

Maejo University

REPORT

Academic Year 2021



August 23–24, 2022

@Maejo University

รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2564

(5 กรกฎาคม 2564 – 13 มิถุนายน 2565)

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา 2564 ลงวันที่ 26 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565 ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2564 ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในวันที่ 23 – 24 สิงหาคม 2565 ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์	ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร.เสาวณิต สุขภารังษี	กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม มูลเมือง	กรรมการ
4. อาจารย์ ดร.อานนท์ ปะเสระกัง	กรรมการ
5. อาจารย์ ดร.อนุวัฒน์ จรัสรัตนไพบูลย์	กรรมการ
6. นางจุฑารัตน์ ชิดทอง	กรรมการและเลขานุการ
7. นางสาวนิตยา ใจกันทา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

วันที่ทำการประเมิน

วันที่ 23 – 24 สิงหาคม 2565

สถานที่ทำการประเมิน

ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ชั้น 5 อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และ
ออนไลน์ผ่านทางโปรแกรม ZOOM Meeting

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา 2564 ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวทางการประกันคุณภาพ การศึกษา CUPT-QMS Guidelines ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) จำนวน 8 Criteria 28 Sub-criteria

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้

Criteria		Rating
C.1	ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน	4
C.2	ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3
C.3	ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน	4
C.4	ผลและกระบวนการบริการวิชาการ ตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการ แก่ชุมชน และเพื่อผู้เรียน	4
C.5	ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน	4
C.6	ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
C.7	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ	3
C.8	ผลและกระบวนการบริหารจัดการตามภาวะผู้นำ ธรรมภิบาล และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4
สรุปผลในภาพรวม		3

ในภาพรวมของการประเมินผลการดำเนินการ คณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT-QMS Guidelines ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) โดยมีการพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับ 3 : Inadequate but Minor Improvement Will Make It Adequate ทั้งนี้มีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินและการร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องดังนี้

สรุปการให้ข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการประเมินฯ

นำเสนอในวันที่ 24 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565

ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ชั้น 5 อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
และ ออนไลน์ผ่านทางโปรแกรม ZOOM Meeting

โครงสร้างองค์กร	จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
P.1 ลักษณะขององค์กร	มีข้อมูลสรุปในด้านต่าง ๆ จำแนกตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. ควรแสดงผังโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยที่แสดงให้เห็นหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้ปรากฏชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาในโครงสร้างองค์กร 2. การวิเคราะห์และจัดกลุ่มหลักสูตรที่ตอบวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความเป็นนานาชาติ 3. พิจารณาทบทวนและปรับข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ รวมถึงความต้องการและความคาดหวัง/บทบาทที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และวิสัยทัศน์ในด้านความเป็นนานาชาติ
P.2 สภาพการณ์ขององค์กร	มีการจำแนกประเภทของคู่เทียบในด้านกระบวนการทำงานหลักตามมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และคู่เทียบด้านความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ	การนำเสนอข้อมูล เช่น ข้อมูลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ควรนำเสนอเป็นข้อมูล 2-3 ปี เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบข้อมูลและวิเคราะห์แนวโน้มของการดำเนินงาน รวมถึงสถานภาพในปัจจุบันได้

