

รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน ส่วนงานสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนงาน/หน่วยงาน : สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในส่วนงานสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 2 เดือนธันวาคม พ.ศ.2567 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในฯ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ ลาเนาเที่ยง | กรรมการ |
| 3. นางอริศรา สิงห์ปัน | กรรมการ |
| 4. นายอัครเทพ กันชิง | เลขานุการ |

วันที่ทำการประเมิน

วันที่ 6 ธันวาคม 2567

สถานที่ทำการประเมิน

ห้องประชุม 304 ชั้น 3 อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แนวทางการตรวจประเมินคุณภาพภายใน

คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในส่วนงานสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในส่วนงานสนับสนุน ตามคู่มือการประกันคุณภาพภายในส่วนงานสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 3 ตัวชี้วัด โดยใช้วิธีการประเมินด้วยเอกสารรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ในระบบอิเล็กทรอนิกส์และการสัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนงาน/หน่วยงาน

สรุปผลการประเมินคุณภาพภายใน ส่วนงานสนับสนุน ดังนี้

ตัวชี้วัด/หัวข้อ		ผลการประเมิน ตนเอง	ผลการ ประเมินจาก ผู้ประเมินฯ
ตัวชี้วัดที่ 1	กลยุทธ์ (Strategy)	5	5
1.1	การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)	5	5
1.2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)	5	5
ตัวชี้วัดที่ 2	ผู้รับบริการ (Customers)	5	5
2.1	ความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer Expectations)	5	5
2.2	ความผูกพันของผู้รับบริการ (Customer Engagement)	5	4
ตัวชี้วัดที่ 3	ระบบปฏิบัติการ (Operations)	5	5
3.1	กระบวนการทำงาน (Work process)	5	5
3.2	ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)	5	5
ผลการประเมินของส่วนงาน		5.00	5.00

สรุปข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในฯ

โครงสร้างองค์กร	(Strengths)	(Opportunity for Improvement : OFI)
P.1 ลักษณะขององค์กร		
ก(1) บริการที่สำคัญของส่วนงาน		พิจารณาความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของบริการหลักของสำนัก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเชิงกลยุทธ์
ก(2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก		1. พิจารณาความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของสำนักและค่านิยม MAEJO ของมหาวิทยาลัย 2. พิจารณาทบทวนสมรรถนะหลักขององค์กรความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ “ความเก่งขององค์กร” ที่แตกต่างหรือเหนือกว่าของสำนักงาน/องค์กรอื่น ที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักและมหาวิทยาลัย
ก(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร	มีการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร ในลักษณะการวิจัยสถาบัน	พิจารณาทบทวนเครื่องมือในการวัดความผูกพันในบริบทของสำนัก
ก(4) สินทรัพย์		-
ก(5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ		-
ข(1) โครงสร้างองค์กร		พิจารณาทบทวนโครงสร้างการกำกับดูแลของคณะกรรมการประจำสำนัก
ข(2) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีการกำหนดและจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามบริการหลักที่ชัดเจน	-
ข(3) ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ	มีการกำหนดผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือตามบริการหลักที่ชัดเจน	

สรุปข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในฯ

โครงสร้างองค์กร	(Strengths)	(Opportunity for Improvement : OFI)
P.2 สภาวะการณ์ขององค์กร		
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน		1. พิจารณาตัวชี้วัดของการจัดอันดับ 1) WUR 2) SCIMAGO 3) QS (Agri & Forestry) 4) SDGs Impact ranking ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและบริการวิชาการ ที่ตัวชี้วัดมีคะแนนยังน้อย 2. พิจารณาคู่เทียบที่มีการจัดอันดับ 1) WUR 2) SCIMAGO 3) QS (Agri & Forestry) 4) SDGs Impact ranking ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและบริการวิชาการที่มีผลการจัดอันดับและผลการดำเนินการที่ดีให้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบ เพื่อการยกระดับคุณภาพของการวิจัยและบริการวิชาการ
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	มีการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT ของสำนัก	
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ		พิจารณาเครื่องมือและวิธีการที่สำคัญของระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน เช่น ADLI และ LeTCI (เกณฑ์ EdPEX)

