



รายงานผลการตรวจประเมิน
Feedback Report
ประจำปีการศึกษา 2566
คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทพญ. รัชฎา ฉายจิต
สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานกรรมการ

นางปฎิมา บุษราคัม
สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาวิตรี วงศ์ตั้งถิ่นฐาน
สังกัด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรรมการและเลขานุการ

สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....
 - Key Theme – Process Items
 - Key Theme – Result Items
2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา.....
 - หมวดที่ 1 การนำองค์กร.....
 - หมวดที่ 2 กลยุทธ์.....
 - หมวดที่ 3 ลูกค้า.....
 - หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....
 - หมวดที่ 5 บุคลากร.....
 - หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ.....
 - หมวดที่ 7 ผลลัพธ์.....
3. ตารางสรุปผลการประเมิน.....
4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์
- ภาคผนวก
1. Key Factors.....
2. แนวทางการประเมิน
3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Theme – Process Items

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (Strength)

- คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมือ มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและผู้รับผิดชอบ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน (OFI)

- คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการที่สำคัญต่าง ๆ ให้มีความเป็นระบบมากขึ้น เช่น กระบวนการที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จในอนาคต กระบวนการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม กระบวนการวิเคราะห์และพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทำ กระบวนการในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ กระบวนการวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงาน กระบวนการจัดการสินทรัพย์และความรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีสุขภาวะความมั่นคง กระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน การจัดการกระบวนการทำงาน การจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ การดำเนินงานให้กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถทำซ้ำได้ ในลักษณะที่ไม่กิจกรรมและใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง อาจทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการอย่างสม่ำเสมอ
- คณะฯ มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นบุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น การใช้เสียงของลูกค้ายและตลาด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ายทุกกลุ่มได้
- คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) แนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ (2) วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กับการเปลี่ยนแปลง (4) ไม่พบแผนปฏิบัติการที่

สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมถึงแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนกลยุทธ์ (5) ไม่พบการกำหนดตัววัดสำหรับแผนปฏิบัติการ และ(6) ควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะบรรลุมิSSIONและมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

- **คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้** ในประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลักและงานสนับสนุน (2) การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมของคณะได้ (3) การแสดงผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ในรูปแบบของ Dashboard แบบ Real time เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการกำกับ ติดตาม และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (4) การวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ (5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน และ (6) การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ การมีระบบวัดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact
- **คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาระบบการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ** เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาพ และมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางที่มีประสิทธิภาพดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้
- **คณะฯ มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และ กระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ** เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิภาพดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง
- **คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาระบบการประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น** เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากรและการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯ สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

Key Theme – Result Items

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละของ นศ. ที่ได้งานทำหรือศึกษาต่อ หลังจากสำเร็จการศึกษาภายในเวลา 1 ปี ทั้งระดับป.ตรี และ ปวส. ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเทียบต่อเป้าหมายทั้งระดับป.ตรี และ ปวส. ร้อยละของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์ ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ/การทดสอบตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปริญญาตรีต่อการจัดการเรียนการสอนของคณะ คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของคณะ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการของคณะ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของความพึงพอใจด้านการพัฒนาตนเอง ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการตามโครงการในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ร้อยละหลักสูตรที่ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา งบประมาณรายได้ ร้อยละของผู้ลงทะเบียนระดับ ป.ตรี ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผน ปฏิบัติการ ร้อยละความสำเร็จของแผนกลยุทธ์

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้อง และมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ผลลัพธ์ตามแนวทางการให้บริการที่สำคัญของหลักสูตรและบริการตามโครงสร้างองค์กร P 1 ก (1) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ตามที่ออกแบบ leading, lagging indicator ตามที่ระบุในตารางที่ 6.1 ก(2)-1 ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น ผลการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของการเตรียมพร้อมของคณะฯ เพื่อรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลประเมินคู่ความร่วมมือ การตรวจติดตามหรือประเมินผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือตามข้อกำหนดที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า เช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้าผู้ใช้งานวิจัย ผู้ให้ทุนวิจัย ไม่พบผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการจัดการข้อร้องเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตราการกำลัง ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัยและความสะดวกในการทำงาน บริการและสิทธิประโยชน์ ด้านการนำองค์กร เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์การรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์การ ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ผลลัพธ์การดำเนินการหลายด้านงบประมาณการเงินและตลาด เช่น รายรับ รายจ่าย หรือกำไรสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านส่วนแบ่งตลาด ด้านตำแหน่งในตลาด ด้านการเติบโตของตลาด จำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการ การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