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.1	ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน			4	4
C.1.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติและจำนวนรับที่เหมาะสม	การรับนักศึกษาที่มีจำนวนสูงกว่าตามแผนที่กำหนดไว้	1. หากลไกในการเติมเต็มจำนวนการรับเข้าที่ยังไม่ได้ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษา 2. พิจารณาเพิ่มการรับนักศึกษาต่างชาติและเพิ่มจำนวนหลักสูตรให้มีความเป็นนานาชาติตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 3. พัฒนาการทำธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทุกช่วงวัยในรูปแบบใหม่ที่จะเกิดจากการเพิ่มประสบการณ์และการฝึกอบรม ในลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)	4	4
C.1.2	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตามต้องการ	มีระบบและกลไกที่เอื้อต่อการรับสมัครนักศึกษาและการคัดเลือกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. การทบทวนประเมินผลจำนวนการรับเข้าในแต่ละรอบ เพื่อให้สอดคล้องกับความพร้อมต่อสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ นั้น ๆ	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
			2. การพัฒนาหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียที่กำลังมีการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม 3. การติดตามและประเมินผลนักศึกษาที่มีคุณสมบัติการรับเข้าที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนได้ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้		
C.2	ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้อการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			3	3
C.2.1	มีการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ให้บรรลุคุณลักษณะพึงประสงค์ของบัณฑิต และผลการเรียนรู้	มีการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ให้บรรลุผลการเรียนรู้โดยใช้เกณฑ์ การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้วย AUN-QA	1. การกำหนดคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ (graduate's attributes) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกหลักสูตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำไปจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
			2. ทบทวนและปรับปรุงการกำกับติดตาม การประเมินผลการจัดการศึกษาของทุกหลักสูตร ทั้งในระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย ให้เกิดการ บรรลุคุณสมบัติที่พึงประสงค์และผลการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้		
C.2.2	มีการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ให้ตอบสนองความต้องการและ จำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		1. ขยับเคลื่อนหลักสูตร Non Degree Program ให้เป็นที่ยอมรับในสถานประกอบการหรือพื้นที่ ชุมชน 2. เพิ่มกิจกรรมการเสริมทักษะการปฏิบัติงานจริง ให้กับนักศึกษามากขึ้น 3. ทบทวนและปรับหัวข้อที่ทำการประเมินคุณภาพ หลักสูตรให้เน้นเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ เพื่อให้สะท้อนผลการดำเนินงานของหลักสูตร อย่างแท้จริง และสามารถตอบสนองความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.2.3	มีการกำกับดูแลกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้คาดหวังหรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเพื่อทำให้มั่นใจว่ากระบวนการวัดและผลจากการประเมินผู้เรียนนั้นมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นธรรม (ensure validity, reliability and fairness)	การกำกับดูแลการวัดและประเมินผลโดยระบุไว้ใน มคอ.3-4 และมีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา	1. ปรับรูปแบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่เป็นอุปสรรคของการเรียนในระบบ Online ให้เป็นไปตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected Learning Outcome) 2. จัดหาเครื่องมือและกลไกในการวัดผลและประเมินผลคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3	3
C.2.4	มีการกำกับติดตามและประเมินผลของกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษา (student supports / services / advices) เพื่อให้ศึกษามีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามผลการเรียนรู้และศักยภาพทางอาชีพ	มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างเพียงพอและครอบคลุมในทุกมิติ	การประเมินความพึงพอใจโดยใช้ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง 3-5 ปี เพื่อให้เห็นแนวโน้มของการพัฒนา	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.3	ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน			4	4
C.3.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการวิจัยของคณะ/สถาบัน	มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องของทั้งจากภายใน (นโยบายมหาวิทยาลัย เช่น การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี แผนพัฒนาความเป็นเลิศเพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย) และภายนอก (แผนพัฒนาฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ) มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดหรือทบทวนทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย	ทบทวน ปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มเติมตัวชี้วัดและเป้าหมายให้ตอบรับกับทิศทางการวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไป หรือตอบรับกับบริบทของมหาวิทยาลัย อาทิ ตัวชี้วัดที่ตอบรับการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เป็นต้น	4	4
C.3.2	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการวิจัยและกระบวนการวิจัยให้ตอบสนองทิศทางการวิจัยของคณะ/สถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทางการวิจัย	มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามและประเมินผลการวิจัย จนมีผลงานการวิจัยที่ตอบสนองทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1. ผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ มีค่าน้ำหนักสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างปี 2562-2564	1. ควรนำผลการดำเนินงานย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี มาประกอบการพิจารณาในการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด เพื่อสร้างความท้าทายและการพัฒนาการวิจัยอย่างก้าวกระโดด 2. ควรทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดให้มีความเป็นปัจจุบัน และสะท้อนให้เห็นศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
		2. ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Web of Science and Scopus ได้รับการอ้างอิงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระหว่างปี 2562-2564 3. มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งานวิจัยด้านข้าว ลำไย พืชเศรษฐกิจมูลค่าสูง			
C.4	ผลและกระบวนการบริการวิชาการ ตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน และเพื่อผู้เรียน			4	4
C.4.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจาก ภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการบริการวิชาการแก่ชุมชนและพัฒนาผู้เรียนของคณะ/สถาบัน ตามวิสัยทัศน์ ปณิธาน และ/หรือ ยุทธศาสตร์ของคณะ/สถาบันที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ	1. มหาวิทยาลัยมีการนำข้อมูลทั้งจาก ภายในและภายนอกมากำหนด ทิศทางการบริการวิชาการ การกำหนดตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายการดำเนินงานบริการ วิชาการ	ควรพิจารณาขยายการให้บริการวิชาการกับ หน่วยงานต่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อตอบรับ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
		2.มหาวิทยาลัยมีทิศทางที่ชัดเจนด้าน บริการวิชาการ ได้แก่ ด้านการ เกษตรระดับนานาชาติ ด้านเกษตร อินทรีย์ และการเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2			
C.4.2	มีการกำกับติดตามและประเมินผล การบริการวิชาการและกระบวนการ บริการวิชาการให้ตอบสนอง ทิศทางการบริการวิชาการของคณะ/ สถาบันและใช้ผลการประเมินในการ ปรับปรุงกระบวนการหรือปรับ ทิศทาง	1. มีระบบ KPI monitoring MJU ใน การกำกับติดตามและประเมินผล การบริการวิชาการ ตลอดจนมี คณะ กรรมการบริการวิชาการในการ กำกับติดตาม และการกำหนด ระยะ เวลาในการรายงานผล 2. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการบริการ วิชาการ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาวิเคราะห์ประเมินผล การบริการวิชาการแยกตามพื้นที่ 3 แห่ง เพื่อจะได้ เสริมจุดเด่นในการให้บริการวิชาการได้ตรงตาม อัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
		3. มีหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการบริการวิชาการ อาทิ เชิงใหม่ โมเดล แหล่งเรียนรู้หรือฐานเรียนรู้ องค์ความรู้ด้านการเกษตรที่ได้รับ การยอมรับระดับนานาชาติ ระดับคะแนนการจัดอันดับ SCG Impact Ranking 2022 เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2563 4. มีการนำผลการประเมินนำมาปรับปรุงกระบวนการบริการ วิชาการ อาทิ การจัดทำคู่มือการ จัดทำรายงานโครงการบริการ วิชาการ การปรับปรุงระบบการ เบิกจ่ายเงิน ชำระบัญชี การจัดส่ง รายงาน เป็นต้น			

