมีจำนวนลดลง	1.เร่งจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศด้วยการบูรณาการหลักสูตรด้านการเกษตรและนวัตกรรมอาหารและศาสตร์อื่นๆ 2.จัดหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3.การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน	การจัดการเรียนการสอนออนไลน์
4.การเข้าสู่มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	อาจารย์ต้องเร่งสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนและ บริการวิชาการ	แหล่งทุนภายนอกสนับสนุนงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสู่ BCG Model และ SDGs

5.15 แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขัน

ตัววัดในการแข่งขัน	- ผลการจัดอันดับในกลุ่มคณะที่มีความใกล้เคียงกันในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ตัวชี้วัดตามพันธกิจ	- ร้อยละของบัณฑิตได้งานทำ - ระดับความพึงใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ - ร้อยละผลงานวิจัยตีพิมพ์ - จำนวนทุนวิจัยจากภายนอก - รายได้จากการวิจัยและการบริการวิชาการ
แหล่งข้อมูล	- การทำ MOU ร่วมกัน - ข้อมูลเผยแพร่จาก website
ข้อจำกัด	- รูปแบบการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน - จำนวนหลักสูตร ที่เปิดการเรียนการสอน

5.16 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์

คณะได้ดำเนินการพิจารณาประเด็นความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ที่ครอบคลุมประเด็นในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านบุคลากร ดังตารางที่ 5.16 ทั้งนี้ จากวิเคราะห์ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เล็งเห็น ได้ว่า การจัดการศึกษา เป็นบริบทที่คณะให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนของประเทศและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี ที่สนองความต้องการของชุมชน และกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ 5.16 ความท้าทาย ความได้เปรียบและโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)
การจัดศึกษา	SC1: สร้างความร่วมมือทุกมิติกับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม SC2: พัฒนาหลักสูตรใหม่และปรับปรุงหลักสูตรปัจจุบันที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน SC3: เพิ่มทักษะในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพและผู้ประกอบการ	SA1: มีศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี รองรับการวิจัยและนวัตกรรม SA2: คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญสูง และมีความหลากหลาย	SO1: พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต SO2: สร้างระบบนิเวศน์ผู้ประกอบการด้านเกษตรและอาหาร
การวิจัยและบริการวิชาการ	SC4: การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลงานวิจัยและนวัตกรรม ผลงานวิจัยที่ยั่งยืนจลทรรศน์ทางปัญญา และการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ SC5: สร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนต่อชุมชน	SA3: มีองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่ ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ SA4: มีห้องปฏิบัติการขั้นสูงสามารถตอบโจทย์ ผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	SO3: วิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ BCG Model
ด้านบริหารจัดการ	SC6: เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง SC7: สร้างความผูกพันของคนในองค์กร SC8: นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อให้เกิดความคล่องตัว		

5.17 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ตารางที่ OP.13 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	เครื่องมือ	วิธีการที่สำคัญที่ใช้ในระบบ
ระดับสถาบัน	EdPEX, KM, Risk Management, ITA	- นำ EdPEX มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ - ใช้ ITA บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล - ใช้หลัก PDCA ในการทบทวนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
ระดับคณะ	EdPEX, KM, Risk Management, SWOT Analysis,	

แผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Improvement Plan)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

ระบบการปรับปรุง ผลการดำเนินการ	เครื่องมือ	วิธีการที่สำคัญที่ใช้ในระบบ
	SIPOC, PDCA, SOAR Analysis	● ใช้ KM ในการจัดการองค์ความรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน
ระดับหลักสูตร	PDCA, AUN-QA, KM	● มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง Risk Management และดำเนินการตามแผน
ระดับบุคลากร	KM, TOR, IDP	● นำ SWOT Analysis, SIPOC, SOAR Analysis มาใช้เป็นแนวทางในจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ● นำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้เป็นระบบการรับรองคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล ● นำ TOR เพื่อกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ● IDP ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามภาระกิจขององค์กร

6.การวิเคราะห์ประเด็นการพัฒนา

หมวด 1 การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	
Strength	1.1 ก(1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์และค่านิยม ● ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ● มีการกำหนดทบทวนวิสัยทัศน์ตามวาระผู้บริหาร ● มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังกลุ่มนักศึกษา ผ่านการปฐมนิเทศ และประชุมกับสโมสรนักศึกษา 1.1ข คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรและผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ● มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการสื่อสาร ความถี่และประเด็นที่ต้องการสื่อสารรวมถึงช่องทางการสื่อสาร ● มีการสื่อสารทั้งแบบทางเดียวและสองทาง โดยให้บุคลากรถามประเด็นข้อสงสัยเพิ่มเติมเช่น Line Facebook การประชุม ● มีการชื่นชมและยกย่องบุคลากร นักศึกษาที่ได้รับรางวัล ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ
OFIs	1.1ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง ● แนวทางที่ผู้นำระดับสูงแสดงถึงความมุ่งมั่นด้วยตนเองเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยม จรรยาบรรณและจริยธรรม หรือการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ยังไม่ชัดเจน 1.1ค(1) ไม่ชัดเจนถึงผู้นำระดับสูงมีการกำหนดแนวทางที่เป็นระบบและสอดคล้องกับการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ● คณะฯ ยังไม่ได้กำหนดวิธีที่เป็นระบบการสร้างสภาวะแวดล้อมให้คณะฯ (เป็นเพียงกิจกรรม) ● การสร้างสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องกับการดำเนินการต่าง ๆ ของกระบวนการที่สำคัญของคณะฯ ยังมีกระบวนการที่ไม่ชัดเจน ● แนวทางที่ผู้นำระดับสูงใช้เพื่อให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างไม่ชัดเจน 1.1ค(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ● แนวทางการเตรียมความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมของการดำเนินการยังไม่ชัดเจน เช่น การพิจารณาความเสี่ยง การสร้างนวัตกรรม การเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ● การจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องดำเนินการและปรับปรุงยังไม่ชัดเจน ● ยังไม่มีขั้นตอนการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

หมวด 1 การนำองค์กร	
ประเด็นการพัฒนา	➢ กำหนดและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ และค่านิยม อาจช่วยส่งเสริมการรับรู้และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมให้แก่บุคลากร ➢ การดำเนินการสื่อสารอย่างเป็นระบบของผู้นำระดับสูง อาจช่วยส่งเสริมการสร้างผูกพันกับบุคลากรและนิสิตได้ ➢ การดำเนินการตามระบบการนำองค์กร อาจช่วยให้ผู้นำระดับสูงและคณะฯ ดำเนินการในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยม ที่สะท้อนให้เห็นถึงความยึดมั่นในค่านิยมและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำระดับสูง ➢ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูงอาจช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร ➢ ผู้นำระดับสูงสร้างภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ ➢ การมุ่งเน้นการปฏิบัติของผู้นำระดับสูง อาจช่วยทำให้สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	
Strength	1.2ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาลและระบบการกำกับดูแลองค์กร ● มีการกำหนดระบบการกำกับองค์กร ● มีการทบทวน คำสั่งและแต่งตั้ง คกก.ด้านต่าง ๆ เพื่อกำกับดูแลองค์กรตามโครงสร้างของคณะฯ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล 1.2ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง ● มีการกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำ ผู้ประเมิน และการปรับปรุงพัฒนา ● มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร โดยให้บุคลากรทั้งสองกลุ่มเป็นผู้ประเมิน 1.2ค(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ ● มีการกำหนดชุมชนเป้าหมาย ประสานงานกับชุมชนเพื่อค้นหาปัจจัยที่ช่วยสร้างสนับสนุนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกำกับติดตามประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ● มีการดำเนินผ่านโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน ตามโครงการในพระราชดำริ
OFls	1.2ก(3) แนวทางที่ระบบการกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงาน ไม่ชัดเจน ● คณะฯ ยังกำหนด ตัวชี้วัด กรอบเวลาและแนวทางในการทบทวนผลดำเนินงานขององค์กร โดยคณะกรรมการประจำคณะ ไม่ชัดเจน ● ไม่มี การประเมินและทบทวนกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ การทบทวนผลการดำเนินงานที่เป็นระบบของระบบการกำกับดูแลองค์กร

หมวด 1 การนำองค์กร	
	1.2ข(1) แนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในอนาคตจากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ ของคณะ ฯ ยังไม่ชัดเจน ● ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา ตัวชี้วัดและแนวทางในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการคาดการณ์ด้านกฎหมาย ข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต 1.2ข(2) วิธีการเสริมสร้างการให้ปฏิบัติสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรมยังไม่ชัดเจน ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรมเช่น การกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามข้อบังคับต่างๆตามที่กำหนดใน OP 1.2ค(1) คณะฯ ยังไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ต่อสังคม ● ไม่ชัดเจนว่ามีการกำหนดหรือคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ต่อสังคมไว้ในแผนยุทธศาสตร์ใด ● ไม่พบการนำสมรรถนะหลักขององค์กรเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคมและความผาสุกให้สังคม
ประเด็นการพัฒนา	➢ จัดทำระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง ➢ จัดทำระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย และความกังวลของชุมชน อาจช่วยให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ ➢ แนวทางที่เป็นระบบในการบังคับและส่งเสริมด้านจริยธรรม อาจช่วยทำให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของคณะฯ ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม

ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล (EdPEX 7.4)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การจำแนก	ประเภทตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
(1) ด้านการนำองค์กร								
7.4ก(1)-1	1.ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด วิทยาทันของคณะต่อปีการศึกษา (ควรวัดการรับรู้และความเข้าใจ)	ร้อยละ	2	C/S		N/A	82	90
7.4ก(1)-2	2.ร้อยละบุคลากรที่มีความเข้าใจ วิทยาทันและค่านิยม	ร้อยละ	2	C/S		N/A	N/A	95
7.4ก(1)-3	3.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของผู้บริหารของคณะ	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	79	82
7.4ก(1)-4	4.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารภายในคณะ	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	89	90

ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล (EdPEx 7.4)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
(2) ด้านการกำกับดูแลองค์กร								
7.4ก(2)-1	1.ร้อยละของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี	ร้อยละ	2	C/Im		100	100	100
7.4ก(2)-2	2.จำนวนเรื่องที่บุคลากรร้องเรียนผ่าน กองบริหารบุคคล	เรื่อง	2	C/Im		N/A	0	0
7.4ก(2)-3	3.จำนวนข้อแนะนำจากสำนักงานตรวจสอบภายใน	ข้อ	2	C/Im		N/A	4	2
7.4ก(2)-4	4.ผลการประเมินผู้บริหาร	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	4.01
7.4ก(2)-5	5.ร้อยละของการลดความเสี่ยงของการดำเนินงานของคณะ	ร้อยละ	2	C/S		52.94	52.63	75
(3) ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ การรับรองคุณภาพ								
7.4ก(3)-1	1.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร)	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.4ก(3)-2	2.ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตาม กรอบมาตรฐานอุดมศึกษา	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.4ก(3)-3	3.ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอรับรองมาตรฐานด้านการวิจัยในมนุษย์	ร้อยละ	2	C/Im		100	100	100
7.4ก(3)-4	4.ร้อยละผลงานวิจัยที่ขอรับรองมาตรฐานด้านจริยธรรมในการกำกับสัตว์ทดลอง วิทยาศาสตร์	ร้อยละ	2	C/Im		100	100	100
7.4ก(3)-5	5.จำนวนการทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของการวิจัย	ครั้ง	2	C/S		0	0	0
7.4ก(3)-6	6.จำนวนการทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร	ครั้ง	2	C/S		0	0	2
7.4ก(3)-7	7.จำนวนข้อร้องเรียนต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)	เรื่อง	2	C/S		0	1	0
7.4ก(3)-8	8.จำนวนข้อร้องเรียนต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)	เรื่อง	2	C/S		0	0	0

ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล (EdPEx 7.4)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
(4) ด้านจริยธรรม								
7.4ก(4)-1	1.จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม ของผู้บริหาร	เรื่อง	2	C/S		0	0	0
7.4ก(4)-2	2.จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม ของบุคลากรสายวิชาการ	เรื่อง	2	C/S		0	0	0
7.4ก(4)-3	3.จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม ของบุคลากรสายสนับสนุน	เรื่อง	2	C/S		0	0	0
(5) ด้านสังคม								
7.4ก(5)-1	1. จำนวนโครงการวิจัย/บริการ วิชาการ/ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อ แก้ปัญหาและสนับสนุนให้เกิดความ ผาสุกต่อสังคม	โครงการ	3	Ex/L		N/A	N/A	25
7.4ก(5)-2	2. จำนวนชุมชนที่ได้รับการพิจารณา โดยงานวิจัย/บริการวิชาการ/ถ่ายทอด เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุน ให้เกิดความผาสุกต่อสังคม	ชุมชน	3	Ex/L		N/A	N/A	25

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	
Strength	2.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ ● มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยใช้ PDCA ● มีการรวบรวมข้อมูลนำเข้าเช่นยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ ค่านิยม และVOC มาใช้ในการกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ SA SC 2.1ข(1) คณะฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ● มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์
OFIs	2.1ก(2) แนวทางในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ยังไม่ชัดเจน ● ยังไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล ที่ชัดเจน ● การกำหนดปัจจัยและสารสนเทศในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ยังไม่ชัดเจน เช่น ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร ที่ครอบคลุมถึงการเติบโตของคู่แข่ง ● ไม่พบวิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องในแต่ละปัจจัยที่กำหนด 2.1ก(3) กระบวนการในการจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม ยังไม่ชัดเจน ● ไม่พบการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ● ไม่ชัดเจนในการวิเคราะห์ SOAR Analysis ที่ทำให้เกิดโอกาสเชิงกลยุทธ์ 2.1ก(4) แนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะและกระบวนการใดจะดำเนินงานโดยผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือ ยังไม่ชัดเจน ● ไม่ชัดเจนในการกำหนดระบบงานของคณะ เพื่อนำไปสู่การพิจารณา ตัดสินใจกระบวนการใดที่คณะฯ ต้องดำเนินการเองหรือดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ ● ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลือกหรือตัดสินใจกระบวนการที่คณะฯ จะดำเนินการเองหรือให้ผู้ส่งมอบ ผู้พันธมิตรหรือผู้ความร่วมมือดำเนินการ 2.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองได้ ● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการกำหนดหรือสร้างความสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ● ไม่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ รวมถึง SA SC ที่คณะฯ กำหนด
ประเด็นการพัฒนา	➤ การวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบ แผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางของคณะ และสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและบรรลุปันธกิจและวิสัยทัศน์ ➤ การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ ➤ การระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอาจช่วยให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตร บริการและกระบวนการเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อคณะฯ ได้

หมวด 2 กลยุทธ์	
	➢ ควรวางแผนทางที่เป็นระบบในการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์อาจช่วยให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ➢ วางระบบในการตัดสินใจด้านกระบวนการ ทำให้ระบบงาน สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ➢ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย อาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้า พันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	
Strength	2.2ก(1) คณะฯ มีแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว ● มีการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการ 2.2ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ ● มีการพิจารณาจัดสรรทรัพยากร โดยคำนึงถึง ความเพียงพอต่อการดำเนินการตามพันธกิจ การผลักดันต่อการบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ● มีการจัดสรรงบประมาณสู่ระดับสาขา โดยจัดลำดับความสำคัญต่อการสนองต่อแผนกลยุทธ์ของคณะฯ
OFls	2.2ก(2) แนวทางในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ● ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ● ไม่ชัดเจนถึงการการถ่ายทอดแผนสู่ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร เช่น การถ่ายทอดตัววัดของแผนปฏิบัติการผ่านระบบการประเมินการปฏิบัติงาน 2.2ก(4) การกำหนดแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการยังไม่ชัดเจน ● ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2.2ก(5) ตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการ ยังไม่ชัดเจน ● ไม่ชัดเจนในการกำหนดตัววัดที่สำคัญของแผนปฏิบัติการ แต่เป็นเพียงการกำหนดตัววัดในแผนกลยุทธ์ 2.2ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ ยังมีแนวทางไม่ชัดเจน ● ไม่พบการคาดการณ์ผลการดำเนินของตัววัดที่สำคัญตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้น และระยะยาว ● ไม่ชัดเจนในการพิจารณาการกำหนดค่าคาดการณ์ของแผนปฏิบัติการ เช่น มีการกำหนดว่าพิจารณาจากความสำเร็จความได้เปรียบ สมรรถนะหลักของคณะฯ แต่ไม่ชัดเจนถึงวิธีการพิจารณา 2.2ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ● ไม่ชัดเจนว่าในการกำหนดผู้รับผิดชอบ แนวทางในการรับรู้และตอบสนองการเปลี่ยนแปลง

หมวด 2 กลยุทธ์	
	แนวทางในการปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ● ไม่ชัดเจนในแนวทางการดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติในสถานการณ์บังคับ และในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เมื่อพบผลการดำเนินไม่เป็นไปตามที่คณะฯ กำหนด
ประเด็นการพัฒนา	➢ แนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้แผนปฏิบัติการมีความชัดเจน และสามารถนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้ ➢ แนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ ➢ แนวทางที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ อาจช่วยให้บุคลากรทราบและนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจได้ ➢ แผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จได้ ➢ การระบุตัววัดที่ชัดเจน ครบถ้วน อาจช่วยให้สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการและการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ ➢ การมีแนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการได้ทันทั่วทั้งที่ ➢ แนวทางที่เป็นระบบในการรับรู้และตอบสนองการปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วในกรณีที่สถานการณ์บังคับ อาจช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้

ผลลัพธ์ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEX 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด								
(1) ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน								
7.5ก(1)-1	1.จำนวนเงินที่สนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (แหล่งทุน) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	บาท	2	C/Im		122,658	162,390	176,426
7.5ก(1)-2	2.งบประมาณที่ได้รับจัดสรรด้านครุภัณฑ์ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/S		9.12	43.88	54.38
7.5ก(1)-3	3.ร้อยละของรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เพิ่มขึ้น(%)	ร้อยละ	2	C/Im		-5.55	16.00	26.65
(2) ผลการดำเนินงานด้านตลาด								
7.5ก(2)-1	1.จำนวนร้อยละนักศึกษาเปรียบเทียบกับเป้าหมายการรับสมัคร	ร้อยละ	2	C/Im		62.86	61.28	64

ผลลัพธ์ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.5ก(2)-2	2.จำนวนผู้เข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้น(upskill, reskill, non-degree) ที่ไม่ใช่นักศึกษาในระบบ	คน	2	C/Im		15	80	100
7.5ก(2)-3	3.จำนวนงบประมาณ/รายได้จากโครงการของกลุ่มลูกค้าใหม่ (upskill, reskill, non-degree, COE, ศูนย์เครื่องมือ) (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	Ex/L		0.08	2.4	2.42
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม								
(1) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ								
7.5ข(1)-1	1.ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ (ปีงบประมาณ)	ร้อยละ	2	C/Im		86.67	85	75
7.5ข(1)-2	2.ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์(ปีงบประมาณ)	ร้อยละ	2	C/Im		86.67	85	75
7.5ข(1)-3	3.จำนวนกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติสำเร็จ	ข้อ	2	Ex/L		12	21	24

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า

2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร

3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน

C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา

Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 3 ลูกคา	
3.1 ความคาดหวังของลูกคา	
Strength	3.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่น ● มีกระบวนการรับฟังเสียงลูกคา ● มีการกำหนดวิธีการ และสารสนเทศการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่น
OFls	3.1ก(2) ไม่พบแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่นที่พึงมี ● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่นที่พึงมี ยังไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา ช่องทางสื่อสารและวิธีการในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่นที่พึงมี ทั้งในอดีตและอนาคต ยังไม่มีแนวทางการประเมินและปรับปรุงการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่น ๆ 3.1ข(1) ไม่พบวิธีจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่น ● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่นและส่วนตลาด เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา และวิธีการในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่นและส่วนตลาด 3.1ข(2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ ● คณะ ฯ ยังไม่มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา ตัวชี้วัดและแนวทางขั้นตอนการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ
ประเด็นการพัฒนา	➤ จัดทำแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่น ช่วยให้ คณะฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่น
3.2 ความผูกพันของลูกคา	
Strength	3.2ก(1) คณะฯ มีแนวทางในการจัดการความสัมพันธ์ของผู้เรียน และลูกคาที่สำคัญ ● มีการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ตามความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม 3.2ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนของผู้เรียน ● มีแนวทางควบคุมและจัดการข้อร้องเรียน
OFls	3.2ก(2) ยังไม่มีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ ● ไม่พบการกำหนดสารสนเทศหรือการสนับสนุนของคณะฯ ที่ครอบคลุมลูกคาทุกกลุ่ม ● ขั้นตอนหรือแนวทางในการทำให้ผู้เรียนหรือลูกคากลุ่มอื่นมารับบริการของคณะฯ ยังไม่ชัดเจน 3.2ก(4) แนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกคากลุ่มอื่นแต่ละกลุ่ม และส่วนตลาดที่แตกต่างกัน ยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ● ไม่พบว่าคณะ ฯ ได้กำหนดผู้รับผิดชอบ การกำหนดขั้นตอน ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกคากลุ่มอื่นแต่ละกลุ่ม

หมวด 3 ลูกคา	
	3.2ข ไม่พบแนวทางค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ายื่น • คณะฯยังกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลาและแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันที่ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ายื่นต่าง ๆ ไม่ชัดเจน
ประเด็นการ พัฒนา	➢ การพัฒนาระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ายื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ จะช่วยให้คณะฯสามารถสนับสนุนสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียนและลูกค้ายื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ ➢ การพัฒนาระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกค้ายื่นแต่ละกลุ่ม และส่วนตลาดที่แตกต่างกัน ช่วยให้ผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์ ความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ายื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ➢ การดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ ช่วยให้เกิดการเสริมสร้างความผูกพันของลูกค้ายื่นได้

ผลลัพธ์ ด้านลูกคา (EdPEX7.2)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและลูกค้ายื่น								
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ายื่น								
7.2ก(1)-1	1.ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา ด้านการสนับสนุนอาชีพ	คะแนน	1	C/Im		N/A	4.25	4.04
7.2ก(1)-2	2.ระดับความพึงพอใจด้านการตอบสนองต่อความคาดหวังของศิษย์เก่า และบริการ ของคณะ	คะแนน	1	C/Im		N/A	3.87	3.97
7.2ก(1)-3	3.จำนวนข้อร้องเรียนนักศึกษา ที่ได้รับการแก้ไข	เรื่อง	2	C/Im		0	0	0
(2) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายื่น								
7.2ก(2)-1	1.ร้อยละจำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ให้ ทุนซ้ำ	ร้อยละ	2	Ex/L		100	100	100
7.2ก(2)-2	2.จำนวนเงินทุนการศึกษาที่ได้รับ การสนับสนุนจากศิษย์เก่า	บาท	1	C/Im		N/A	196,541	118,000
7.2ก(2)-3	3.จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน	คน	1	C/Im		N/A	39	40
7.2ก(2)-4	4.จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างคณะ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน	โครงการ	1	C/Im		2	5	5
7.2ก(2)-5	5.ร้อยละของผู้รับบริการวิชาการ ที่มาใช้บริการซ้ำ	ร้อยละ	1	C/Im		N/A	N/A	100

แผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Improvement Plan)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า