- **คณะฯมีผลการดำเนินงานที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย** ได้แก่ จำนวนโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากร การวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการเพื่อยกระดับผลการดำเนินการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิผล งบประมาณเงินแผ่นดินที่เป็นเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย ร้อยละ การเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน ร้อยละของผู้ลงทะเบียน ระดับ ปวส. การกำกับติดตามผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ในกระบวนการทบทวนแผนปฏิบัติราชการ โดยมีการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก ความได้เปรียบและโอกาส เสี่ยงจากลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลกับสถาบันคู่เทียบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ด้วย SWOT analysis เพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยได้จัดให้มีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการ ดั้งขึ้นตอนตามแผนภาพ 1.1 ก(1)-1 การดำเนินการดังกล่าวอาจเอื้อให้การนำองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบูมสู่ความสำเร็จของคณะฯ
- ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดวิสัยทัศน์ต่อบุคลากร นิสิต และคู่ความร่วมมือ โดยมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ช่องทางการสื่อสาร ประเด็นการสื่อสาร ความถี่ และผู้รับผิดชอบ ตามตารางที่ 1.1 ข – 1 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมผลการดำเนินการของกระบวนการต่างๆให้มีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในด้านการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม เช่น การเป็นแบบอย่าง (role model) ที่เป็นรูปธรรมของผู้นำระดับสูง การควบคุมและกำกับให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรมที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมทั้งบทบาทที่สำคัญของการกำกับด้านจรรยาบรรณในการส่งเสริมอย่างไรเพื่อให้อุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมตามจรรยาบรรณ การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคณะฯ
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพัน รวมทั้งไม่ชัดเจนถึงประสิทธิภาพของกระบวนการสื่อสาร กับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆที่สำคัญ กระบวนการสื่อสารและสร้างความผูกพันที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพอาจช่วยส่งเสริมผลการดำเนินการของกระบวนการต่างๆให้มีประสิทธิภาพ และขยายตลาดของผลิตภัณฑ์และบริการให้เพิ่มขึ้น
- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบของผู้นำระดับสูง ที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น วิธีการเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นการปฏิบัติการที่ทำให้บรรลุพันธกิจ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้รับประสบการณ์ที่ดี ทำให้ผลลัพธ์มีความโดดเด่น และการสร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนวัตกรรม ความเสี่ยงที่นำลงทุน รวมถึง การมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุพันธกิจของคณะ อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนและการบรรลุวิสัยทัศน์
- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติทำให้บรรลุพันธกิจของคณะ เช่น การคำนึงถึงกลยุทธ์ บุคลากร ระบบงาน กระบวนการนวัตกรรมและระบบการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาใช้เพื่อเพิ่มผลิตรายรวมทั้งการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการติดตาม ประเมินประสิทธิภาพของแนวทางเพื่อทำให้บรรลุพันธกิจ การติดตามประเมินวิธีการดำเนินการจะทำให้ผู้นำสามารถพัฒนา ปรับปรุงเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมต่อบริบทองค์กรและสามารถทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีในทุกภาคส่วน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะมีแนวทาง ในการประพฤติตามกฎหมายกฎระเบียบ เพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการตามพันธกิจ โดยมีการกำกับตามขั้นตอนของสายบังคับบัญชา รวมทั้งมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคมที่มีต่อการดำเนินการของคณะ ในด้านการศึกษาการวิจัยการบริการวิชาการ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบและมาตรการป้องกัน ตามตารางที่ 1.2 ข(1)-1 การมีกระบวนการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการกำกับดูแลอย่างมีความรับผิดชอบ เช่น ไม่พบแนวทางหรือกลไกที่ใช้ในการกำกับองค์กร การกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงานตามรอบเวลาของคณะ การตรวจสอบด้านการเงินจากหน่วยงานภายในและภายนอก การมีคณะกรรมการบริหารกำกับดูแลเพื่อให้เป็นไปตาม
- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร รวมทั้งไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหาร รวมถึงการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคน และระบบการนำองค์กร การจัดการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินการอย่างไรในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม การมีกระบวนการ และตัวชี้วัดที่สำคัญในการส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งคณะรวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มต่างๆ สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมของคณะ
- การดำเนินการด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมของคณะฯ ยังไม่พบหลักฐานของการดำเนินการที่เป็นระบบ โดยไม่พบการดำเนินการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคมเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ และระบบปฏิบัติการของคณะฯ ที่สามารถแก้ไขปัญหาสังคม สิ่งแวดล้อม และเพิ่มมูลค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนและสังคม รวมทั้งไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ เช่น การกำหนดชุมชนที่สำคัญ แนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักขององค์กร

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ ผ่าน 9 ขั้นตอนคือ 1. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล 2. วิเคราะห์ทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) 3. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กำหนดตัวชี้วัด 4. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการประจำคณะ ฯ 5. ถ่ายทอดและเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ 6. จัดสรรงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการ 7. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 8. ติดตามผลการดำเนินงาน 9. รายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานตามขั้นตอนในแผนภาพที่ 2.1 ก(1)-1 มีการกำกับติดตามโดยรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ตามแผนภาพที่ 2.1 ก(1)- 2 การดำเนินการที่เป็นระบบนี้ช่วยให้คณะสามารถดำเนินการได้ตามพันธกิจที่วางไว้
- คณะฯ มีการกำหนดประเด็นการพัฒนา และเป้าประสงค์ 3 ด้านคือ 1) พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 3) บริการวิชาการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มต่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1 ข(1)-1

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบว่าการจัดทำกลยุทธ์ได้กระตุ้นและทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างไร เช่น วิธีการในการระบุและเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ วิธีการนำความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์มาร่วมพิจารณาเพื่อเพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จของคณะฯ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาสารสนเทศที่สำคัญเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น การรวบรวมปัจจัยภายนอกและเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจเกิดขึ้น แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสารสนเทศ แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ตัดสินใจเรื่องระบบงาน เพื่อเกื้อหนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างไร ในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตัดสินใจเกี่ยวกับระบบงานจะส่งผลกระทบต่อกรอบแบบและโครงสร้างของคณะฯ ที่จะสนับสนุนพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่ผู้รับผิดชอบ 2 รูปแบบคือ คือ 1. เปิดโอกาสบุคลากรจัดทำข้อเสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และ 2. มอบหมายให้ทำโครงการ/กิจกรรมตามภารกิจที่ต้องผลักดันให้บรรลุตัวชี้วัดในแต่ละปี กำกับติดตาม ดูแล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะทุกสิ้นไตรมาส เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูล ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาวที่สำคัญมีอะไรบ้าง ไม่พบว่าคณะมีการถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การกำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้นระยะยาว ความสัมพันธ์ของแผนปฏิบัติการว่าจะสามารถตอบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างไร แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว จะทำให้มั่นใจว่ากลยุทธ์จะสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ
- คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน สารสนเทศ และอื่นๆ ตามลำดับความสำคัญ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีทรัพยากรที่พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนสำเร็จ
- ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะพิเศษหรือสรรหาว่าจ้างบุคลากรจากภายนอกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่กำลังเผชิญ
- ไม่ชัดเจนว่าตัววัดสำคัญที่ใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิภาพของโครงการ/กิจกรรมสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่อย่างไร รวมถึงค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาวหรือไม่ และได้เปรียบเทียบกับของคู่แข่งที่สำคัญหรือไม่อย่างไร ความชัดเจนดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ
- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบใน การรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วกรณีที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เช่น คณะฯสามารถปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เมื่อไหร่จะปรับเปลี่ยน มีกระบวนการปรับเปลี่ยนอย่างไร ตั้งค่าเป้าหมายอย่างไร รวมถึงการถ่ายทอดแผนที่ปรับเปลี่ยนไปแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งมีผลต่อสถานการณ์แข่งขัน