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.5	ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน			4	4
C.5.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจอื่นของคณะ/สถาบัน หรือเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมความเข้าใจหรือการสืบสานต่อยอดศิลปวัฒนธรรม	1. มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอก มาวิเคราะห์ SWOT ทบทวนและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่รวมถึงตัวชี้วัดเพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในด้านความเป็นนานาชาติ 2. นอกจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้นำข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยเฉพาะประเด็นของการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์	1. เพื่อให้กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติและมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร มีความโดดเด่นเช่นเดียวกับกิจกรรมที่ดำเนินการ ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ แต่ยังคงอัตลักษณ์เฉพาะพื้นที่ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งสองแห่งมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนฯ เพิ่มเติม รวมถึงอาจพิจารณาเพิ่มผู้แทนจากทั้งสองแห่งในองค์ประกอบของคณะกรรมการบูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2. นอกจากตัวชี้วัดเชิง “ปริมาณ” แล้ว เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะการรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความเป็นนานาชาติ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับหรือเพิ่มตัวชี้วัดในเชิง “คุณภาพ” ให้มากขึ้น	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
		การเรียนรู้ของหลักสูตรต่าง ๆ มา ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565			
C.5.2	มีการกำกับดูแลและประเมินผลการทำงาน ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและ กระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมให้ตอบสนองทิศทางการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของ หน่วยงานและใช้ผลการประเมินใน การปรับปรุงกระบวนการหรือปรับ ทิศทาง	1. มีการกำกับดูแล ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานตาม แผนปฏิบัติการด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมทุกไตรมาส พร้อม ปรับแผนหรือแนวทางการ ดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อผลักดันให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ 2. มีการสนับสนุนและผลักดันการ เข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ จนทำให้ได้รับรางวัลทางด้านทำนุ ศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาประเมินผลการ ดำเนินงานด้านทำนุศิลปวัฒนธรรมแยกตามราย พื้นที่ เพื่อจะได้สามารถวิเคราะห์จุดเด่น แนวทาง เสริมจุดเด่น ประเด็นปัญหา และแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานด้านทำนุศิลป- วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยทั้งในเชียงใหม่ แพร่ และชุมพร มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของ พื้นที่	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.6	ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			3	3
C.6.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร	- มหาวิทยาลัยจัดทำแผนอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนระยะ 4 ปี (ปีการศึกษา 2563 – 2566) - มีการใช้ข้อมูลมาประกอบการวางแผนอัตรากำลัง โดยในสายวิชาการ ได้แก่งานหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันและหลักสูตรใหม่ที่วางแผนจะเปิดสอนในอนาคต จำนวนผู้สอนพึงมีและจำนวนผู้สอนในปัจจุบัน จำนวนผู้สอนที่มีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ภาระงาน จำนวนคน กรอบว่างของ	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาใช้ข้อมูลของสถาบันการศึกษาคู่เทียบและคู่ความร่วมมือ มาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
		บุคลากรทุกประเภท บุคลากรที่ เกษียณอายุราชการ สัดส่วน อัตรากำลังสายวิชาการต่อ สายสนับสนุน 3. นำข้อมูล เช่น แผนอุดมศึกษา ระยะ 20 ปี อุตสาหกรรม S- curve แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยใน การการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 รวมถึงการขับเคลื่อนสู่ ความเป็นนานาชาติ มาใช้ในการ วางแผนอัตรากำลัง			