2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร

3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน

C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา

Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	
Strength	4.1ก (1) คณะฯ มีแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ ● มีการเลือกตัวชี้วัดในการติดตามแผนยุทธศาสตร์และกำหนดผู้รับผิดชอบ ความถี่ ● มีการกำหนด OKR ของคณะในการติดตามความสำเร็จ ● กำหนดตัวชี้วัดของคณะ 3 ระดับ ได้แก่ 1.ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย 2.ตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ กำกับ (สมศ.และ สกอ.) 3.สถิติหรือข้อมูลที่ คณะสนใจ
OFls	4.1ก(1) ไม่พบการบูรณาการการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ ● ไม่พบการทบทวนตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิผลของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะ รวมทั้งตัวชี้วัดในการติดตามความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจหลัก 4.1ก (2) ไม่พบแนวทางในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง ● ไม่พบข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบของคู่เทียบที่คณะฯ ระบุว่าจะใช้เปรียบเทียบในพันธกิจหลักตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ● ไม่พบหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการกำหนดคู่เทียบและสารสนเทศการเปรียบเทียบ ● ไม่พบการใช้ผลการเทียบเคียงไปตัดสินใจหรือปรับปรุงอย่างก้าวกระโดด 4.1ข ไม่พบแนวทางในวิเคราะห์และการทบทวนผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ● มีกระบวนการวิเคราะห์และทบทวนตัวชี้วัด ● ไม่พบตัวอย่างการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน ● ไม่พบวิธีการใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ
ประเด็นการพัฒนา	➢ บูรณาการการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ จะช่วย สามารถกำกับ นำผลการดำเนินการมาวิเคราะห์ ติดตามความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อการปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ➢ การเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง ทำให้คณะฯ โดยใช้ข้อมูลจริง เพื่อยกระดับผลการดำเนินการให้เทียบเท่ากับสถาบันที่มีการดำเนินการคล้ายคลึงกันและการเรียนรู้ระดับองค์กร ➢ พัฒนาระบบการวิเคราะห์และการทบทวนผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้คณะฯ มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อุปสรรค ปัญหา

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	
Strength	4.2ข(1) คณะเริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน ● มีการจัดกิจกรรมร่วมหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เขตพื้นที่ 6 เขตพื้นที่ ● กำหนดขั้นตอนในการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ● มีการจัดการความรู้ 3 ด้าน ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ร่วมกับเขตพื้นที่ 6 เขตพื้นที่ 4.2ก(2)คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศของสถาบันมีความพร้อมใช้ ● มีการติดตั้งซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์และอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ ● มีระบบสำรองไฟฟ้าและมีห้องติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ ● มีแนวทางในการจัดการฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สะดวก 4.2ก(3)คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศ โดยมีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบ ● ระบบที่ใช้ผ่านอินเทอร์เน็ต มีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ● พัฒนาระบบป้องกันและระบบเฝ้าระวังภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น
OFIs	4.2ก(1) ไม่พบแนวทางในการทวนสอบเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศที่ใช้คณะฯใช้มีคุณภาพ ● ไม่ได้แสดงแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบข้อมูลสารสนเทศเชิงอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน ข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพ 4.2ข(2) ไม่พบแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ● ไม่พบการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 4.2ค ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม ● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการระบุโอกาสการสร้างนวัตกรรมของคณะฯ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และสร้างยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมเพื่อนำงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์
ประเด็นการพัฒนา	➢ การทวนสอบข้อมูลสารสนเทศที่คณะฯ ใช้ เพื่อให้มั่นใจว่ามีคุณภาพช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการบริหารองค์กรร่วมกับการใช้สารสนเทศ ยกกระดับผลการดำเนินการในภาพรวมขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ กำกับดูแล ทบทวน และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ➢ แนวทางการระบุโอกาสการสร้างนวัตกรรมของคณะฯ จะช่วยส่งเสริมโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และสร้างยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมเพื่อนำงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า								
ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษา								
7.1ก-1	1.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ	ร้อยละ	1	C/Im		64.96	68.51	69.46
7.1ก-2	2.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ	ร้อยละ	1	C/Im		12.82	9.45	6.69
7.1ก-3	3.ระดับความพึงพอใจของนายจ้างผู้ประกอบการ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	คะแนน	1	C/Im		4.00	4.30	4.40
7.1ก-4	4.ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ระดับปริญญาโท ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	เรื่อง	1	C/Im		8	11	7
7.1ก-5	5.จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ	หลักสูตร	2	C/Im		1	1	0
7.1ก-6	6.จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่ได้รับการสนับสนุนจาก สปอว.	หลักสูตร	2	C/Im		3	2	2
7.1ก-7	7.ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	1	C/Im		N/A	25.94	25.64
7.1ก-8	8.จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับจากการแข่งขันตามสมรรถนะวิชาชีพ วิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ	รางวัล	1	Ex/L		N/A	19	25
ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย								
7.1ก-9	9.ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	ร้อยละ	2	C/Im		31.11	23	13.50
7.1ก-10	10.จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ กพอ.	เรื่อง	2	C/Im		120	105	34

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1ก-11	11.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัล/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	เรื่อง	2	Ex/L		5	3	7
7.1ก-12	12.จำนวนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก(ล้านบาท)	ล้านบาท	2	Ex/L		21.37	8.31	32.72
7.1ก-13	13.จำนวนผลงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม	เรื่อง	2	Ex/L		1	4	4
7.1ก-14	14.จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model	เรื่อง	2	Ex/L		26	7	2
ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ								
7.1ก-15	15.ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและ บริการวิชาการ	ร้อยละ	2	Ex/L		74	85	10.54
7.1ก-16	16. รายได้จากงานบริการวิชาการจากเทคโนโลยีนวัตกรรม งานสร้างสรรค์	บาท	2	Ex/L		N/A	N/A	450,000
7.1ก-17	17. จำนวนองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำไปใช้ในโครงการหลวง โครงการตามพระราชดำริหรือชุมชนที่สามารถลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพ	เรื่อง	2	Ex/L		N/A	N/A	25
7.1ก-18	18. จำนวนองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ไปยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนสังคม	เรื่อง	2	Ex/L		N/A	N/A	2
ข ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน								
(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ								
กระบวนการด้านการจัดการศึกษา								
7.1ข(1)-1	1.จำนวนหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	หลักสูตร	2	C/Im		3	2	2
7.1ข(1)-2	2.จำนวนร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา	ร้อยละ	2	C/Im		78.98	89.82	100
7.1ข(1)-3	3.ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	85	80.8

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1ข(1)-4	4.ร้อยละของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	2	C/S		88.21	84.77	89
7.1ข(1)-5	5.ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสปอว.	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.1ข(1)-6	6.ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ)	ร้อยละ	2	C/S		N/A	100	100
7.1ข(1)-7	7.จำนวนหลักสูตรที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน (CWIE, WiL, School in Farm ฯลฯ)	หลักสูตร	2	C/S		N/A	3	4
7.1ข(1)-8	8.จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษาศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป)	คน	2	C/Im		N/A	330	373
กระบวนการด้านการวิจัย								
7.1ข(1)-9	9.ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จ ตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.1ข(1)-10	10.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	เรื่อง	2	C/Im		0	7	7
7.1ข(1)-11	11.จำนวนโครงการของคณะที่สนับสนุนความสามารถในการวิจัย	เรื่อง	2	C/Im		0	5	6
7.1ข(1)-12	12.จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	เรื่อง	2	C/Im		0	0	14
7.1ข(1)-13	13.จำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากศูนย์ความเป็นเลิศ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/Im		12.00	21.37	20.00
7.1ข(1)-14	14. จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย (ผู้นำชุมชน) ที่ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนาบัณฑิต เข้าสู่ภาคธุรกิจเกษตร ตามแนวทาง BCG Model	คน	2	C/Im		N/A	15	2

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
กระบวนการด้านการบริการวิชาการ								
7.1ข(1)-15	15.รายได้จากการบริการวิชาการ ของคณะ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/Im		1.53	6.01	0.45
7.1ข(1)-16	16. จำนวนห้องปฏิบัติการที่ได้ มาตรฐาน	ห้อง	2	C/Im		N/A	2	2
(2) ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน								
7.1ข(2)-1	1.ร้อยละห้องปฏิบัติการที่มีความ ปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉิน	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	63	57.14
7.1ข(2)-2	2.จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม มาตรฐานความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานวิชาชีพ	คน	2	C/Im		N/A	N/A	37
7.1ข(2)-3	3.จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกซ้อมแผน ฉุกเฉินของบุคลากรและนักศึกษา	คน	2	C/Im		N/A	N/A	50
7.1ข(2)-4	4.จำนวนครั้งของอุบัติเหตุหรือการ ถูกโจรกรรม	ครั้ง	2	C/Im		N/A	N/A	0
ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน								
7.1ค-1	1.จำนวน MOU กับหน่วยงาน/ สถานประกอบการ ที่มีการดำเนิน กิจกรรมร่วมกัน	หน่วยงาน	2	C/Im		N/A	3	6
7.1ค-2	2.จำนวนสถานประกอบการที่รับ นักศึกษาเข้าฝึกในระบบสหกิจ ศึกษา	หน่วยงาน	2	C/Im		23	33	36
7.1ค-3	3.จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ มีชื่อร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น/ หน่วยงานอื่นในวารสารที่ปรากฏใน ฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI	เรื่อง	2	C/Im		11	10	45
7.1ค-5	5.จำนวนคู่ความร่วมมือที่เกิดการ พัฒนา หลักสูตรร่วมกันในลักษณะ ของ Non-Degree (หลักสูตร)	หน่วยงาน	2	C/Im		3	2	2
7.1ค-6	6.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับ สถานประกอบการ ชุมชน ที่นำ งานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือ สาธารณประโยชน์	หน่วยงาน	2	C/Im		1	5	18

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1) และ ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (EdPEx 7.5)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1ค-7	7.ร้อยละของการส่งมอบอาคาร สิ่งก่อสร้างที่เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.1ค-8	8.ร้อยละของการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด								
(1) ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน								
7.5ก(1)-1	1.จำนวนเงินที่สนับสนุนงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ (แหล่งทุน) ต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ	บาท	2	C/Im		122,6 58	162,39 0	176,4 26
7.5ก(1)-2	2.งบประมาณที่ได้รับจัดสรรด้าน ครุภัณฑ์ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/S		9.12	43.88	54.38
7.5ก(1)-3	3.ร้อยละของรายได้จาก ค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เพิ่มขึ้น(%)	ร้อยละ	2	C/Im		-5.55	16.00	26.65
(2) ผลการดำเนินงานด้านตลาด								
7.5ก(2)-1	1.จำนวนร้อยละนักศึกษา เปรียบเทียบกับเป้าหมายการรับ สมัคร	ร้อยละ	2	C/Im		62.86	61.28	64
7.5ก(2)-2	2.จำนวนผู้เข้าเรียนหลักสูตรระยะ สั้น(upskill, reskill, non-degree) ที่ไม่ใช่การศึกษาในระบบ	คน	2	C/Im		15	80	100
7.5ก(2)-3	3.จำนวนงบประมาณ/รายได้จาก โครงการของกลุ่มลูกค้าใหม่ (upskill, reskill, non-degree, COE,ศูนย์เครื่องมือ) (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	Ex/L		0.08	2.4	2.42
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม								
(1) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ								
7.5ข(1)-1	1.ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติราชการ (ปีงบประมาณ)	ร้อยละ	2	C/Im		86.67	85	75
7.5ข(1)-2	2.ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด ตามแผนยุทธศาสตร์(ปีงบประมาณ)	ร้อยละ	2	C/Im		86.67	85	75
7.5ข(1)-3	3.จำนวนกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ สำเร็จ	ข้อ	2	Ex/L		12	21	24

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า

2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร

3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน

C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา

Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 5 บุคลากร	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	
Strength	5.1ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังและบุคลากรที่จำเป็นต้องมี ● คณะฯ มีการวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การรับรองคุณวุฒิ และจำนวนบุคลากรที่จำเป็น ● คณะฯ มีแนวทางการประเมินอัตรากำลังของบุคลากร เช่น แนวทางการใช้ FTES ในการกำหนดจำนวนบุคลากร ● มีแนวทางการวิเคราะห์ขีดความสามารถจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร การประเมินสมรรถนะตามกลุ่มความเชี่ยวชาญ 5.1ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรใหม่ ● มีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรใหม่ มีการว่าจ้างบุคลากรใหม่ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 5.1 ข (1) คณะมีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง ความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร ● มีการจัดกิจกรรม 5 ส และ Big Cleaning Day ทุกปี ● มีการสนับสนุนคอมพิวเตอร์ และจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในอาคาร ระบบการจราจรและมีห้องพยาบาล ● มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพของนักศึกษาและนักศึกษา คุณภาพชีวิตนักศึกษาและบุคลากร 5.1 ข (2) คณะมีแนวทางในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีการบริการและสิทธิประโยชน์และนโยบาย ● มีระบบสวัสดิการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าสอนเกินภาระงาน ● มีรายละเอียดของสิทธิประโยชน์ของบุคลากร
OFIs	5.1ก (3) ไม่พบแนวทางในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ● ไม่พบการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ● ไม่พบการเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อตอบสนองความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 5.1ก(4) ไม่พบแนวทางในการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรให้บรรลุผล ● ไม่พบแนวทางในการบริหารบุคลากรให้บรรลุผล การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก การส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หรือการมีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าที่คาดหวัง