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในปัจจุบัน

- คณะฯ มีแนวทางการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ในปัจจุบันตามดังแสดงในแผนภาพที่ 3.1ก (1)-1 และตารางที่ 3.1ก(1)-1 โดยกำหนดกลุ่มลูกค้ำ และช่องทางการรับฟัง ข้อมูลสารสนเทศที่รับฟัง ระยะเวลา ความถี่ การนำไปใช้ประโยชน์ การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะฯสามารถมีข้อมูลสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ เพื่อการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมีในอนาคต เช่น ไม่ชัดเจนว่ากลุ่มลูกค้ำในอนาคตที่เป็นผู้เรียน ลูกค้ำด้านการวิจัย และบริการวิชาการ คือกลุ่มใด และแตกต่างจากกลุ่มลูกค้ำปัจจุบันอย่างไร การระบุกลุ่มลูกค้ำในอนาคตที่ชัดเจนจะสามารถทำให้กำหนดแนวทางในการรับฟังเสียงเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ เพื่อนำไปตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบอย่างไรในการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น การใช้สารสนเทศที่มีเกี่ยวกับผู้เรียน ลูกค้ำ และส่วนตลาด รวมถึงหลักสูตรและบริการเพื่อกำหนดกลุ่มผู้เรียน การกำหนดความสำคัญของกลุ่มลูกค้ำเพื่อการจัดบริการหรือให้ดูแลที่แตกต่างกันตามกลุ่มลูกค้ำ หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการที่เหนือความคาดหมายของลูกค้ำแต่ละกลุ่มได้
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการนำความต้องการและความคาดหวัง ของผู้เรียน ลูกค้ำหรือผู้ใช้บริการกลุ่มอื่น มาใช้ในการออกแบบบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ำให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการที่เหนือความคาดหมายของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯมีวิธีสร้างความผูกพันด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับลูกค้ำแต่ละกลุ่ม และมีผู้รับผิดชอบ โดยแต่ละกิจกรรมจะมีความถี่ในการดำเนินการที่ต่างกัน ดังตารางที่ 3.2 ก(1)-1 การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีต่อคณะฯ
- คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีแนวทาง/วิธีในการในการจัดการข้อร้องเรียน เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบในช่องทางและระบบการร้องเรียน การคัดกรองข้อร้องเรียน จัดลำดับความสำคัญ ความรุนแรง และความเร่งด่วนของข้อร้องเรียน แนวทางดังกล่าวอาจช่วยสร้างความพึงพอใจและนำไปสู่ความผูกพันของลูกค้ำได้

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากคณะฯ ได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม เพื่อนำมากำหนดความต้องการหลักในการสนับสนุนและถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง การมีกระบวนการดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมการจัดการการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแข่งขันได้
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการอย่างไรในการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ความผูกพัน รวมถึงข้อมูลเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น เช่น ไม่พบว่าคณะฯ ได้กำหนดเรื่องหรือหัวข้อที่ชัดเจน ที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าเมื่อได้รับข้อมูลในเรื่องนั้นๆจะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงบริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความไม่พึงพอใจได้ นอกจากนี้ ยังไม่พบว่ากระบวนการหาข้อมูลเปรียบเทียบ ทั้งจากคู่แข่งได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์อย่างไร

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะมีแนวทาง ในการวัดผลการดำเนินงาน และติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยเลือกตัววัดที่สำคัญจากกลยุทธ์ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ คณะฯ มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย กำหนดความถี่ และผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามตารางที่ 4.1 ก(1)-1 เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสาร และในระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการของคณะฯ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจเอื้อให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของข้อมูลจริง

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่แสดงวิธีการที่เป็นระบบของวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจหรือวางแผนในการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินการ หรือช่วยตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมให้คณะฯ สามารถจัดการความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแข่งขันได้
- คณะฯ ไม่แสดงวิธีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลที่แสดงไว้ในตาราง ที่ 4.1 ก(1)-1 ผู้รับผิดชอบการวิเคราะห์และทบทวนเพื่อหาสาเหตุของปัญหา รวมถึงการประเมินผลการดำเนินการในเชิงแข่งขัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ที่คณะปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกระดับและทุกส่วนงาน เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะปรับปรุง จัดสรรทรัพยากรรวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ เพื่อสามารถสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นจนบรรลุความสำเร็จของพันธกิจ

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะเริ่มมีแนวทาง ในการจัดการสารสนเทศด้านการศึกษา วิจัย บริการวิชาการและการบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ให้มีความถูกต้องเชื่อถือ รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่สำคัญตามกลุ่มพันธกิจหลัก และมีแนวทางการดำเนินงานตามตารางที่ 4.2 ก(1)-1 การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือของระบบข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งเป็นหนึ่งในความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบ ที่ทำให้ข้อมูลสารสนเทศมีความพร้อมใช้ โดยมีรูปแบบที่ใช้งานง่ายและทันการ และทันต่อการสนับสนุนการใช้งานของผู้เรียน ผู้รับบริการ ลูกค้าอื่นๆ บุคลากรและผู้ส่งมอบการมีแนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยไม่ชัดเจนว่าแนวทางตามขั้นตอน 6