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
C.6.2	มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของ บุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน	1. การกำกับ ติดตาม และ ดำเนินการด้านแผนอัตรากำลัง โดยคณะกรรมการบริหาร อัตรากำลัง 2. มีการทบทวนและปรับปรุงข้อมูล แผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. การจัดสรรอัตรากำลังตอบสนอง ต่อความจำเป็นทั้งในระดับคณะ และมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาติดตามการดำเนินงาน ของ 2 คณะใหม่ที่เพิ่งจัดตั้งอย่างใกล้ชิด เพื่อ พิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลัง	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
C.6.3	มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ ต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน มีการติดตามประเมินสมรรถนะของ บุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อ การปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	- มหาวิทยาลัยมีการกำหนด สมรรถนะของบุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะ ประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ที่กำหนดตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ และ สมรรถนะผู้บริหาร - มหาวิทยาลัยประเมินสมรรถนะ ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ โดยในการประเมินจะ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การประเมิน ตนเอง และการประเมินโดย ผู้บังคับบัญชา - มหาวิทยาลัยใช้ผลการประเมินมา เป็นข้อมูลร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	- พิจารณาทบทวนกระบวนการในการประเมิน สมรรถนะที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมให้ มีความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความเป็น นานาชาติ เป็นต้น - พิจารณาทบทวนการกำหนดสมรรถนะของ บุคลากร รวมทั้งปรับเกณฑ์หรือคุณสมบัติของ การรับบุคลากร ที่สามารถสนับสนุนผลักดันการ ขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่การเป็น มหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 และความเป็นนานาชาติ	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.6.4	มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	- มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565) - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้มาจากการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า 3 ระดับ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับองค์กร ระดับตัวงาน (ผลการประเมินสมรรถนะ) และระดับบุคคล - มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปีงบประมาณ - มหาวิทยาลัยจัดหัวข้ออบรมตามสมรรถนะของบุคลากรที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	- พิจารณาทบทวนการใช้ข้อมูลและความจำเป็นต่าง ๆ เพื่อนำวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมในทุกพันธกิจสามารถสนับสนุนผลักดันการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 ตลอดจนผลักดันการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย - ทบทวนการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้มีความท้าทาย เหมาะสม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบหัวข้อ รูปแบบกิจกรรม และกลุ่มเป้าหมาย ที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดได้	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.6.5	มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	- มหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาดตนเองตามแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) - การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนรอบ 6, 9, และ 12 เดือน	ทบทวนระบบและกระบวนการที่ใช้ในการติดตามให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ตลอดจนการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการติดตามข้อมูลต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์	3	3
C.6.6	มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ (Merit System)	- มหาวิทยาลัยมีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นประจำทุกปี - การประเมินความดีความชอบเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - มีการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์มหาวิทยาลัย	นำผลการประเมินกระบวนการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัล สร้างขวัญกำลังใจ มาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและร่วมแรงร่วมใจของบุคลากร	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.7	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ			4	3
C.7.1	มีการจัดหา บำรุงรักษา และประเมิน ผลการจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการฝึกปฏิบัติของผู้เรียน เพื่อให้มีความเพียงพอพร้อมใช้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ	- มีผังแม่บทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาด้านกายภาพ โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ - มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานกลางในการจัดหา บำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติของผู้เรียน - มีการประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนด้านการเรียนการสอน	- พิจารณาทบทวนกระบวนการจัดเตรียมความพร้อมของอาคาร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ เพื่อการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับหลักสูตร ซึ่งมีความแตกต่างกัน ให้สามารถสนองการพัฒนาหลักสูตร มีความสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ และนโยบายของมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 - พิจารณาการประเมินผลของห้องเรียนและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนในเชิงคุณภาพ เพื่อสนองต่อคุณภาพและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - พิจารณาวิเคราะห์ผลในการให้บริการ อาคาร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่อย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ร่วมกันของหลักสูตร คณะและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลลัพธ์ไปพัฒนาปรับปรุงตามความต้องการ ได้คุณภาพตามเป้าหมาย	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.7.2	มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และประเมินผลการจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีความเพียงพอพร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ	1. มีการจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัย ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองโปรแกรมสำเร็จรูป 2. มีระบบอินเทอร์เน็ตให้บริการ 24 ชั่วโมง 3. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น	1. พิจารณาการวิเคราะห์ผลของการจัดหา การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ตอบสนองการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 2. พิจารณาทบทวนการประเมินผลการให้บริการด้านสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกบริการตามพันธกิจ 3. นำผลจากการประเมินระบบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ครบถ้วน	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมิน ตนเอง (Rating)	กรรมการ ประเมิน (Rating)
C.7.3	มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และประเมินผลการจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการทรัพยากรในห้องสมุด เพื่อให้มีความเพียงพอพร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. มีการพัฒนาห้องสมุดให้เป็น Smart Library อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการเพิ่มทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Resources) และทรัพยากรในห้องสมุดตามความต้องการของหลักสูตร 2. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีแนวโน้มดีขึ้นจากข้อมูล 5 ปีย้อนหลัง	1. พิจารณาการวิเคราะห์ผลของการจัดหาและบำรุงรักษา ทรัพยากรห้องสมุดที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนในระดับหลักสูตร รวมถึงผลลัพธ์ของการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. พิจารณาทบทวนการให้บริการทรัพยากรห้องสมุดเพื่อรองรับนักศึกษาต่างชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับการก้าวไปสู่ความเป็นนานาชาติ หรือกลุ่มนักศึกษาที่มีความต้องการพิเศษ	4	4
C.7.4	มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ คักยภาพ คุณภาพชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้เรียน	1. มีนโยบายการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) ในการพัฒนาด้านกายภาพ และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	1. พิจารณาวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมด้านการเรียนรู้ คักยภาพ คุณภาพชีวิต	4	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
		2. มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานความปลอดภัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. มีการประเมินความพึงพอใจและนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	2. พิจารณากระบวนการดูแลและการจัดการด้านกายภาพอย่างเป็นระบบ และให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยเลือกใช้ ให้ครอบคลุมกับจำนวนภารกิจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร คณะและมหาวิทยาลัย และมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการจัดการสภาพแวดล้อม		
C.8	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			3	4
C.8.1	มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกคณะ/สถาบันอย่างเป็นระบบ	มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายช่องทางตามประเภทของกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. มหาวิทยาลัยและส่วนงานควรพิจารณาทบทวนระบบการรับฟังความคิดเห็นผ่านการรับข้อร้องเรียนของทุกช่องทาง <u>โดยกำหนดขั้นตอนให้มีความชัดเจน และคำนึงถึงผู้มีอำนาจในการพิจารณาตัดสินใจเป็นหลัก รวมทั้งสื่อสารผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงกันและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน</u> เพื่อให้การจัดการข้อร้องเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง ใช้เวลาดำเนินงานการที่เหมาะสม และมีการเก็บข้อมูลการร้องเรียนที่เป็นระบบ	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
			2. ด้วยวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ” มหาวิทยาลัยควรพิจารณาวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในระดับนานาชาติ เช่น มหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ บริษัทต่างชาติที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน เป็นต้น เพื่อจัดให้มีการสำรวจความต้องการจำเป็น (needs) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มนี้อย่างเป็นระบบ 3. ควรพิจารณาประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการที่นำมาใช้ในการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.8.2	มีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์	- มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Data Center) - มีการนำข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมาประกอบการจัดทำ ทบทวน และปรับแผนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ปัจจุบัน	- ควรพิจารณากำหนดระบบหรือกลไกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แน่ใจว่า ข้อมูลที่อยู่ใน Data Center มีความเป็นปัจจุบัน - ควรพิจารณาทบทวนและปรับประเภทของข้อมูลที่ต้องจัดเก็บให้ครอบคลุมกับบริบทของมหาวิทยาลัย แผนกลยุทธ์และการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง - เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในด้านนานาชาติ มหาวิทยาลัยควรพิจารณานำข้อมูลของคู่แข่งในระดับนานาชาติ รวมถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงในระดับนานาชาติ มาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย	3	4