หมวด 5 บุคลากร	
ประเด็นการพัฒนา	➢ การวางแผนงานในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ช่วยให้คณะฯ บรรลุความสำเร็จตามพันธกิจและตอบสนองต่อความท้าทายด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ➢ การวางแผนงานในการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรให้บรรลุผล จะช่วยยกระดับผลการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	
Strength	5.2ก(1,2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร • มีวิธีการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ผ่านการสำรวจความคิดเห็นบุคลากร และมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร ร่วมกับการประเมินความผูกพันโดยใช้ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราการลาออก ความพึงพอใจของบุคลากร 5.2ค(1) คณะมีแนวทางในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำคัญให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี • มีการจัดทำข้อกำหนดการประเมินภาระงานบุคลากรในคณะ และการยกย่องชมเชยบุคลากรและการให้เงินรางวัลตอบแทนตามภาระงาน • กำหนดสัดส่วนภาระงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของสายวิชาการและสายสนับสนุน • การยกย่องชมเชยให้เงินรางวัลตอบแทน 5.2ค(4) คณะเริ่มมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต • มีแนวทางการเตรียมความพร้อมผู้นำหรือแผนพัฒนาผู้นำในอนาคต • มีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดสรรบุคคลเพื่อเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าตามความสามารถหรือความเหมาะสม • มีการพิจารณาอย่างไรเพื่อสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งบริหารระดับคณะ (คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี): ดำเนินการตามระเบียบมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสรรหาคณบดีตามข้อบังคับ มทร.ล้านนา พ.ศ. 2562 และแต่งตั้งผู้บริหารโดยคณบดี โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความสามารถ และความเหมาะสม ตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชา: ดำเนินการตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 928/2553 และพิจารณาจากคุณสมบัติ ความพร้อม และการยอมรับจากคณาจารย์ในสาขานั้น ตำแหน่งหัวหน้าหลักสูตร และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร: วางแผนการทดแทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผ่านการระบุบุคลากรเป้าหมายในแต่ละหลักสูตร และทำการประเมิน “ระดับความพร้อม” (สูง/กลาง/ต่ำ) ตามเกณฑ์คุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยใช้ เกณฑ์อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ เป็นปัจจัยวิเคราะห์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพพัฒนาเข้าสู่บทบาทผู้นำในอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง

หมวด 5 บุคลากร	
OFIs	5.2ก(1,2) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ● ไม่มีการทบทวนวิธีการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรให้จำแนกตามกลุ่มและประเภทของบุคลากรที่เหมาะสม เช่น ช่วงอายุที่แตกต่างกัน รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย(tenure track, non-tenure track, full time, part time) บุคลากรชาวต่างชาติ 5.2ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน ● ไม่พบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมของคณะ (SAT TEAM) ● ไม่พบวิธีการสื่อสารที่เปิดกว้าง 5.2ค(2) ไม่พบแนวทางในการเรียนรู้และพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบัน ● ไม่พบสำรวจความต้องการด้านการอบรมของบุคลากร ● ไม่พบระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี ● ไม่พบสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ ● ไม่มีความเชื่อมโยงกับแผนบุคลากรที่คณะฯ วางแผนหรือกำหนดไว้ใน การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และระบบการทำงานและบริหารบุคคลเพื่อให้งานของคณะบรรลุผล 5.2ค(3) ไม่พบแนวทางในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา มีการพิจารณาความสำเร็จตามพันธกิจ เช่น งบประมาณ ผลงานตีพิมพ์ ตำแหน่งทางวิชาการการประเมินผลการเรียนการสอน ● ไม่พบการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนา ● ไม่พบการกำหนดตัววัดสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหลังจาก ● ได้ผ่านการอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน ความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้และพัฒนา กับผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ● ไม่พบการกำหนดตัววัดที่แสดงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจส่งเสริมให้องค์กรองค์กรบรรลุความสำเร็จในระยะยาว
ประเด็นการพัฒนา	➤ การทบทวนวิธีการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรให้จำแนกตามกลุ่มและประเภทของบุคลากรที่เหมาะสม ช่วยให้ผู้คณะฯ สร้างเสริมความผูกพันตามปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลการดำเนินการของคณะฯ ได้ ➤ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้คณะฯ สามารถพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ สมรรถนะหลักที่ต้องการ การเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ของคณะ

ผลลัพธ์ ด้านบุคลากร (EdPEx 7.3)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก(1) ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร								
(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร								
7.3ก(1)-1	1.ร้อยละบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	2	C/Im		36.06	39.67	43.88
7.3ก(1)-2	2.ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	ร้อยละ	2	C/Im		47.80	49.15	50.21
7.3ก(1)-3	3.จำนวนการผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ	เรื่อง	2	C/Im		122	83	34
7.3ก(1)-4	4.จำนวนโครงการที่ได้รับทุนวิจัย	เรื่อง	2	C/Im		62	30	30
7.3ก(1)-5	5.จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/Im		28.52	38	41.81
7.3ก(1)-6	6.จำนวนสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	คน	2	C/Im		1	1	7
7.3ก(1)-7	7.จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับการจากการบริการวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติ	รางวัล	2	Ex/L		0	1	3
7.3ก(1)-8	8.จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับการจากงานวิจัยและนวัตกรรมทั้งระดับชาติและนานาชาติ	รางวัล	2	Ex/L		2	4	3
(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน								
7.3ก(2)-1	1. ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	คะแนน	2	C/Im		N/A	3.63	3.49
7.3ก(2)-2	2.ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะ	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.47
7.3ก(2)-3	3. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของคณะ	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.44
7.3ก(2)-4	4. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.66
7.3ก(2)-5	5. ความพึงพอใจที่มีต่อคณะในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.53
7.3ก(2)-6	6. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.62

ผลลัพธ์ ด้านบุคลากร (EdPEx 7.3)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.3ก(2)-6	7. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของคณะ	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.40
(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร								
7.3ก(3)-1	1. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ	2	C/S		97.49	98.35	98.30
7.3ก(3)-2	2. การลาออกของบุคลากร	ร้อยละ	2	C/S		2.51	1.65	1.70
7.3ก(3)-3	3. คะแนนระดับความผูกพันของบุคลากรต่อการดำเนินงานของคณะ	คะแนน	2	C/Im		N/A	N/A	3.45
(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร								
7.3ก(4)-1	1. จำนวนสายวิชาการที่ได้รับทุนการศึกษา	คน	2	C/Im		3	2	1
7.3ก(4)-2	2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการและหรือวิชาชีพ	ร้อยละ	2	C/Im		100	100	100
7.3ก(4)-3	3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	N/A	80

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	
Strength	6.1ก(1,3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางจัดทำข้อกำหนดและข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการฯ ● มีข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ● มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ● มีการนำเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรตามแนวทาง OBE และกำหนดการดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานของหลักสูตรจากสปอว. 6.1ก(2)คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ● เริ่มมีการนำเกณฑ์การประกันคุณภาพ AUN-QA และ EdPEX เพื่อใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามข้อกำหนด ● มีการนำมาตรฐานที่เกี่ยวข้องมาออกแบบและจัดการงานวิจัย
OFIs	6.1ก(2,4) แนวทางในการออกแบบกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการฯ ยังไม่ชัดเจน ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ รวมถึงการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการออกแบบการวิจัยและบริการวิชาการ กระบวนการทำงานหลัก กระบวนการสนับสนุน และกระบวนการบริการวิชาชีพ 6.1ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ อย่างไร 6.1ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งของกระบวนการ มีการทบทวนจากผลการดำเนินการอย่างไร
ประเด็นการพัฒนา	➢ การออกแบบกระบวนการที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการฯ ที่ชัดเจนและเป็นระบบอาจช่วยคณะฯ นำเอาข้อกำหนดที่ตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสามารถนำไปออกแบบที่ตรงกับความต้องการ ➢ การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม (Responsibility)

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	
Strength	6.2ข คณะฯ มีแนวทางการจัดการเครือข่ายอุปทาน ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์จากผู้ส่งมอบ และจัดหาสถานที่ฝึกงาน รวมทั้งแหล่งทุนวิจัยจากคู่ความร่วมมือ มีการจัดทำข้อกำหนดการคัดเลือก การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ หากมีผลการดำเนินงานที่ไม่ดี ผู้รับผิดชอบจะพิจารณาไม่จัดซื้อหรือจัดหาซ้ำอีก 6.2ค(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ ที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น มีการกำหนดการจัดการด้านความปลอดภัย แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ - ความปลอดภัยในอาคาร มีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมงและมีกล้องวงจรปิดในจุดสำคัญๆ มีแสงสว่างทั่วถึง - ความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ มีถังดับเพลิงทุกห้องปฏิบัติการ มีระบบมาตรฐานมาตรฐานห้องปฏิบัติการปลอดภัยตามระบบ ESPReL - ความปลอดภัยต่อบุคลากรและนักศึกษาภายในพื้นที่ มีถังดับเพลิงทุกอาคาร 6.2ค(2) คณะฯ มีวิธีการในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โดยมีการร่วมฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ร่วมกับเขตพื้นที่ต่าง ๆ 6.2ค(3) คณะฯ มีแนวทาง ในการบริหารความเสี่ยง มีการดำเนินการเลือกและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีการบริหารความเสี่ยงด้านต่างๆ
OFls	6.2ก คณะฯ ไม่มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการพิจารณาต้นทุนโดยรวมของการปฏิบัติการอย่างไร มีวิธีพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละกระบวนการ อย่างไร ● ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อควบคุมกระบวนการด้านรอบเวลาทำงาน ความถูกต้อง การลดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำ รวมถึง ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ายภายในและภายนอกหรือไม่อย่างไร 6.2ค(2) คณะฯ ไม่มีวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ไม่มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหาร ไม่มีการประเมินความเสี่ยงของแผนการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
ประเด็นการพัฒนา	➢ ออกแบบระบบการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เพื่อช่วยส่งเสริมการปรับปรุงโครงสร้างภายใน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่จำกัดร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ➢ แนวทางการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน ที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถดำเนินพันธกิจต่อไปได้ในภาวะฉุกเฉิน

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า								
ผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการศึกษา								
7.1ก-1	1.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ	ร้อยละ	1	C/Im		64.96	68.51	69.46
7.1ก-2	2.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ	ร้อยละ	1	C/Im		12.82	9.45	6.69
7.1ก-3	3.ระดับความพึงพอใจของนายจ้างผู้ประกอบการ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บัณฑิต ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	คะแนน	1	C/Im		4.00	4.30	4.40
7.1ก-4	4.ผลงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ	เรื่อง	1	C/Im		8	11	7
7.1ก-5	5.จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ให้เน้นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ	หลักสูตร	2	C/Im		1	1	0
7.1ก-6	6.จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่ได้รับการสนับสนุนจาก สปอว.	หลักสูตร	2	C/Im		3	2	2
7.1ก-7	7.ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ	ร้อยละ	1	C/Im		N/A	25.94	25.64
7.1ก-8	8.จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับการแข่งขันตามสมรรถนะวิชาชีพวิชาการในระดับชาติหรือนานาชาติ	รางวัล	1	Ex/L		N/A	19	25
ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิจัย								
7.1ก-9	9.ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	ร้อยละ	2	C/Im		31.11	23	13.50
7.1ก-10	10.จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ กพอ.	เรื่อง	2	C/Im		120	105	34