ขั้นตอนหรือตามแผนภาพที่ 4.2 ข(1)-1 มีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ที่สำคัญและสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจของคณะอย่างไร กระบวนที่เป็นระบบอาจช่วยพัฒนาสมรรถนะหลักของคณะฯ

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคณะฯ ทั้งการค้นหาหน่วยงาน หรือการปฏิบัติการที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น รวมถึงการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การค้นหาจากคณะอื่นในมหาวิทยาลัยหรือต่างสถาบัน อาจทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและกว้างขวางขึ้น หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Overall score = 20 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีวิธีการใช้ในการประเมินด้านขีดความสามารถอัตรากำลังบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมี เช่น
 - ประเด็นการพิจารณาและวิธีการวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าจากภารกิจของคณะ, ค่า FTE , งบประมาณ โดยมีรองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบ
 - มีเกณฑ์ในการประเมินด้านขีดความสามารถของบุคลากร ดังตารางที่ 5.1 ก(1)-1การดำเนินการที่เป็นระบบนี้จะช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการดำเนินการในทุกพันธกิจ
- มีแนวทางที่คณะฯ ใช้ในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่ตามขีดความสามารถที่ต้องการ เช่น
 - มีวิธีการสรรหาโดยการทบทวนและกำหนดคุณสมบัติ แต่งตั้งคณะกรรมการ การกำหนดคุณสมบัติของสายวิชาการ และสายสนับสนุน
 - มีแนวทางในการรักษาและพัฒนาบุคลากรใหม่ในแต่ละกลุ่ม เช่น ระบบพี่เลี้ยงกระบวนการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นของบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น
 - การจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคคลออกเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุน
 - มีการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจ ผ่านการติดตามผลปฏิบัติงานทุก 6 เดือน มีการเชิดชูเกียรติ ฯลฯการมีแนวทางที่ดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น
 - แผนพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งเน้นสมรรถนะเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ให้เหมาะสมกับภาระงานอย่างเป็นระบบเป็นอย่างไร
 - การเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ มีการดำเนินการอย่างไรวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น
 - แผนพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งเน้นสมรรถนะเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ให้เหมาะสมกับภาระงานอย่างเป็นระบบเป็นอย่างไร
 - การเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ มีการดำเนินการอย่างไรวิธีการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์เรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร

บุคคลที่มีประสิทธิภาพ

- ไม่พบวิธีการที่ในการสนับสนุนบุคลากรโดยการจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์และนโยบายที่เกื้อหนุนบุคลากรแต่ละกลุ่มให้มีผลการดำเนินงานที่ดีอย่างเป็นระบบ เช่น
 - วิธีการสำรวจและกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่จัดโดยมหาวิทยาลัย
- การมีวิธีการที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ วางแผนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ส่งเสริมความผูกพัน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ดำเนินการผ่าน 5 ขั้นตอน โดยกำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ตามปัจจัยความผูกพันที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การประเมินความผูกพันของบุคลากร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบดำเนินการ รวมถึงมีการวิเคราะห์เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร มีรอบระยะเวลาในการประเมิน การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้ คณะฯ รับรู้ และสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
- คณะฯ มีวิธีการที่ในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีการดำเนินงานที่โดดเด่น เช่น มีการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ดี โดยให้บุคลากรจัดทำ TOR ตามมาตรฐานภาระงาน และผลงานที่ตอบสนองตัวชี้วัด วิสัยทัศน์แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ คำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี การจัดการผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้อาจช่วยส่งเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการประเมินความผูกพันของบุคลากร เช่น วิธีการได้มาซึ่งตัวชี้วัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่สอดคล้องกับปัจจัยขับเคลื่อนที่ปรากฏในโครงสร้างองค์กร ปัจจัยความผูกพันไม่สอดคล้องกับ OP การดำเนินการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ คณะฯ สามารถปรับปรุงพัฒนา เกื้อหนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างความผูกพันขององค์กร
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น แผนบุคลากรและระบบการนำองค์กรที่จะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานอันจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดี ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการใช้ประโยชน์ของค่านิยม “SMART” เพื่อนำมาจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลงานที่โดดเด่น ได้อย่างไร ไม่ชัดเจนวิธีการวัดผลที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้ส่งเสริมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งขึ้น