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.8.3	มีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง พัฒนา เพื่อผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	1. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยใช้กลไกของ KPI ทั้งระดับส่วนงานและระดับบุคคล 2. มีการใช้ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย (KPI Monitoring System) และระบบติดตามผลการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการสำคัญของมหาวิทยาลัย (MJU Strategic Gantt Chart)	1. ควรพิจารณาทบทวนการกำหนด KPI ให้สอดคล้องกับเป้าหมายจริงที่ต้องการบรรลุ 2. ด้วยบริบทของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงานที่แตกต่างกัน มหาวิทยาลัยควรมีการวิเคราะห์ความสามารถในการส่งมอบผลผลิตตาม KPI ของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงาน เพื่อให้สามารถกระจาย KPI ได้อย่างเหมาะสม และเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด 3. เนื่องจากหลาย KPI มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มหาวิทยาลัยควรพิจารณากลไกที่กระตุ้นบุคลากรร่วมกันให้ข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ 4. ควรพิจารณากำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.8.4	มีกระบวนการสื่อสารข้อมูลสำคัญตามพันธกิจและกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	มหาวิทยาลัยใช้กระบวนการสื่อสารและกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายและเป็นระบบ	ควรพิจารณาประเมินสัมฤทธิ์ผลของกระบวนการที่นำมาใช้สื่อสารและสร้างความผูกพันเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3	4
C.8.5	มีกระบวนการประเมินภาวะผู้นำธรรมาภิบาล และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะ/สถาบัน รวมทั้งผู้บริหารสูงสุด และสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน และใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง	มีกระบวนการประเมินภาวะผู้นำธรรมาภิบาล และผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและผู้บริหารคณะ/สถาบันที่เป็นรูปธรรม และมีการดำเนินการ พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	- ควรพิจารณาจัดให้มีการประเมินภาวะผู้นำธรรมาภิบาล และผลการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ตามระยะเวลาที่กำหนด - ควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงตามผลการประเมินเป็นระยะ ๆ รวมถึงกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือแนวทางช่วยเหลือในกรณีที่เกิดอุปสรรคเพื่อผลักดันให้การปรับปรุงแก้ไขสำเร็จตามแนวทางที่ระบุภายในระยะเวลาที่กำหนด	3	3