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1ก-11	11.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ได้รับรางวัล/สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	เรื่อง	2	Ex/L		5	3	7
7.1ก-12	12.จำนวนทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก(ล้านบาท)	ล้านบาท	2	Ex/L		21.37	8.31	32.72
7.1ก-13	13.จำนวนผลงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดเชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม	เรื่อง	2	Ex/L		1	4	4
7.1ก-14	14.จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย ภูมิปัญญา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสู่ BCG Model	เรื่อง	2	Ex/L		26	7	2
ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ								
7.1ก-15	15.ร้อยละบุคลากรและนักศึกษา นำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดและ บริการวิชาการ	ร้อยละ	2	Ex/L		74	85	10.54
7.1ก-16	16. รายได้จากงานบริการวิชาการ จากเทคโนโลยีนวัตกรรม งานสร้างสรรค์	บาท	2	Ex/L		N/A	N/A	450,000
7.1ก-17	17. จำนวนองค์ความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่นำไปใช้ในโครงการหลวง โครงการตามพระราชดำริ หรือชุมชนที่สามารถลดต้นทุนหรือเพิ่มประสิทธิภาพ	เรื่อง	2	Ex/L		N/A	N/A	25
7.1ก-18	18. จำนวนองค์ความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ไปยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนสังคม	เรื่อง	2	Ex/L		N/A	N/A	2
ข ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน								
(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ								
กระบวนการด้านการจัดการศึกษา								
7.1ข(1)-1	1.จำนวนหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรอบรมระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของสังคม	หลักสูตร	2	C/Im		3	2	2
7.1ข(1)-2	2.จำนวนร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา	ร้อยละ	2	C/Im		78.98	89.82	100
7.1ข(1)-3	3.ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	85	80.8

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1ข(1)-4	4.ร้อยละของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	2	C/S		88.21	84.77	89
7.1ข(1)-5	5.ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสปอว.	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.1ข(1)-6	6.ร้อยละนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ (ได้ร่วมโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดทักษะ)	ร้อยละ	2	C/S		N/A	100	100
7.1ข(1)-7	7.จำนวนหลักสูตรที่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการหรือชุมชน (CWIE, WiL, School in Farm ฯลฯ)	หลักสูตร	2	C/S		N/A	3	4
7.1ข(1)-8	8.จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป)	คน	2	C/Im		N/A	330	373
กระบวนการด้านการวิจัย								
7.1ข(1)-9	9.ร้อยละของโครงการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จ ตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100
7.1ข(1)-10	10.จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่ยื่นขอจดสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร	เรื่อง	2	C/Im		0	7	7
7.1ข(1)-11	11.จำนวนโครงการของคณะที่สนับสนุนความสามารถในการวิจัย	เรื่อง	2	C/Im		0	5	6
7.1ข(1)-12	12.จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	เรื่อง	2	C/Im		0	0	14
7.1ข(1)-13	13.จำนวนงบประมาณงานวิจัยและนวัตกรรมที่เกิดจากศูนย์ความเป็นเลิศ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/Im		12.00	21.37	20.00
7.1ข(1)-14	14. จำนวนผู้ร่วมกิจกรรมจากชุมชนเครือข่าย (ผู้นำชุมชน) ที่ร่วมกันพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และพัฒนาบัณฑิต เข้าสู่ภาคธุรกิจ เกษตร ตามแนวทาง BCG Model	คน	2	C/Im		N/A	15	2

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
กระบวนการด้านการบริการวิชาการ								
7.1ข(1)-15	15.รายได้จากการบริการวิชาการ ของคณะ (ล้านบาท)	ล้านบาท	2	C/Im		1.53	6.01	0.45
7.1ข(1)-16	16. จำนวนห้องปฏิบัติการที่ได้ มาตรฐาน	ห้อง	2	C/Im		N/A	2	2
(2) ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน								
7.1ข(2)-1	1.ร้อยละห้องปฏิบัติการที่มีความ ปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อ ภาวะฉุกเฉิน	ร้อยละ	2	C/Im		N/A	63	57.14
7.1ข(2)-2	2.จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม มาตรฐานความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานวิชาชีพ	คน	2	C/Im		N/A	N/A	37
7.1ข(2)-3	3.จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกซ้อมแผน ฉุกเฉินของบุคลากรและนักศึกษา	คน	2	C/Im		N/A	N/A	50
7.1ข(2)-4	4.จำนวนครั้งของอุบัติเหตุหรือการ ถูกโจรกรรม	ครั้ง	2	C/Im		N/A	N/A	0
ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน								
7.1ค-1	1.จำนวน MOU กับหน่วยงาน/ สถานประกอบการ ที่มีการดำเนิน กิจกรรมร่วมกัน	หน่วยงาน	2	C/Im		N/A	3	6
7.1ค-2	2.จำนวนสถานประกอบการที่รับ นักศึกษาเข้าฝึกในระบบสหกิจ ศึกษา	หน่วยงาน	2	C/Im		23	33	36
7.1ค-3	3.จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ที่ มีชื่อร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น/ หน่วยงานอื่นในวารสารที่ปรากฏใน ฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI	เรื่อง	2	C/Im		11	10	45
7.1ค-5	5.จำนวนคู่ความร่วมมือที่เกิดการ พัฒนา หลักสูตรร่วมกันในลักษณะ ของ Non-Degree (หลักสูตร)	หน่วยงาน	2	C/Im		3	2	2
7.1ค-6	6.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับ สถานประกอบการ ชุมชน ที่นำ งานวิจัยไปใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือ สาธารณประโยชน์	หน่วยงาน	2	C/Im		1	5	18
7.1ค-7	7.ร้อยละของการส่งมอบอาคาร สิ่งก่อสร้างที่เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100

ผลลัพธ์ ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ (EdPEx 7.1)						ผลการดำเนินการ		
ชื่อ	ตัววัด	หน่วยวัด	การ จำแนก	ประเภท ตัววัด	คู่เทียบ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
7.1ค-8	8.ร้อยละของการส่งมอบพัสดุ ครุภัณฑ์ที่เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด	ร้อยละ	2	C/S		100	100	100

การจำแนก ข้อมูลของตัววัด

- 1 = แยกตามกลุ่มลูกค้า
- 2 = แยกตาม หน่วยงาน/กลุ่มบุคลากร
- 3 = แยกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทตัววัด

- C/S = ตัววัดตามข้อกำหนด/หรือมาตรฐาน
- C/Im = ตัววัดที่ใช้เปรียบเทียบ/หรือวัดการพัฒนา
- Ex/L = ตัววัดความเป็นเลิศ/หรือความเป็นผู้นำ

7. แผนพัฒนาองค์การในระยะ 3 ปี

ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการที่ได้เรียงลำดับความสำคัญแล้ว จำนวน 7 แผน ดังนี้

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 1 จากทั้งหมด 7 แผน

หัวข้อเรื่อง: 1. พัฒนาระบบการรับฟังเสียงและฐานข้อมูลกลาง

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	- คณะชาดระบบที่เป็นเอกภาพในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเสียงสะท้อนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การรับฟังความคิดเห็นมักเป็นลักษณะเฉพาะกิจ ไม่ต่อเนื่อง และไม่มีฐานข้อมูลเชิงระบบ - ความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม เช่น แหล่งทุนวิจัย ชุมชน และผู้รับบริการทางวิชาการ ยังไม่ปรากฏชัดเจน - ข้อมูลสะท้อนความต้องการจากผู้เรียน (ปวส., ปริญญาตรี, ปริญญาโท) ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้เชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบ
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	- มีระบบการรับฟังเสียงและเก็บข้อมูลความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทั้ง 5 กลุ่ม - เกิดฐานข้อมูลกลางที่สามารถนำมาวิเคราะห์และใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและกลยุทธ์ - เพิ่มระดับความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคณะ เช่น การร่วมมือการสนับสนุน และความไว้วางใจ - ใช้ผลการรับฟังเสียงเพื่อปรับปรุงหลักสูตร การบริการวิชาการ และงานวิจัยได้จริง
5. ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการEdPEX	หมวด 3 ลูกค้ำ - ข้อ 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ การรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทั้ง 5 กลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้งานได้ - ข้อ 3.2 ความผูกพันกับลูกค้ำ การสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ โดยค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทั้ง 5 กลุ่ม
6. คณะทำงาน	คณะทำงานพัฒนาระบบการรับฟังเสียงและฐานข้อมูลกลาง
7. กระบวนการและขั้นตอน	แผนงานนี้ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก 1: พัฒนาระบบการรับฟังเสียงและฐานข้อมูลกลาง ● ออกแบบและพัฒนาช่องทางรับฟังเสียง (Google Form, Application, Web-based, กล้องรับฟังเสียงออฟไลน์) ● กำหนดตัวชี้วัดการตอบกลับที่ชัดเจน ● พัฒนา Dashboard วิเคราะห์ข้อมูล 2: การประเมินความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● สร้างแบบสอบถามมาตรฐาน (Engagement Survey) สำหรับแต่ละกลุ่ม

	● ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง ● วิเคราะห์แนวโน้มความผูกพัน ● จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์นำเสนอต่อคณะ 3: การเชื่อมโยงข้อมูลสู่การปรับปรุงและพัฒนา ● นำผลการวิเคราะห์เข้าสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางปรับปรุงหลักสูตร งานวิจัย และบริการวิชาการ ● จัดทำรายงานเพื่อตอบกลับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
8. ระยะเวลาการดำเนินการ	ตุลาคม พ.ศ. 2568 – กันยายน พ.ศ. 2569 ● ปี 2568: ออกแบบระบบ รับฟังเสียง ทดลองใช้กับนักศึกษาและชุมชน ● ปี 2569: ขยายผลครอบคลุมครบทั้ง 5 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● ปี 2570: วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปรับปรุงระบบ และทำรายงานเพื่อใช้ใน EdPEX
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- มีช่องทางรับฟังเสียงไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง/กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม ไม่น้อยกว่า 60% - ระดับความผูกพันเฉลี่ย ≥ 3.5 จาก 5 - มีรายงานผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีการนำผลการรับฟังเสียงไปใช้ปรับปรุง/พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
10. งบประมาณ (หากมี)	งบประมาณประมาณการ 100,000 บาท
11. การรายงานผล	- รายงานผลความก้าวหน้าต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุก 6 เดือน - สรุปรายงานประจำปีเพื่อนำเข้าสู่การประเมิน EdPEX ระดับคณะ - เผยแพร่รายงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2568								พ.ศ. 2569												พ.ศ. 2570									
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.
ปีที่ 1																														
1.แต่งตั้งคณะทำงาน																														
2.ประชุมวางแผนงาน ออกแบบและพัฒนาช่องทางรับฟังเสียง																														
3.กำหนดตัวชี้วัดการตอบกลับที่ชัดเจน																														
4.พัฒนา Dashboard วิเคราะห์ข้อมูล																														
5.สร้างแบบสอบถามมาตรฐาน สำหรับแต่ละกลุ่ม																														
6.ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลปีละอย่างน้อย1ครั้ง																														
7.วิเคราะห์แนวโน้มความผูกพันจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์นำเสนอต่อคณะทุก 6 เดือน																														
ปีที่ 2																														
1.ขยายผลครอบคลุมครบทั้ง 5 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย																														
2.จัดทำรายงานเพื่อตอบกลับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย																														
3.วิเคราะห์แนวโน้มความผูกพันจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์นำเสนอต่อคณะทุก 6 เดือน																														
ปีที่ 3																														
1.ขยายผลทำซ้ำทั้ง 5 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย																														
2.จัดทำรายงานเพื่อตอบกลับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย																														
3.วิเคราะห์แนวโน้มความผูกพันจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์นำเสนอต่อคณะทุก 6 เดือน																														

แผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Improvement Plan)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 2 จากทั้งหมด 7 แผน