- ไม่พบแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครอบคลุมตามสายงาน เช่น ไม่พบกระบวนการจัดทำแผนรายบุคคล (IDP) ที่สัมพันธ์กับทิศทางองค์กร ไม่ครอบคลุมการจัดการผลการปฏิบัติงานการทำงานของบุคลากรทั้งหมด อันประกอบด้วยค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น ไม่พบแนวทางในการกำหนดความก้าวหน้าด้านตำแหน่งของบุคลากรสายต่างๆ ไม่พบแนวทางในการวางแผนสมรรถนะที่ต้องเสริมสร้างเตรียมไว้ เช่น ทักษะการบริหารองค์กร รวมทั้งการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan) และการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากรและผู้นำในอนาคต การมีแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสร้างเสริมความผูกพันให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม
- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่คณะฯ ใช้ในการจัดการความเสมอภาคและการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เช่น ไม่ชัดเจนในการกำหนดประเด็นพิจารณาเรื่องการจัดการความเท่าเทียมและมีส่วนร่วม ไม่พบการนำสารสนเทศใดนำมาใช้ในการกำหนดและตัดสินใจ ก่อนที่จะดำเนินการ ไม่พบผลการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การมีแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสร้างเสริมความผูกพันให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดสำคัญของหลักสูตรและบริการ มีการรวบรวมปัจจัยนำเข้าและข้อมูลสารสนเทศฯ ตามรูป 6.1ก(1)-1 วิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและการบริการต่างๆ ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการดังแสดงในตารางที่ 6.1ก(1)-1 การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ายกลุ่มอื่นได้
- คณะฯ มีแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการและข้อกำหนดของกระบวนการ มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ และข้อกำหนด กระบวนการ นำไปใช้ออกแบบ กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง ได้ 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ กระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการวิจัย กระบวนการบริการวิชาการ มีตัวอย่างการดำเนินการออกแบบหลักสูตรและบริการตามตาราง ตารางที่ 6.1ก(2)-1 พร้อมมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นได้
- คณะฯ มีวิธีการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ มีการกำหนดกระบวนการที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัววัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกระบวนการ และแนวปฏิบัติในการดำเนินการ ตารางที่ 6.1ข (1)-1 แนวทางดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ได้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มอื่นได้อย่างครอบคลุมทุกกระบวนการ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบแนวทางในการออกแบบกระบวนการ เช่น ไม่ระบุกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญได้แก่อะไรบ้าง และกระบวนการที่แสดงในตารางที่ 6.1 d (2)-2 ไม่ครอบคลุมระบบงานสนับสนุนที่สำคัญ การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้สามารถส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และผลการดำเนินการ เช่น ไม่ชัดเจนว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ ได้นำเครื่องมือต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร อาทิ KPI, Gap Analysis, Trend Analysis, ISO, ESPReL มาใช้เพื่อปรับปรุงอย่างไร การวางระบบที่ชัดเจนอาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ที่สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ เริ่มมีวิธีการในการจัดการเครือข่ายอุปทาน มีการดำเนินการ ผ่าน 6 ขั้นตอน โดย 1) กำหนดคุณสมบัติเครือข่ายอุปทาน 2) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก 3) กำหนดบทบาท ข้อกำหนดที่สำคัญ สื่อสาร

การดำเนินการ 4) ประเมินผลการดำเนินการ 5) พัฒนาความร่วมมือ 6) ทบทวนปรับปรุงกระบวนการ มีแผนภาพการดำเนินการ ตามแผนภาพที่ 6.1 ค-1การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีระบบจะช่วยเพิ่มผลิตภาพและเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ปลอดภัยและมั่นคง เช่น บริหารดำเนินการโดยดำเนินการผ่าน 5 ขั้นตอน มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย 2) จัดทำแผนเพื่อป้องกันแก้ไขด้วยความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน 3) สื่อสารและถ่ายทอดสู่บุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นรวมทั้งชักจูงให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้ 4) กำกับติดตามการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และ 5) ทบทวนปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอาจจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- คณะฯ มีวิธีการในการบริหารความเสี่ยง โดยบริหารดำเนินการโดยดำเนินการผ่าน 6 ขั้นตอน มีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ 2) วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ 3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง 4) สื่อสารและถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง 5) กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงกับหน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนอย่างต่อเนื่อง 6) นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารความเสี่ยงในปีถัดไป การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสเพื่อสามารถปรับปรุงกระบวนการดำเนินการให้นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์และพันธกิจ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น ไม่พบผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หลักสูตรและบริการ กำหนดบริบทมิติต้นทุนและการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผล ไม่พบการวิเคราะห์การสูญเสียคืออะไรในแต่ละพันธกิจ และไม่พบการกำหนดตัววัด วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้ปฏิบัติพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจได้ว่าคณะฯ เตรียมความพร้อมกับความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว ไม่พบผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการมีความปลอดภัย รวมถึงการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ไม่พบหลักฐานที่หลักฐานว่าได้นำแนวทางที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ ทั้งด้านความปลอดภัยและการบริหารจัดการให้คณะฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในสภาวะวิกฤติ การมีระบบในเรื่องดังกล่าว อาจสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ แสดงตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินการที่มีแนวโน้มดี ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ร้อยละของ นศ. ที่ได้งานทำหรือศึกษาต่อหลังจากสำเร็จการศึกษาภายในเวลา 1 ปี ทั้งระดับป.ตรี และ ปวส. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเทียบต่อเป้าหมายทั้งระดับป.ตรี และ ปวส. ร้อยละของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์ ร้อยละของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ/การทดสอบตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกสาธารณะตามมาตรฐานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ร้อยละของนักศึกษาระดับปวส. ที่ผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่จัดต่อปี ร้อยละโครงการบริการวิชาการที่มอบตรงเวลา ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย เช่น การซ่อมแผน Blackout ของระบบ IT ครั้ง/ปี จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในคณะ ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจแสดงถึงประสิทธิผลของกระบวนการจัดการศึกษา วิจัยและบริการ รวมถึงความสำเร็จของการกำกับดูแลเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจ และผู้เรียนและลูกค้าอื่น ๆ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบรายงานตัววัดหลายตัวตามที่กำหนดในตารางที่ 6.1 ก(2)-1 เช่น อัตราคงอยู่ของนักศึกษา จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ร้อยละรายวิชาที่จัดทำ มคอ.3/4 ภายในระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละรายวิชาที่จัดทำ มคอ.5/6 ภายในระยะเวลาที่กำหนด ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการบริหารจัดการของหลักสูตร ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามกรอบ TQF รางวัลที่นักศึกษาได้รับจากหน่วยงานในระดับชาติและนานาชาติ อัตราคงอยู่ของนักศึกษา งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านการวิจัย จำนวนครั้งที่ให้บริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อปี จำนวนผู้มารับบริการ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของตัวชี้วัดดังกล่าว อาจช่วยประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่ตอบสนองต่อพันธกิจ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Overall score = 15% Band 2

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินการที่มีแนวโน้มดี เช่น คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาปริญญาตรีต่อการจัดการเรียนการสอนของคณะ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อโครงการพัฒนานักศึกษา คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของคณะ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการของคณะ จำนวนข้อร้องเรียนของนักศึกษาในทุกระดับ ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนถึงกระบวนการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ รวมถึงการบริการที่ดี สร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อผู้เรียนและลูกค้า