ตัวชี้วัด		จุดแข็ง	Area for Improvement	ประเมินตนเอง	กรรมการประเมิน
1	กลยุทธ์ (Strategy)			5	5
1.1	การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)			5	5
ก.	กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development Process)		1. พิจารณาบทวนนำข้อมูลภายนอก ในการจัดอันดับ 1) WUR 2) SCIMAGO 3) QS (Agri & Forestry) 4) SDGs Impact ranking ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและบริการวิชาการ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. รอบ 4 และผลการประเมินคุณภาพภายในของ สำนัก มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในกระบวนการจัดทำ กลยุทธ์ 2. พิจารณานำ SOAR มาใช้ในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายของสำนัก 3. พิจารณากำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Leading KPI) และประสิทธิผล (Lagging KPI) ในแผนกลยุทธ์		
ข.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)		พิจารณาบทวนการได้มาของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ที่สอดคล้องกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ของสำนัก		
1.2	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)			5	5
ก.	การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Action Plan Development and Deployment)	มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดความผูกพัน ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน			

ตัวชี้วัด		จุดแข็ง	Area for Improvement	ประเมินตนเอง	กรรมการประเมิน
Result	ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		1. พิจารณาคู่เทียบของผลการดำเนินงานที่ต้องการยกระดับในการพัฒนา 2. พิจารณานูรณาการผลลัพธ์ของการวิจัยและบริการวิชาการ กับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย		
2	ผู้รับบริการ (Customers)			5	5
2.1	ความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer Expectations)	1. มีการจำแนกและกำหนดความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการตามบริการหลัก 2. มีการนำความคาดหวังของผู้รับบริการมาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการและกระบวนการทำงาน		5	5
ก.	การรับฟังผู้รับบริการ (Listening to Customers)				
ข.	การจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และการจัดการให้บริการ (Customer Segmentation and Service Offerings)				
2.2	ความผูกพันของผู้รับบริการ (Customer Engagement)			5	4
ก.	ประสบการณ์ของผู้รับบริการ (Customer Experience)	มีการแบ่งระดับข้อร้องเรียนเพื่อพิจารณาความเร่งด่วนในการจัดการ	พิจารณาบทบาทกระบวนการสร้างความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการตามบริการหลัก		
ข.	การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการ (Determination of Customer Satisfaction, Dissatisfaction, and Engagement)		พิจารณาบทบาทเครื่องมือในการค้นหาความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการในบริบทของสำนัก		
Result	ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction and Engagement)		ไม่ปรากฏความพึงพอใจ และบทบาทการนำเสนอผลความผูกพันของผู้รับบริการให้เห็นแนวโน้ม		
3	ระบบปฏิบัติการ (Operation)			5	5

ตัวชี้วัด		จุดแข็ง	Area for Improvement	ประเมินตนเอง	กรรมการประเมิน
3.1	กระบวนการทำงาน (Work process)			5	5
ก.	การออกแบบการบริการ และกระบวนการ (Service and Process Design)	มีการกำหนดตัวชี้วัดของกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดของสำนัก	พิจารณาจำแนกกระบวนการได้แก่ 1) กระบวนการหลัก (Core Process) กระบวนการสนับสนุน (Support Process) และกระบวนการบริหารจัดการ (Management process) เพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)		
ข.	การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (Process Management and Implement)	มีการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ในการจัดการและปรับปรุงกระบวนการ			
3.2	ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)		1. พิจารณาบทบาทของการส่งเสริมความสอดคล้องไปแนวทางเดียวกัน และความร่วมมือภายในเครือข่ายอุปทาน 2. พิจารณาวិธีการเพื่อให้มั่นใจว่าสำนักสามารถเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ	5	5
result	ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (Work Process Effectiveness Result)		1. พิจารณาคู่เทียบของกระบวนการทำงานที่ต้องการยกระดับในการพัฒนา 2. พิจารณานูรณ์การผลลัพธ์ของกระบวนการทำงานกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก		
ผลประเมินในภาพรวม (ค่าเฉลี่ย 3 ตัวชี้วัด)				5.00	5.00

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. (ถ้ามี)