เรื่องที่ 2 หัวข้อเรื่อง: แผนงานพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	รองคณบดี พิษณุโลก (กำกับดูแลพัฒนาคุณภาพองค์กร)
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	1. ควรพัฒนากระบวนการหลักให้ตอบโจทย์วิสัยทัศน์และ SC1–SC4 ด้วยการออกแบบและควบคุม กระบวนการจัดการศึกษาและวิจัย อย่างเป็นระบบ ช่วยให้การ พัฒนาหลักสูตรใหม่/ปรับปรุงหลักสูตร (SC2), เพิ่มทักษะบัณฑิต นักปฏิบัติ (SC3) และ สร้างผลงานวิจัย-นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (SC4) เกิดขึ้น ตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “ผู้นำในการผลิต บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ...เพื่อการพัฒนาประเทศ” 2. ต้องยกระดับประสิทธิภาพองค์กรและสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม (SC1, SC5, SC6) ให้มีกระบวนการที่สามารถจัดการทรัพยากรและความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมติดตามผลด้วย KPI ช่วย สร้างความร่วมมือกับ ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม (SC1), สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน (SC5) และ เสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กร (SC6) ผ่านการมีส่วนร่วมใน กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3. การปรับตัวสู่ดิจิทัลและการเรียนรู้ต่อเนื่อง (SC5, SC7) ขับเคลื่อนด้วยการ ใช้ PDCA/PDSA และเทคโนโลยีดิจิทัล ในการติดตามผลและปรับปรุง กระบวนการ ช่วย เพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (SC5) และ สร้างความคล่องตัวด้วยดิจิทัล (SC7) ทำให้องค์กรปรับตัวได้ รวดเร็วและยั่งยืน
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	- กระบวนการทำงานรวดเร็ว มีคุณภาพ ลดต้นทุนสู่การทำงานที่ประสิทธิผล สูงสุดและยั่งยืน - สร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและสังคม - บรรลุพันธกิจและเป้าหมายการบริการงานอย่างเป็นระบบ ในหมวด 6 และหมวด 7
5. ความสำคัญของแผนนี้กับการ ดำเนินการ EdPEX	- เสริมความแข็งแกร่งของ “กระบวนการหลัก” ตามเกณฑ์ EdPEX สอดคล้อง โดยตรงกับหมวด 6 - ด้วยแผนงานนี้เป็นการออกแบบกระบวนการให้ชัดเจน ตั้งแต่ป้อนข้อมูล (Input) → การปฏิบัติ (Process) → ผลลัพธ์ (Outcome) จึงจะทำให้การ ดำเนินงานทุกด้าน (การจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ การบริหารจัดการ) เป็นระบบเดียวกัน มีมาตรฐาน และสอดคล้องพันธกิจ - เป็นฐานข้อมูลสำหรับหมวด 7 (ผลลัพธ์) เพราะการออกแบบกระบวนการ ที่ดีจะระบุตัวชี้วัด KPI ที่ชัดเจน ทำให้การวัดผลในหมวด 7 ถูกต้องและ เที่ยงตรง

	- สามารถเชื่อมโยงทุกหมวดเพื่อสร้าง “คุณค่าร่วม” และความยั่งยืนในหมวดการนำองค์กร - การมีแผนพัฒนากระบวนการอย่างเป็นระบบ คือการแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้บริหารให้เกิดผลในทางปฏิบัติ (หมวด 2: การวางแผนเชิงกลยุทธ์) - สามารถนำข้อมูลจากการปรับปรุงกระบวนการและผล KPI คือฐานสำคัญของการทบทวนกลยุทธ์และจัดทำแผนต่อเนื่อง ทั้งข้อมูลด้านลูกค้า บุคลากร และการปฏิบัติการคู่ความสัมพันธ์ และการปรับปรุงกระบวนการช่วยลดจุดปวด (Pain point) ของนักศึกษา บุคลากร และคู่ความร่วมมือ สร้าง Shared Value ระหว่างองค์กรกับสังคมและชุมชน - ช่วยให้องค์กร “เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ในการสร้างวงจร PDCA/PDSA ที่บรรจุอยู่ในแผน ทำให้การทำงานทุกระดับไม่หยุดอยู่กับที่เกิดการเรียนรู้ ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรม อีกทั้ง การระบุ OFI (Opportunities for Improvement) จะทำให้องค์กร ไม่ต้องเริ่มคิดใหม่ซ้ำๆ แต่พัฒนาได้ลึกและเร็วขึ้นทุกปี - การมีแผนพัฒนากระบวนการเป็นระบบ จะช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เช่น QS Ranking, BCG/SDGs, การเพิ่มจำนวนนักศึกษา และการสร้างรายได้จากงานวิจัย ส่งผลโดยตรงต่อ ผลลัพธ์และความเป็นเลิศ (หมวด 7)
6. คณะทำงาน	คณะกรรมการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร
7. กระบวนการและขั้นตอน	- ขั้นเตรียมและสำรวจ - จัดตั้งทีมงานและกำหนดขอบเขต - ตั้งคณะทำงานพัฒนากระบวนการโดยมีตัวแทนจากทุกฝ่าย - ระบุ “ขอบเขตงาน” เช่น การเรียนการสอน การวิจัย งานการเงิน ฯลฯ - สำรวจและทำแผนผังกระบวนการงาน (Process Mapping) - ระบุ Input – Process – Output – Customer ของแต่ละงาน - ใช้เครื่องมือ เช่น Flowchart, SIPOC Diagram เพื่อเห็นภาพการไหลของงาน - วิเคราะห์สถานะปัจจุบัน - วัดเวลาการทำงาน (Cycle Time) และต้นทุน - เก็บข้อมูลปัญหา เช่น คอขวด, จุดเสี่ยง, งานซ้ำซ้อน - ขั้นวิเคราะห์และออกแบบ - วิเคราะห์สาเหตุราก - ใช้ 5 Why, Fishbone Diagram หรือ FMEA เพื่อหาสาเหตุปัญหา

	2.2 ออกแบบกระบวนการใหม่ • ปรับปรุงลำดับงานเพื่อลดคอขวด • นำแนวคิด Lean / Kaizen มาลดขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่า (Non-Value Added) 2.3 จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติ (SOP / Work Instruction) • เขียนขั้นตอนงานชัดเจน • กำหนด KPI และตัวชี้วัดประสิทธิภาพ เช่น เวลาเสร็จงาน, ต้นทุน, ความพึงพอใจ 3. นำไปปฏิบัติ (Check – Pilot & Full Implementation) 3.1 ทดลองใช้ (Pilot) • เลือกหน่วยย่อยทดลอง • เก็บข้อมูลการทำงานจริง เช่น เวลาที่ใช้ ความผิดพลาด ปัญหาเฉพาะหน้า 3.2 ปรับปรุงก่อนขยาย (Refine) • วิเคราะห์ผลการทดลอง • ปรับปรุงข้อบกพร่องให้เหมาะสมกับการใช้งานจริง 3.3 ขยายการใช้เต็มรูปแบบ (Full Implementation) • สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนใหม่ • อบรมและทำ On-the-Job Training เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง 4. ติดตามและปรับปรุงต่อเนื่อง 4.1 ติดตามผลอย่างเป็นระบบ • ใช้ Dashboard / Power BI / SharePoint ติดตาม KPI แบบเรียลไทม์ • ทำ Internal Audit หรือ Peer Review อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 4.2 สรุปผลและจัดทำแผนปรับปรุง (Improvement Plan) • จัดประชุมทบทวน (Annual Review) • นำผลลัพธ์ไปปรับปรุงแผนงานประจำปีของคณะ 4.3 พัฒนาวัฒนธรรม Kaizen • ส่งเสริมการเสนอไอเดียปรับปรุงงานจากทุกระดับ • สร้างแรงจูงใจ เช่น รางวัล Process Champion
8. ระยะเวลาการดำเนินการ	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2570
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	1. ร้อยละของกระบวนการหลักที่มี Flowchart & SOP ครบถ้วนและทบทวนประจำปี ($\geq 95\%$) = เพื่อยืนยันว่ากระบวนการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ บริหาร มีมาตรฐานและปรับปรุงต่อเนื่อง หนุนพันธกิจ การจัดการศึกษาและบริหารจัดการ

	2.ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานสำเร็จตามแผนภายในกรอบเวลาและงบประมาณ ($\geq 90\%$) = เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ตรงกับพันธกิจ การบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล 3.อัตราการลดต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตหรือบริการ (Cost per Output) (ลดลง $\geq 5\%$ ต่อปี) = เพื่อแสดงผลลัพธ์การเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ลดต้นทุนงานวิจัย/การสอน โดยไม่ลดคุณภาพ สนับสนุน การวิจัยและการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน 4.ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาและผู้ใช้บริการ (คะแนนเฉลี่ยจากการสำรวจ) ($\geq 4.5/5$) = เพื่อวัดคุณภาพการเรียนรู้และบริการวิชาการ หนุนพันธกิจ จัดการศึกษาและบริการวิชาการที่เน้นคุณค่า
10. งบประมาณ (หากมี)	ประมาณการปีละ 50,000 บาท
11. การรายงานผล	สิ้นปีงบประมาณ

แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569											
	ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.	ส. ค.	ก. ย.	ต. ค.	พ. ย.	ธ. ค.
1. จัดตั้งทีม & วางแผน															
2. สำรวจและวิเคราะห์ปัจจุบัน															
3. วิเคราะห์ปัญหา & ออกแบบกระบวนการใหม่															
4. จัดทำมาตรฐาน & เอกสาร															
5. นำร่อง (Pilot)															
6. ปรับปรุงจากผลนำร่อง															
7. ขยายผลใช้งานเต็มรูปแบบ															
8. ประเมินผลและวางแผนต่อเนื่อง															

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 3 จากทั้งหมด 7 แผน

เรื่องที่ 3 หัวข้อเรื่อง: แผนงานสร้างระบบนิเวศเพื่อการบ่มเพาะผู้ประกอบการ

1. ชื่อหน่วยงาน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
2. ผู้กำกับ/คณะทำงาน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	- คณะยังขาดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการบ่มเพาะผู้ประกอบการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งในด้านกลไกการสนับสนุน การเชื่อมโยงพันธมิตร การพัฒนาทักษะผู้เรียน และการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างนวัตกรรม - มีช่องว่างด้านการบูรณาการพันธกิจหลัก เข้ากับการสร้างกระบวนการคิดการเป็นผู้ประกอบการ - ขาดระบบติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการบ่มเพาะในภาพรวม ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อยกระดับคุณภาพตามแนวทาง EdPEX
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	- เกิดระบบนิเวศภายในคณะที่เอื้อต่อการบ่มเพาะผู้ประกอบการครบวงจร - มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรม - บุคลากรและนักศึกษามีทักษะด้านผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) และสามารถพัฒนาผลงานเชิงนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ - เกิดต้นแบบธุรกิจ/นวัตกรรมจากนักศึกษาและบุคลากรของคณะ - คณะมีระบบติดตามและรายงานผลลัพธ์การบ่มเพาะผู้ประกอบการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
5. ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการEdPEX	- แผนงานนี้สนับสนุนการดำเนินการตามเกณฑ์ EdPEX หมวดที่ 2 (การวางแผนเชิงกลยุทธ์) และหมวดที่ 6 (กระบวนการทำงาน) โดยเน้นการสร้างระบบและกระบวนการที่ตอบสนองต่อ Strategic Challenge ด้านการสร้างนวัตกรรมและความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนเป้าประสงค์ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Graduate) และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม (Shared Value Creation) - นอกจากนี้ยังเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิด “ระบบที่เป็นเลิศ (Systematic Approach)” ตามแนวทาง Plan-Do-Check-Act (PDCA) ของ EdPEX
6. คณะทำงาน	คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบนิเวศเพื่อการบ่มเพาะผู้ประกอบการ
7. กระบวนการและขั้นตอน	1. วิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพของคณะ ด้านการสร้างผู้ประกอบการ 2. กำหนดองค์ประกอบของระบบนิเวศ ได้แก่ ● โครงสร้างพื้นฐาน (พื้นที่บ่มเพาะ ห้องปฏิบัติการ นวัตกรรม) ● กระบวนการสนับสนุน (Mentoring, Funding, Networking)

	● การเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Curriculum Integration) 3. จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบ่มเพาะผู้ประกอบการ 4. ดำเนินกิจกรรมการบ่มเพาะ เช่น การอบรม ทดสอบแนวคิดธุรกิจ การเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรม 5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด 6. สรุปและจัดทำรายงานผลการพัฒนา เพื่อปรับปรุงและขยายผลในปีถัดไป
8. ระยะเวลาการดำเนินการ	ตุลาคม พ.ศ. 2568 – กันยายน พ.ศ. 2569
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	8.1 ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (Quantitative Outcomes) ● นักศึกษาและศิษย์เก่าที่เข้าร่วมโครงการบ่มเพาะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของนักศึกษาคณะ ● เกิดธุรกิจต้นแบบ (Startup/Spin-off) ไม่น้อยกว่า 5 โครงการ ● จำนวนกิจกรรมอบรม/ประกวด/บ่มเพาะธุรกิจ ไม่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี ● ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า 5 หน่วยงาน ● รายได้จากผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า 10,000 บาทต่อปี 8.2 ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Outcomes) ● นักศึกษาและศิษย์เก่ามี ทักษะผู้ประกอบการและนวัตกรรมเพิ่มขึ้น เช่น การคิดเชิงสร้างสรรค์ การวางแผนธุรกิจ การตลาดดิจิทัล ● มีระบบนิเวศ (Ecosystem) สำหรับบ่มเพาะผู้ประกอบการ ครบวงจร ภายในคณะฯ ● ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของคณะฯ สามารถต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ได้จริง ● คณะฯ มีภาพลักษณ์เป็นศูนย์กลางบ่มเพาะผู้ประกอบการเกษตรและอาหารเชิงนวัตกรรม ในระดับภูมิภาค ● สร้างความร่วมมือระยะยาวกับอุตสาหกรรม, ชุมชน และหน่วยงาน สัมพันธ์
10. งบประมาณ (หากมี)	งบประมาณประมาณการ 195,000 บาท
11. การรายงานผล	- รายงานผลความก้าวหน้าต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะทุก 6 เดือน - สรุปรายงานประจำปีเพื่อนำเข้าสู่การประเมิน EdPEx ระดับคณะ - เผยแพร่รายงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2568						พ.ศ.2569					
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1.วางแผนโครงการ, จัดตั้งคณะทำงาน												
2.Bootcamp & Workshop (Design Thinking, Business Model Canvas)												
3.อบรม Soft Skills & Digital Marketing												
4.การประกวดแผนธุรกิจรอบแรก												
5.คัดเลือกทีมและเริ่มบ่มเพาะ (Incubation Program)												
6.Workshop Branding & Packaging												
7.ลงพื้นที่ทดลองตลาด (Living Lab / Test Market)												
8.Mentor Coaching / Follow-up												
9.การประกวดแผนธุรกิจรอบชิงชนะเลิศ												
10.มอบ Seed Fund และต่อยอดธุรกิจ												
11.การเชื่อมโยงตลาด, ออกบูธ/แสดงสินค้า												
12.ประเมินผลโครงการและสรุปรายงาน												

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 4 จากทั้งหมด 7 แผน

เรื่องที่ 4 หัวข้อเรื่อง: แผนงานพัฒนาระบบการสื่อสารและสร้างความผูกพันองค์กร

1. ส่วนงาน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
2. หัวหน้าโครงการ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์องค์กร(SA/OA)	การสื่อสารระหว่างคณะฯ กับลูกค้า (นักศึกษา ศิษย์เก่า หน่วยงานภายนอก และสังคม) และการสื่อสารภายในคณะฯ โดยเฉพาะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ยังมีข้อจำกัดทั้งด้านความรวดเร็ว ความทั่วถึง และความเป็นสองทาง (Two-way communication) ซึ่งอาจทำให้การถ่ายทอดข้อมูลไม่ครบถ้วน การรับฟังความคิดเห็นไม่ครอบคลุม และการสร้างความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้องยังไม่เต็มที่
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	-คณะฯ มีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยและมีหลายช่องทาง -การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสองทาง -ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคณะฯ ได้รวดเร็ว ถูกต้อง และทั่วถึง -เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -มีกิจกรรมสร้างความผูกพันอย่างน้อย 2-3 ครั้ง/ปี
5. ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการEdPEx	หมวด 1 (การนำองค์กร): ผู้บริหารใช้ระบบสื่อสารที่ชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์/พันธกิจได้ทั่วถึง หมวด 3 (ลูกค้า/ผู้รับบริการ): บุคลากรมีความผูกพัน → การบริการ/การเรียนการสอนมีคุณภาพดีขึ้น หมวด 5 (บุคลากร): การสร้างความผูกพันตรงกับ Engagement & Workforce Focus หมวด 6 (กระบวนการปฏิบัติการ): การจัดระบบสื่อสารและกิจกรรมสร้างความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงกระบวนการทำงาน หมวด 7 (ผลลัพธ์): มีตัวชี้วัดความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากรที่ดีขึ้น
6. คณะทำงาน	คณะกรรมการพัฒนาระบบการสื่อสารและสร้างความผูกพันขององค์กร
7. กระบวนการและขั้นตอน	1.สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก -ภายใน: อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา -ภายนอก: นักศึกษาใหม่/ผู้ปกครอง /ศิษย์เก่า/ แหล่งทุน/ ผู้รับบริการวิชาการ -ใช้แบบสอบถาม + Focus Group + Data Analytics (เช่น การเข้าเว็บ/โซเชียลมีเดีย) 2.จัดทำนโยบายและแผนแม่บทการสื่อสาร -ระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารและตัวแทนบุคลากร

	-กำหนดเป้าหมาย (เช่น การเข้าถึงข้อมูล $\geq 90\%$, การลดข้อร้องเรียน $\geq 50\%$) -วางโครงสร้างช่องทางหลัก (เช่น เว็บไซต์, Line Official, Intranet, E-Newsletter) -จัดทำ “คู่มือแนวทางสื่อสารองค์กร” 3. พัฒนาช่องทางและเครื่องมือสื่อสาร -ภายใน: Intranet, Line OA, E-Newsletter, ปฏิทินกิจกรรมกลาง -ภายนอก: เว็บไซต์คณะ (ภาษาไทย-อังกฤษ), Facebook Page, YouTube, Podcast, ช่องทางประชาสัมพันธ์สำหรับผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า 4. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันกับบุคลากรและลูกค้า บุคลากร: Town Hall, Team Building, กิจกรรมยกย่อง นักศึกษา: Open House, กิจกรรมรับน้องเชิงสร้างสรรค์, เวทีแลกเปลี่ยนกับผู้บริหาร ศิษย์เก่า: Alumni Networking Day, โครงการ Mentor รุ่นพี่-รุ่นน้อง พันธมิตร/ผู้ปกครอง: ประชุมผู้ปกครอง, เว็กร์กช็อป/สัมมนาเชิงวิชาการ, กิจกรรม CSR ร่วมกัน 5. ดำเนินการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสองทาง -แต่งตั้ง Communication Coordinator สำหรับกลุ่ม Internal และ External -ใช้ระบบ Feedback/Survey Online หลังการจัดกิจกรรมและสื่อสารแต่ละครั้ง -เปิดช่องทาง Q&A (Live Chat, Chatbot, Line OA) สำหรับลูกค้าภายนอก 6. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง -วัดความพึงพอใจของ บุคลากร-นักศึกษา-ลูกค้าภายนอก แยกกลุ่มใช้ตัวชี้วัด เช่น อัตราการเข้าชมเว็บไซต์/เพจคณะ Engagement บนสื่อสังคม -ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา/ผู้ปกครอง/ศิษย์เก่า $\geq 80\%$ -นำผลมาปรับปรุงกระบวนการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก
8. ระยะเวลาการดำเนินการ	ตุลาคม 2568 -กันยายน 2570
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการสื่อสาร (Internal/External) $\geq 80\%$ - ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความผูกพัน $\geq 70\%$ - Engagement บน Social Media เพิ่มขึ้น $\geq 10\%$ - จำนวนข้อร้องเรียนด้านการสื่อสารลดลง

10. งบประมาณ (หากมี)	ประมาณการปีละ 300,000 บาท (ขึ้นอยู่กับการจัดทำระบบ/แพลตฟอร์มและกิจกรรมประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสร้างความผูกพัน)
11. การรายงานผล	สิ้นปีงบประมาณ

แผนดำเนินงาน ปีที่ 1

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2568						พ.ศ.2569					
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1.สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการสื่อสาร												
2. จัดทำนโยบายและแผนแม่บทการสื่อสาร												
3.พัฒนาช่องทางและเครื่องมือสื่อสาร												
4. จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันกับบุคลากรและลูกค้า												

แผนดำเนินงาน ปีที่ 2

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2569						พ.ศ.2570					
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. ดำเนินการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสองทาง												
6.ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง												

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 5 จากทั้งหมด 7 แผน

เรื่องที่ 5 หัวข้อเรื่อง: แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและระบบการจัดการกำลังคน

1. ส่วนงาน	งานบุคลากร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานคนบตี
2. หัวหน้าโครงการ	รองคนบตี ตาก (กำกับดูแลงานด้านพัฒนาบุคลากร)
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์	จากผลการประเมิน EdPEX พบว่า คณะฯ ยังขาดกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดและติดตาม สมรรถนะ (Competency) และ กำลังคน (Workforce) ส่งผลให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และพันธกิจของคณะอย่างครบถ้วน โครงการนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการจัดการสมรรถนะและอัตรากำลังอย่างยั่งยืน ♦จุดแข็ง (Strategic Advantages-SA) - มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์ในงาน ♦โอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement-OA) - ยังไม่มีการวิเคราะห์สมรรถนะรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาไม่ตรงจุด - ขาดแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน - การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ขององค์กร - ระบบการจัดการกำลังคนยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว - บุคลากรบางกลุ่มยังขาดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	- Competency Gap และ Workforce Gap ลดลง $\geq 15\%$ ภายใน 3 ปี - มีกระบวนการ IDP และระบบติดตามผลที่ชัดเจน - ใช้ Competency Framework ในการสรรหาและเลื่อนตำแหน่ง ♦ด้านบุคลากร - บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของคณะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - บุคลากรมีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง - มีแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญอย่างเป็นระบบ ♦ด้านระบบการจัดการกำลังคน - มีระบบข้อมูลกำลังคนที่ทันสมัยและสามารถใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้ - มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ลดอัตราการลาออก - มีการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับผลลัพธ์ของคณะ

	◆ด้านการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx - การดำเนินงานในหมวดที่ 5 (ทรัพยากรบุคคล) และหมวดที่ 7 (ผลลัพธ์ มีความชัดเจนและเป็นระบบ - คณะฯ สามารถแสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่เป็นรูปธรรมในการประเมิน EdPEx - เกิดวัฒนธรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ◆ด้านภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กร - บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น - คณะฯ ได้รับการยอมรับในด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีคุณภาพ
5. ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการ EdPEx	แผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและระบบการจัดการกำลังคนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานตามกรอบ EdPEx โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร รวมถึงการสร้างระบบการจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน การดำเนินการตามแผนนี้ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านกระบวนการบริหารจัดการ (Management System) และการพัฒนาผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในเกณฑ์ EdPEx โดยเฉพาะในหมวดที่ 5 (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล) และหมวดที่ 6 (การจัดการกระบวนการ) ที่เน้นการใช้ข้อมูลและระบบสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แผนดังกล่าวยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านการประเมินผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ช่องว่าง และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
6. คณะทำงาน	- รองคณบดี ตาก (กำกับดูแลงานด้านพัฒนาบุคลากร) - เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้านบุคลากร - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารงานทั่วไป หรือผู้ช่วยคณบดีที่ปฏิบัติงานด้านบุคลากร - ตัวแทนคณาจารย์ในทุกพื้นที่ ๆ ละ 1 - 2 คน
7. กระบวนการและขั้นตอน	◆ปีที่ 1 –การวางแผนทางและกำหนดระบบ - จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร - กำหนด Competency Framework - จัดทำแบบประเมิน Competency - สรุปผลการนำร่อง ◆ปีที่ 2 วิเคราะห์และพัฒนา