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบรายงานตัววัดหลายที่สำคัญของด้านการมุ่งเน้นและลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการหลายด้าน เช่น ผลลัพธ์ที่สำคัญของลูกค้ากลุ่มอื่น ตามที่ปรากฏใน P2ข-1 เช่น ผลลัพธ์ของลูกค้านักศึกษา non degree นักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า เป็นต้น ผลลัพธ์ของการสร้างความสัมพันธ์ ตามตาราง 3.2-ก1 การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม อาจช่วยสะท้อนโอกาสในการปรับปรุงระบบมุ่งเน้นและลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรบางเรื่องมีแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละของความพึงพอใจด้านการพัฒนาตนเอง ผลลัพธ์การดำเนินการดังกล่าว อาจสะท้อนกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มลดลง หรือมีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ เช่น จำนวนโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากร การวิเคราะห์ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงกระบวนการเพื่อยกระดับผลการดำเนินการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถที่สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านขีดความสามารถที่คณะฯ ระบุไว้ในตารางที่ 5.2ก-1 จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละลักษณะงาน/ระดับและทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการรายงานผลลัพธ์ที่จำแนกตามกลุ่มของบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร จำนวนข้อร้องทุกข์ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมจริยธรรมงานวิจัย เป็นต้น การวิเคราะห์ตัวชี้วัดและแยกแยะตามกลุ่มของบุคลากร อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่นำไปปรับปรุงตอบสนองความต้องการของบุคลากร สร้างความพึงพอใจและความผูกพันตลอดจนการรักษาบุคลากรสมรรถนะสูง

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรบางตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี เช่น ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการตามโครงการในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ร้อยละหลักสูตรที่ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา ร้อยละโครงการวิจัยที่ปฏิบัติตามจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จำนวนบุคลากรที่ถูกสอบสวนวินัยร้ายแรง จำนวนครั้งที่มีการทำผิดระเบียบด้านการเงิน จำนวนครั้งที่มีการทำผิด พรบ.คอมพิวเตอร์ จำนวนข้อร้องเรียนต่างๆ ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนกระบวนการกำกับดูแลตัวชี้วัดด้านด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปยังคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ, ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ เช่น ร้อยละของการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจ ร้อยละของระดับการรับรู้ทิศทางการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสารในภาพรวมของคณะ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารระดับสูง และผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สอดคล้องกับการดำเนินการใน 1.2ค การรวบรวมและรายงานผลลัพธ์ดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ สนับสนุนการดำเนินการของคณะฯ ผ่านการดำเนินการของบุคลากร คู่ความร่วมมือ และสร้างความมั่นใจแก่สังคมในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองมาตรฐาน

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Overall score = 15 % Band 2

จุดแข็ง (Strength)

- คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน ตลาดและกลยุทธ์ที่มีระดับดีกว่าปีที่ผ่านมา และมีแนวโน้มที่ดี เช่น งบประมาณรายได้ ร้อยละของผู้ลงทะเบียน ระดับ ป.ตรี ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละความสำเร็จของแผนกลยุทธ์

โอกาสในการพัฒนา (OFI)

- คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน และการตลาดหลายตัว เช่น สภาพคล่องความสามารถในการทำกำไร ประสิทธิภาพในการใช้สินทรัพย์ เงินทุนสำรอง การเพิ่มและลดทุนสำรองสะสม รายได้ตามพันธกิจ การติดตามผลลัพธ์ทางการเงินที่ครอบคลุมจะช่วยส่งเสริมความมั่นคงด้านงบประมาณและการเงินของคณะฯ ในอนาคต คณะฯ มีผลการดำเนินงานที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา ร้อยละของตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่บรรลุเป้าหมาย การมีผลลัพธ์เฉพาะด้านจะทำให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- คณะฯ มีผลการดำเนินการด้านงบประมาณ ที่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา เช่น งบประมาณเงินแผ่นดินที่เป็นเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน ร้อยละของผู้ลงทะเบียน ระดับ ปวส.

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	% คะแนน	ผลคะแนน	Band
หมวดที่ 1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	20	14	2
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	15	8	2
รวมคะแนนหมวด 1	115		22	
หมวดที่ 2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	20	9	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	15	6	2
รวมคะแนนหมวด 2	90		15	
หมวดที่ 3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15	6	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	15	7	2
รวมคะแนนหมวด 3	85		13	
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	15	7	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	15	7	2
รวมคะแนนหมวด 4	90		14	
หมวดที่ 5 บุคลากร				
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	20	8	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	15	7	2
รวมคะแนนหมวด 5	85		15	
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	20	9	2
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15	6	2
รวมคะแนนหมวด 6	85		15	
รวมคะแนนหมวด 1-6	550		94	1
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ	120	20	24	2
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	15	12	2
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	15	12	2
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	15	12	2
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	15	14	2
คะแนนรวมหมวด 7	450		74	1
คะแนนรวมทั้งหมด	1,000		168	1