Criteria		Strengths	Area for Improvement	ประเมินตนเอง (Rating)	กรรมการประเมิน (Rating)
C.8.6	มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับในการพัฒนาปรับปรุง การบริหารและการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ/สถาบัน	มีการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับมาปรับปรุงการบริหารและการดำเนินงานตามพันธกิจของแต่ละระดับ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและติดตามการดำเนินงานทุก 6 เดือน	- ควรพิจารณาปรับระยะเวลาในการติดตามการปรับปรุงการดำเนินงานตามผลการประเมิน เช่น เพิ่มการติดตามทุกไตรมาส รวมถึงกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกหรือแนวทางช่วยเหลือในกรณีที่เกิดอุปสรรค เพื่อผลักดันให้การปรับปรุงแก้ไขสำเร็จตามแนวทางที่ระบุภายในระยะเวลาที่กำหนด - ควรพิจารณาเชื่อมโยงผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ และกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการของส่วนงานและมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกันในภาพรวม เพื่อให้สามารถรองรับการประกันคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์ AUN-QA ทั้ง Version 3.0 และ 4.0 มีความเกี่ยวข้องกับระบบ กลไก และการบริหารจัดการทั้งระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัย	4	4
ภาพรวม				4	3

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์)

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสาวณิต สุขภารังษี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม มูลเมือง)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อานนท์ ปะเสระกั้ง)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อนุวัฒน์ จรัสรัตนไพฑูลย์)

กรรมการ

(นางจุฑารัตน์ ชิดทอง)

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวนิตยา ใจกันทา)

๒ ।

กรรมกรและผู้ช่วยเลขานุการ

ภาคผนวก ก
กำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีการศึกษา 2564

วันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2565

เวลา	กิจกรรม	
08.30–09.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อเตรียมการประเมินฯ	
09.00–10.00 น.	- อธิการบดี (รศ.ดร.วีระพล ทองมา) กล่าวต้อนรับคณะกรรมการประเมินฯ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา - ประธานคณะกรรมการประเมินฯ (รศ.ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์) กล่าวแนะนำคณะผู้ประเมินฯ และชี้แจงแนวทางการประเมินฯ - คณะผู้ประเมินฯ ชักถามข้อมูลเพิ่มเติม (ถ้ามี)	
10.00–12.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (อธิการบดี /รองอธิการบดี /ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้ที่เกี่ยวข้อง)	
12.00–13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน	
13.00–16.30 น.	ทีม A : ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย กรรมการ : รศ.ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์ อ.ดร.อานนท์ ปะเสระกัง	ทีม B : ห้องประชุมรวงผึ้ง กรรมการ : ศ.ดร.เสาวณิต สุขภารังษี ผศ.ดร.นิคม มูลเมือง อ.ดร.อนุวัฒน์ จรัสรัตนไพบูลย์
	13.00 – 14.00 น. ผู้รับผิดชอบ Criteria 5	13.00 – 14.00 น. ผู้รับผิดชอบ Criteria 1 และ Sub-Criteria 2.1 , 2.2 , 2.3
	14.10 – 15.00 น. ผู้รับผิดชอบ Criteria 6	14.10 – 15.00 น. ผู้รับผิดชอบ Criteria 3 – 4
	15.10 – 16.00 น. ผู้รับผิดชอบ Criteria 8	15.10 – 16.00 น. ผู้รับผิดชอบ Criteria 7 และ Sub-Criteria 2.4
16.30 – 17.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปงานประจำวัน	

วันพุธที่ 24 สิงหาคม 2565

เวลา	กิจกรรม
08.30–09.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมเตรียมความพร้อม
09.00–12.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานและสอบถามข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง (เพิ่มเติม)
12.00–13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00–15.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน
15.00–16.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ นำเสนอผลการประเมิน
16.00–16.30 น.	อธิการบดี (รศ.ดร.วีระพล ทองมา) / รองอธิการบดี (รศ.ดร.ญาณิน โอบาสพัฒนกิจ) ให้ข้อมูลย้อนกลับ

หมายเหตุ : กำหนดการดังกล่าวอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาตามความเหมาะสมของสถานการณ์ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลและ
รับฟังข้อเสนอแนะจากผลการประเมิน

.....

ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 9 คน

1	รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา	อธิการบดี
2	รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ	รองอธิการบดี
3	รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินวง	รองอธิการบดี
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พาวิน มะโนชัย	รองอธิการบดี
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ ดุษฎี	รองอธิการบดี
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัญญัติ มนเทียรอาสน์	รองอธิการบดี
7	อาจารย์ ดร.สุดเขต สกุลทอง	ผู้ช่วยอธิการบดี
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิโรจน์ สิ้นณรงค์	ผู้ช่วยอธิการบดี
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล	ผู้ช่วยอธิการบดี

ผู้รับผิดชอบ Criteria

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

1	รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย มิ่งธิพล	รองผู้อำนวยการสำนักฯ ฝ่ายวิจัย
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตะวัน ฉัตรสูงเนิน	รองผู้อำนวยการสำนักฯ ฝ่ายบริการวิชาการ
3	นายสมยศ มีสุข	ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย
4	นายนิคม วงศ์นันทา	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบริการวิชาการ
5	นางทิพย์พร ศรีรินทร์	
6	นายภาณุลักษณ์ ศรีรินทร์	
7	นางจิรนนท์ เสนานาญ	

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

1	ผศ.ดร.สนิท ลิทธิ	ผู้อำนวยการสำนักฯ
2	อ.ดร.นทีทิพย์ สรรพตานนท์	รองผู้อำนวยการสำนักฯ ฝ่ายบริหารและยุทธศาสตร์
3	นายสุระศักดิ์ อาษา	
4	นางพิชญา พงษ์พานิช	
5	นายทรงเกียรติ ปานพันธ์โพธิ์	

สำนักหอสมุด

1	นางอริศรา สิงห์ปัน	ผู้อำนวยการสำนักฯ
2	นางสาวสุวิชา ศรีวิชัย	
3	นางสาวฐิติชญาณ์ กำคำ	

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

- | | | |
|---|-------------------------|---------------------------------------|
| 1 | นางสาวนวลนิตย์ ปิ่นนิกร | ผู้อำนวยการกองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย |
| 2 | นางสร้อยญา อาษาไชย | |

สำนักงานมหาวิทยาลัย

กองกลาง

- | | | |
|---|----------------------------|----------------|
| 1 | นางประนอม จันทวังษ์ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางสาวธันยรัศมี วงศ์เกษม | |
| 3 | นางสาวสุนัดดา สัตรวัดทรกุล | |

กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม

- | | | |
|---|-----------------------|----------------|
| 1 | นายธีระชัย ตันเรืองพร | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางอรทัย เป็งนวล | |

กองบริหารงานบุคคล

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | นางสาวมยุรี แก้วประภา |
| 2 | นางสาวศรินรา ภีระคำ |

กองเทคโนโลยีดิจิทัล

- | | | |
|---|----------------------|----------------|
| 1 | นายวุฒิพล คล้ายทิพย์ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นายบรรพต โตสิตารัตน์ | |

กองแผนงาน

- | | | |
|---|--------------------------|----------------|
| 1 | นางสิริลักษณ์ ศรีสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางสาววิไลพร นามวงศ์ | |
| 3 | นางธัญลักษณ์ อารยพิทยา | |
| 4 | นางสาวมีนา ทาหอม | |
| 5 | นายวรุณศิริ สุจินดา | |
| 6 | นายเอกพจน์ อินเทพ | |

กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

- | | | |
|---|---------------------------|----------------|
| 1 | นางกัณณิกา ชำมลี | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางสาวศรียรรณ บุญเรือง | |
| 3 | นางอุไรภัทร์ ชัยเรืองวุฒิ | |

กองพัฒนาคุณภาพ

- | | | |
|---|------------------------|----------------|
| 1 | นางวราภรณ์ พุกุล | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางวันทีนิ ปิ่นแก้ว | |
| 3 | นายอัครเทพ คั่นชิง | |
| 4 | นางสาวหนึ่งฤทัย บุญตวย | |

กองพัฒนานักศึกษา

- | | | |
|---|--------------------------|----------------|
| 1 | นางอรอุตรา จาบุญชร | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นายปัญญาวัจน์ ชลวิษิต | |
| 3 | นางสาวศิริินภา เทียบแก้ว | |

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- | | | |
|---|---------------------|-------------|
| 1 | นางโสภา สุทธิยุทธ์ | หัวหน้าฝ่าย |
| 2 | นายรัตติกาล ณ วิชัย | |
| 3 | นายศธาวุฒิ ทิพจร | |
| 4 | นางชฎานิส ปัญญา | |

ฝ่ายสื่อสารองค์กร

- | | | |
|---|-----------------------|-------------|
| 1 | นางสาวกนกวรรณ แซ่หล่อ | หัวหน้าฝ่าย |
|---|-----------------------|-------------|

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรม

.....