	- ทำ Competency Assessment บุคลากรทั้งหมด - วิเคราะห์ Gap (Competency + Workforce) - จัดทำ IDP รายบุคคล - จัดอบรมพัฒนาตาม Gap - ขยายการใช้ไปยังสายสนับสนุน ◆ปีที่ 3 บูรณาการ - นำ Competency ไปใช้ในสรรหา/เลื่อนตำแหน่ง - ติดตามและสรุปผลการดำเนินงาน 3 ปี - ปรับปรุง Competency Framework และ IDP
8. ระยะเวลาการดำเนินการ	3 ปี (พ.ศ. 2568 - พ.ศ.2570)
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	◆ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสมรรถนะรายบุคคล (IDP) - จำนวน/ร้อยละของหลักสูตร หรือกิจกรรมพัฒนา ที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะ/มหาวิทยาลัย - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ ◆ด้านระบบการจัดการกำลังคน - อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate) - ร้อยละของตำแหน่งงานที่มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ◆ด้านผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ - การบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ด้านพัฒนาบุคลากร - การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคลากร - การได้รับการรับรอง หรือผ่านการประเมินตามเกณฑ์ EdPEx ในหมวดที่เกี่ยวข้อง - มี Competency Framework ของคณะฯ อย่างน้อย 1 ฉบับ (ปี 2568) - บุคลากรมี IDP ครบ $\geq 80\%$ (ปี 2569) - % Competency ที่บรรลุเป้าหมายเฉลี่ย $\geq 80\%$ (ปี 2570) - การใช้ Competency Framework เชื่อมกับ HR อย่างน้อย 2 กระบวนการ (สรรหา, เลื่อนตำแหน่ง)
10. งบประมาณ และแหล่ง	งบประมาณเงินรายได้ จำนวน 300,000 บาท
11. การรายงานผล	- รายงานผลการวัดตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา / ระดับความพึงพอใจ โดยมีการรายงานเป็นรอบ 6 เดือน และ 1 ปี - เล่มสรุปผลการดำเนินโครงการ

แผนดำเนินงานปีที่ 1

ขั้นตอนดำเนินการ	output	ผู้รับผิดชอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	งบประมาณ
1. ตั้งคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	- มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการ - บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร													
- แต่งตั้งคณะทำงานจากฝ่ายวิชาการ, ฝ่ายบุคลากร, หัวหน้าสาขา	- รายชื่อคณะทำงานพร้อมตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร													
- กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน (ใครทำ, ใครรับผิดชอบหลัก, ใครให้คำปรึกษา และใครรับทราบ)	- TOR / Chart ผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วน	คณะกรรมการ													
2. กำหนด Competency Framework	- Framework สมรรถนะหลัก (Core Competency) - Framework สมรรถนะจำเพาะ (Functional Competency)	คณะกรรมการ													
- Core Competency: สมรรถนะหลักที่ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม, การบริการผู้เรียน, จริยธรรมวิชาการ	- รายการ Core Competency อย่างน้อย 4-6 ด้าน	คณะกรรมการ													

แผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Improvement Plan)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

ขั้นตอนดำเนินการ	output	ผู้รับผิดชอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	งบประมาณ
- Functional Competency: สมรรถนะเฉพาะของสายวิชาการ (เช่น งานวิจัย, การตีพิมพ์, การจัดการหลักสูตร) และสายสนับสนุน (เช่น งานสารบรรณ, การเงิน, IT Support)	- รายการ Functional Competency ของแต่ละตำแหน่ง														
3.จัดทำแบบประเมิน Competency	Competency - แบบฟอร์ม Self-Assessment	คณะกรรมการ													
-พัฒนาแบบฟอร์มประเมิน (Self-Assessment)	- Draft แบบประเมิน	คณะกรรมการ													
-ทดลองใช้กับอาจารย์ 1-2 หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบประเมิน	- Feedback การทดลองใช้	คณะกรรมการ													
4.สรุปผลการนำร่อง	- รายงานสรุปผล นำร่อง - Competency Framework & แบบประเมิน เวอร์ชันปรับปรุง	คณะกรรมการ													
-จัดประชุมสะท้อนผล	- บันทึกการประชุม	คณะกรรมการ													

ขั้นตอนดำเนินการ	output	ผู้รับผิดชอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	งบประมาณ
-ปรับปรุง Competency Framework และแบบประเมินให้เหมาะสม	- Competency Framework Final Version (ใช้ต่อในปี 2)	คณะกรรมการ													

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 6 จากทั้งหมด 7 แผน

เรื่องที่ 6 หัวข้อเรื่อง: แผนงานจัดทำและถ่ายทอดแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ

1.ชื่อหน่วยงาน	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
2.ผู้กำกับ/คณะทำงาน	รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์
3.ประเด็นจากการวิเคราะห์	(1) จุดแข็ง (SA – Strengths Assessment) -มีคณาจารย์และนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญสูง และมีผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ -มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี -มีห้องปฏิบัติการและทรัพยากรทางวิชาการที่สนับสนุนการเรียนการสอนและวิจัย (2) โอกาสในการพัฒนา (OA – Opportunities for Advancement) -แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เน้น BCG Economy, Green Economy และ Digital Transformation -ความต้องการบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในระดับชาติและนานาชาติ -นโยบายของมหาวิทยาลัยและรัฐที่สนับสนุนการวิจัยและสร้างนวัตกรรม -โอกาสในการบูรณาการการเรียนการสอน งานวิจัย และบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม
4.ผลที่คาดว่าจะได้รับ	-ได้แผนกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์ที่มีความชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและนโยบายชาติ -บุคลากรและหน่วยงานภายในคณะเข้าใจบทบาทและทิศทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ -มีกระบวนการถ่ายทอดแผนที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ -เกิดการมีส่วนร่วมและความผูกพันในองค์กร (engagement) ของบุคลากรทุกระดับ -สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคณะไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการวิจัย
5.ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการEdPEX	-เชื่อมโยงกับเกณฑ์ EdPEX: การมีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบเป็นรากฐานสำคัญของหมวด 2 (กลยุทธ์) และหมวด 5 (บุคลากร) ของเกณฑ์ EdPEX -สร้างการมีส่วนร่วม: แผนนี้จะทำให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน -การจัดการเชิงบูรณาการ: แผนกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดไปสู่หน่วยงานและโครงการจะทำให้การดำเนินงานสอดคล้องกันทั้งด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และการบริหารจัดการ -เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน: ทำให้คณะสามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ และใช้จุดแข็งไปสร้างคุณค่าได้อย่างเป็นระบบ

	-เป็นฐานข้อมูลสำหรับการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: สอดคล้องกับ วงจรการปรับปรุงคุณภาพ (Plan-Do-Check-Act)
6. คณะทำงาน	รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ บุคลากรสายปฏิบัติการ งานแผนและยุทธศาสตร์
7. กระบวนการและขั้นตอน	1. แต่งตั้งคณะทำงานและทีมสนับสนุนเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ 2. วิเคราะห์ห้องคิกร (SA/OA) เก็บข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและความท้าทาย ของคณะโดยการประชุมระดมสมอง สํารวจข้อมูลภายในและภายนอก วิเคราะห์ SWOT / SA/OA Analysis 3. จัดทำร่างแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ตัวชี้วัดโดยจัดประชุมคณะทำงาน ร่างเอกสารแผนกลยุทธ์ 4. รับฟังความคิดเห็นโดยจัดประชุมหรือเวิร์กช็อปเพื่อรับข้อเสนอแนะจากบุคลากร 5. ปรับปรุงและประกาศใช้ โดยปรับแผนตามข้อเสนอแนะ และประกาศใช้แผน อย่างเป็นทางการ 6. ถ่ายทอดแผนสู่หน่วยงานเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และบทบาทของแต่ละ หน่วยงาน โดยจัดประชุม/อบรม/Workshop ส่งสื่อการสื่อสาร เช่น Infographic, Presentation 7. ติดตามและประเมินผล ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด โดยติดตามรายไตรมาส/รายปี จัดทำรายงานประเมิน 8. ปรับปรุงแผนตามผลการติดตามและข้อเสนอแนะ ประชุมคณะทำงาน - ปรับปรุงตัวชี้วัดและกิจกรรม
8. ระยะเวลาการดำเนินการ	ตุลาคม พ.ศ. 2568 – กันยายน พ.ศ. 2569
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	-การมีส่วนร่วมของบุคลากร $\geq 70-80\%$ -จำนวนตัวชี้วัดที่ชัดเจนต่อแต่ละยุทธศาสตร์ ≥ 3 -การติดตามและรายงานผล ครบถ้วนตามแผน (รายไตรมาส/รายปี) -ความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติของหน่วยงาน $\geq 80\%$ -การปรับปรุงแผนตามผลประเมิน เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด
1.10. งบประมาณ (หากมี)	งบประมาณประมาณการ ...100,000..... บาท (ครอบคลุมการจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ)
11. การรายงานผล	สิ้นปีงบประมาณ

แผนดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2568			พ.ศ.2569									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.
1. การตั้งคณะทำงาน													
2.การวิเคราะห์ห้องค์กร (SA/OA)													
3.การจัดทำร่างแผนกลยุทธ์													
4.การรับฟังความคิดเห็น													
5.การปรับปรุงและประกาศใช้													
6.การถ่ายทอดแผนสู่หน่วยงาน													
7.การติดตามและประเมินผล													
8.การปรับปรุงแผน													

Action Planning for Improvement Priorities แผนพัฒนาที่: 7 จากทั้งหมด 7 แผน
เรื่องที่ 7 หัวข้อเรื่อง: ปรับปรุงระบบการวัดผลและฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ

1.คณะที่รับผิดชอบ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
2.หัวหน้าโครงการ	รองคณบดี พิชญ์โลก (กำกับดูแลพัฒนาคุณภาพองค์กร)
3.ประเด็นจากการวิเคราะห์องค์กร(SA/OA)	ระบบการวัดผลและการวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่เป็นเอกภาพ ขาดมาตรฐานกลาง การจัดเก็บข้อมูลมีหลายรูปแบบ ไม่เป็นระบบทำให้การเข้าถึงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจล่าช้าบุคลากรที่เกี่ยวข้องยังมีความรู้ความเข้าใจด้านการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศที่จำกัดข้อมูลที่จัดเก็บบางส่วนไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4.ผลที่คาดว่าจะได้รับ	- มีระบบการวัดผลและฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานกลางของคณะ - ข้อมูลสามารถเข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว และเชื่อถือได้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดเก็บ วิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูล - สนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX และการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก
5.ความสำคัญของแผนนี้กับการดำเนินการEdPEX	ปรับปรุงเรื่องการวัดผลและระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ ทั้งในเรื่องวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การเข้าถึง ข้อมูล สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
6.คณะทำงาน	คณะกรรมการพัฒนาระบบการวัดผลและฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
7.กระบวนการและขั้นตอน	1. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของระบบการวัดผลและฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะ 2. ออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของคณะ 3. พัฒนาระบบการจัดเก็บ การเข้าถึงและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. จัดทำคู่มือมาตรฐานการวัดผลและการจัดการข้อมูล 5. จัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ 6. นำระบบไปใช้จริงและปรับปรุงจากผลการทดลองใช้ 7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
8.ระยะเวลาการดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569
9.ตัวชี้วัดความสำเร็จ	• มีระบบการวัดผลและฐานข้อมูลสารสนเทศที่ใช้งานได้จริง ครอบคลุมทุกภารกิจหลักของคณะ • ผู้บริหารและบุคลากรอย่างน้อย 80% สามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้ • มีรายงานวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจอย่างน้อย 4 ฉบับ/ปี • คะแนนประเมิน EdPEX ในหมวดที่ 4 ดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน
10.งบประมาณ และแหล่ง	งบประมาณโครงการ: 20,000 บาท
11.การรายงานผล	- รายงานความก้าวหน้า ทุกไตรมาส ต่อคณะกรรมการบริหารคณะ - รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ

แผนดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	พ.ศ. 2568						พ.ศ.2569					
	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.
1. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันของระบบการวัดผลและ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ของคณะ												
2. ออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูล สารสนเทศที่สอดคล้องกับการกิจ และเป้าหมาย ของคณะ												
3. พัฒนาระบบการจัดเก็บ การ เข้าถึงและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ												
4. จัดทำคู่มือมาตรฐานการวัดผล และการจัดการข้อมูล												
5. จัดอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องใน การใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ												
6. นำระบบไปใช้จริงและปรับปรุง จากผลการทดลองใช้												
7. ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา อย่างต่อเนื่อง												