ภาคผนวก

ตาราง Key Factor คณะเทคโนโลยีการเกษตร

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	ด้านการจัดการศึกษา แบ่งเป็น ระดับ ปวส (5 หลักสูตร) นศ. 104 คน ร้อยละรายได้ 10.05: 1. สาขาวิชาสัตวศาสตร์ สาขาวิชาพืชศาสตร์ สาขาวิชาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ สาขาวิชาเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาอุตสาหกรรมชีวภาพปฏิบัติ มุ่งเน้นผลิตกำลังคนที่มีความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคเชิงลึก มีทักษะและสมรรถนะในงานอาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ สังคม และประเทศชาติ หลักสูตรระดับปริญญาตรีจำนวน 8 หลักสูตร นศ. 456 คน ร้อยละรายได้ 84.78: สาขาวิชาสัตวศาสตร์ - สาขาวิชาเทคนิคการสัตวแพทย์ สาขาวิชาพืชศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีอาหารและการประกอบอาหาร สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร สาขาวิชาการเพาะเลี้ยงและธุรกิจสัตว์น้ำ สาขาวิชาเกษตรอัจฉริยะ สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมอาหาร มุ่งเน้นผลิตกำลังคนที่มีความรู้ทางวิชาการและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจรุ่นใหม่ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 หลักสูตร นศ. 24 คน ร้อยละรายได้ = 5.17: มุ่งเน้นผลิตกำลังคนที่มีความสามารถในการวิจัยและศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาทางการเกษตรของท้องถิ่นและประเทศชาติด้วยจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการวิจัย ร้อยละรายได้ = 24.69: งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ต้นแบบผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตรเพื่อสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น มีการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาจากผลงานวิจัย ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ที่อยู่ในฐานข้อมูลทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ ด้านบริการวิชาการ ร้อยละรายได้ = 5.39 : ก่อให้เกิดรายได้: งานฟาร์ม โรงพยาบาลสัตว์ และ AG Farm; ใช้อองค์ความรู้และนวัตกรรมในสาขาวิชาชีพ สร้างผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อบริการแก่ชุมชน โครงการให้เปล่า: โครงการชุมชนต้นแบบถ่ายทอดเทคโนโลยีหมู่บ้าน โครงการ ปวส. บริการชุมชน วิชาการ วิชาชีพ และจิตอาสา โครงการค่ายวิชาการเพื่อบริการวิชาการแก่หน่วยงานเครือข่าย; การมีรายได้เพิ่มขึ้นของชุมชน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษ การวิจัย ต่อยอดงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ในชุมชน
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยม และวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์: เป็นองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาคเพื่อพัฒนาท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร ค่านิยม: SMART เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งมั่นสร้างประโยชน์ต่อสังคม S: Societal contributions การสร้างประโยชน์ให้สังคม M: Management by fact การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง A: Agility ความคล่องตัว R: Resilience ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว T: Teamwork การทำงานร่วมกันเป็นทีม พันธกิจ : ด้านการจัดการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย และ ด้านการบริหารจัดการ วัฒนธรรม อุดม มุ่งมั่น สร้างสรรค์ จิตบริการ
3. สมรรถนะหลัก	“มีความเชี่ยวชาญการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอาชีพ การวิจัยด้านเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อส่งเสริมชุมชนท้องถิ่น (สัตว์เศรษฐกิจ พืชเศรษฐกิจ และ สัตว์น้ำ)”
4. บุคลากร	บุคลากรจำนวน 75 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 57 คน สายสนับสนุน 18 คน ปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อภารกิจของคณะฯ บุคลากรสายสนับสนุน: 1.ค่าตอบแทน/รางวัล 2. ตำแหน่งที่มั่นคง บุคลากรสายวิชาการ: 1.การส่งเสริมและพัฒนาทางอาชีพ 2.สิ่งสนับสนุนและบรรยากาศการทำงาน

หัวข้อ	ข้อมูล
5. สินทรัพย์	อาคาร มีอาคารเรียน และอาคารปฏิบัติการ จำนวน 16 อาคาร ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการทั้งหมด 71 ห้อง ฟาร์มด้านปศุสัตว์ พืชศาสตร์ และสัตว์น้ำ โรงพยาบาลสัตว์เพื่อชุมชน อาคารศูนย์นวัตกรรมเกษตร และเทคโนโลยี (AG Farm) อาคารห้องปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์เพื่อรองรับกับงานวิจัยและวิชาการ และกำลังพัฒนาห้องปฏิบัติการกลาง คณะเทคโนโลยีการเกษตร ให้เป็นห้องปฏิบัติการที่ได้รับมาตรฐาน เครื่องมือวิทยาศาสตร์ <u>อุปกรณ์</u> ครุภัณฑ์ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย อาทิ HPLC, AAS, Freeze dry, Spectrophotometer, Thermocycler, Gel documentation ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์ประจำห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ/ห้องประชุม <u>เทคโนโลยี</u> Software ที่ได้รับ การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย /ระบบ LAN ระบบ Wireless อุปกรณ์ระบบไอที/ ระบบ LAN ระบบ Wireless ระบบอินเทอร์เน็ต ได้แก่ ระบบ LAN, MU-Wi Fi, Teleconference ห้องเรียน Smart class room
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	การการศึกษา 1) มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 2) เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2562 3) การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2563 4) เกณฑ์ AUN AUN -QA Version 4.0 5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษา ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 6) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2563 7) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2559 8) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการศึกษาตลอดชีวิต พ.ศ. 2565 9) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยคลังหน่วยกิต พ.ศ. 2566 10) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วย การจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา พ.ศ. 2563 11) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเทียบโอนหน่วยกิตและผลการศึกษา พ.ศ. 2566 ด้านวิจัย 1) พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการบริหารงานวิจัย พ.ศ. 2560 3) ระเบียบมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. 2560 4) ระเบียบ ว่าด้วยจำนวนกรรมการ-กำกับดูแลการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ 2564 5) ประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการดำเนินการต่อสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ข้อกำหนดจรรยาบรรณการดำเนินการต่อสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 การบริหาร 1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 2) พระราชบัญญัติการจัดตั้งจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 3) พระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 4) ระเบียบการเบิกจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2564 5) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 6) ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรม พ.ศ. 2565 7) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2557
7. โครงสร้างองค์กร	คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี คณะจัดการบริหารองค์กร ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี สาขาวิชาจำนวน 7 สาขา และโรงพยาบาลสัตว์ โดยการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารคณะและคณะกรรมการประจำคณะ ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา เลขานุการคณะ หัวหน้างาน
8. ผู้เรียน ลูกค้า ความต้องการ และความคาดหวัง	<u>นักศึกษาระดับ ปวส.</u>: 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีทักษะพร้อมทำงานในสายวิชาชีพ <u>นักศึกษาระดับปริญญาตรี</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีอาชีพที่มั่นคง ทำงานในสายวิชาชีพ <u>นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา</u> 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2.- สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีความก้าวหน้าในงาน และมีโอกาสในการได้งานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

หัวข้อ	ข้อมูล
	<u>นักศึกษา Non degree</u>: 1. ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ Re skill / up skill นำความรู้ไปต่อยอดอาชีพ/หาอาชีพใหม่ <u>นักเรียน</u>: 1. คุณภาพของหลักสูตร/ผู้สอน/การบริการที่ดี <u>แหล่งสนับสนุนทุนวิจัย</u>: 1. ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ 2.งานวิจัยแล้วเสร็จตามเวลา <u>ผู้รับบริการวิชาการ</u>: 1.วิทยาการมีความเชี่ยวชาญ 2. มีความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น 3. ได้ผลิตภัณฑ์และบริการทางการเกษตรที่มีคุณภาพ
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง	<u>ผู้ประกอบการ</u>: 1. บุตรหลานสำเร็จตามแผน และประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ 2. มีช่องทางติดต่อสื่อสารกับทางคณะ 3. บุตรหลานได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดี <u>ผู้ใช้บัณฑิต</u>: 1.ได้ศึกษาในหลักสูตรที่มีคุณภาพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผน 3. มีอาชีพที่มั่นคง ทำงานในสายวิชาชีพ <u>ศิษย์เก่า</u>: 1.มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา 2. คณะมีความเจริญเติบโตและก้าวหน้า
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และข้อกำหนด	<u>ผู้ส่งมอบ</u> <u>บริษัท/ร้านค้า</u>: สินค้าได้มาตรฐาน ราคาเหมาะสม ส่งมอบตรงเวลา บริการก่อนและหลังการขายที่ดี <u>คู่ความร่วมมือ</u> <u>สถานประกอบการ/หน่วยงานราชการ</u>: - การฝึกงานที่มีมาตรฐานที่ดี
11. ลำดับในการแข่งขัน	คู่เทียบหลัก คือ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามลักษณะการจัดการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการที่คล้ายคลึงกัน คือ
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	กระแสรักษ์สุขภาพและบริโภคอาหารสุขภาพของประชากร มีผลต่อวิถีการเกษตรของโลก คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพเกษตรแม่นยำ และเกษตรสมัยใหม่ ทำให้คณะมีการปรับตัวใช้จุดเด่นด้านความหลากหลายของศาสตร์ภายในคณะ บูรณาการทั้งด้านงานวิจัย งานบริการวิชาการ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	รายงานประจำปี ฐานข้อมูลที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) CHECO online และ CHE-QA online ข้อมูลจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เอกสารการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันคู่เทียบ อย่างไรก็ตามคณะฯ ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความสมบูรณ์ของข้อมูลและโอกาสที่จะเข้าถึงข้อมูล
14. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	SC1. ทักษะด้าน Smart Agriculture และการสอนในศตวรรษที่ 21 ของคณาจารย์ SC2. นักเรียนที่มีผลการเรียนดีไม่เลือกเรียนด้านการเกษตร SC3. การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมการเกษตรที่สามารถใช้ประโยชน์ในชุมชนและสังคม SC4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การปรับโครงสร้างและขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ SC5. การกำกับองค์กรที่ดีและการหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน SC6. การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร SC7. การบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด
15. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SA1. หลักสูตรเน้นการบูรณาการเรียน-การสอนควบคู่กับการทำงาน มีองค์ความรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่ SA2. มีศูนย์วิจัยและฝึกอบรมภูสิงห์เป็นแหล่งเรียนรู้งานวิจัย/ถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมครบวงจร SA3. มีเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็งและพร้อมให้ความช่วยเหลือคณะ SA4. มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับมาอย่างยาวนานในวงการด้านการเกษตร SA5. มีบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่หลากหลาย SA6. อาจารย์มีคุณวุฒิสูงและมีประสบการณ์ในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น

หัวข้อ	ข้อมูล
16. โอกาสเชิงกลยุทธ์	SO1. การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น/ ยาว ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ SO2. การวิจัยและสร้างนวัตกรรมตอบสนองต่อนโยบายด้านเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงของประเทศ SO3. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรในโลกดิจิทัล SO4. การให้บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีการเกษตรแก่สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	วงจรคุณภาพ PDCA การจัดการความรู้ (KM) เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

2. แนวทางการประเมิน

2.1 แนวทางการประเมิน สำหรับหมวด 1-6

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	A : ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : แทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบันแต่ละส่วนหรือหน่วยงาน ดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25%	A : แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลของคำถามพื้นฐานของหัวข้อนั้น L : เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45%	A : แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L : เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A : มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร และในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร รวมถึงการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการ ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันระดับองค์กร I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100%	A : มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงโดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ผ่านการสร้างนวัตกรรม โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการทั่วทั้งองค์กร ปรากฏหลักฐานอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรนี้เป็นผลมาจากการวิเคราะห์และการแบ่งปันความรู้ I : แนวทางมีการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ

2.2 แนวทางการประเมิน หมวด 7

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5%	Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือข้อมูลที่แสดงส่วนใหญ่มีแนวโน้มในทางลบ C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25%	Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C : แทบไม่มีหรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40% หรือ 45%	Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C : เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%, 55%, 60% หรือ 65%	Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T : แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C : ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่องมีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด และกระบวนการที่สำคัญตามความต้องการที่สำคัญของลูกค้า ตลาด และกระบวนการ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	Le : มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามย่อยของหัวข้อ T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่องมีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
90%, 95% หรือ 100%	Le : มีการรายงานระดับผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำในเชิงเปรียบเทียบในหลายด้าน I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ

3. คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band)

3.1 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าจะมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียิ่งเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

3.2 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

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