



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY



REPORT

Institutional Level

Maejo University



รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2567
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา 2567 ลงวันที่ 10 เดือนมิถุนายน พ.ศ.2568 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2567 ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในวันที่ 26 - 27 สิงหาคม 2568 ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำเงิน จันทรมณี | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์บพิธ อูยฉาย | กรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ ฟองเพชร | กรรมการ |
| 5. อาจารย์ ดร.มงคล ยะไชย | กรรมการ |
| 6. นางจุฑารัตน์ ชิดทอง | กรรมการและเลขานุการ |
| 7. นายอัครเทพ คันชิง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 8. นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

วันที่ทำการประเมิน : วันที่ 26 - 27 สิงหาคม 2568

สถานที่ทำการประเมิน : ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ชั้น 5 อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา 2567 ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา 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	4
C.3	ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนา ด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน	5
C.4	ผลและกระบวนการบริการวิชาการ ตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน และเพื่อผู้เรียน	5
C.5	ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับ พันธกิจอื่นของสถาบัน	5
C.6	ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
C.7	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ	4
C.8	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมภิบาล และการตอบสนอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4
สรุปผลในภาพรวม		4

ในภาพรวมของการประเมินผลการดำเนินการ คณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT-QMS Guidelines ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) โดยมีการพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับ 4 : Adequate as Expected ดังนี้

สรุปการให้ข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการประเมินฯ

นำเสนอในวันที่ 27 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ชั้น 5 อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

โครงสร้างองค์กร	จุดแข็ง (Strengths)	เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ (Areas for Improvement)
P.1 ลักษณะขององค์กร	1. มีการให้ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรในเชิงเปรียบเทียบ เช่น การจัดสรรงบประมาณตามพันธกิจ ข้อมูลด้านบุคลากรตามประเภทการจ้าง เป็นต้น 2. มีการวิเคราะห์และระบุกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ รวมถึงความต้องการและความคาดหวัง นอกจากนี้ ยังระบุผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในระดับต่าง ๆ พร้อมทั้งบทบาทและข้อกำหนดสำคัญที่เกี่ยวข้อง	1. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ในเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องตรงกัน เช่น การแบ่งกลุ่มสาขาวิชา ชื่อแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ 2. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาทบทวนการกำหนดผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ รวมถึงความต้องการและความคาดหวังให้ครบถ้วน โดยเฉพาะในด้านการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2
P.2 สภาวะการณ์ขององค์กร	1. มีการระบุตำแหน่งการแข่งขันโดยใช้การจัดอันดับของสถาบันต่าง ๆ ทั้ง Thailand Rank และ Global Rank 2. มีกำหนดคู่เทียบ โดยใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ World University Ranking และ SCIMAGO Institution Rankings ของ 5 สถาบันอุดมศึกษาในภาคเหนือ 3. มีการกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ บนพื้นฐานของการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 และการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ	มหาวิทยาลัยควรทบทวนการวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ในมิติของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพิ่มเติมรายละเอียดดังกล่าวให้สมบูรณ์

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.1	ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน			4	4
C.1.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติและจำนวนรับที่เหมาะสม	- มหาวิทยาลัยมีการใช้ข้อมูลภายในและภายนอกเพื่อทบทวนและประเมินกระบวนการรับนักศึกษาและนำมากำหนดจำนวนรับนักศึกษาในภาพรวมของมหาวิทยาลัย - มหาวิทยาลัยมีการสรุปและวิเคราะห์จำนวนการรับนักศึกษาอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลให้จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีในหลายหลักสูตรเป็นไปตามแผน	- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำมากำหนดจำนวนรับนักศึกษารายหลักสูตรให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และความพอเพียงของสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน - การทบทวนสาเหตุและปัจจัยของการลดลงของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาบางหลักสูตรที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และการหาโอกาสในการเพิ่มจำนวนนักศึกษา	4	4
C.1.2	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตามต้องการ	- มหาวิทยาลัยมีขั้นตอนและกระบวนการในการกำกับติดตาม และประเมินผลการรับเข้า และกำหนดแนวทางดำเนินการให้ได้ตามแผนการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา - มหาวิทยาลัยมีระบบการติดตามจำนวนการรับเข้าในแต่ละรอบ และมีการปรับแผนการรับนักศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนนักศึกษาตามแผนที่หลักสูตรกำหนด	- การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการรับเข้าทั้งเชิงจำนวน คุณสมบัติ และสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการและเกณฑ์ในการรับนักศึกษา - การวิเคราะห์แนวโน้มอัตราคงอยู่ และอัตราสำเร็จการศึกษาในแต่ละชั้นปี เป็นรายหลักสูตร และนำผลวิเคราะห์มาปรับปรุง เพื่อให้มีแนวโน้มดีขึ้น และ	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
			วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างอัตราการ เข้าของนักศึกษาใหม่และอัตราการ drop out ของนักศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ		
C.2	ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			4	4
C.2.1	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้บรรลุ คุณลักษณะพึงประสงค์ของบัณฑิต และผลการ เรียนรู้	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดปรัชญาการจัด การศึกษาของมหาวิทยาลัย นำไปสู่การวาง แผนการจัดทำแผนแม่บททางวิชาการ มีการ กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้ผ่านหมวดรายวิชา ศึกษาทั่วไป รวมทั้งมีการกำกับติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร โดยสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ทำการ ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรโดยผู้ ใช้บัณฑิต และมีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ในทุกระดับ	1. การประเมินและทวนสอบระบบ/ กระบวนการการกำกับติดตามและ <u>ประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละ หลักสูตร</u> เพื่อให้เห็นภาพรวมของ มหาวิทยาลัยที่สะท้อนคุณลักษณะพึง ประสงค์ระดับมหาวิทยาลัย 2. การสื่อสารผลการประเมินการจัดการเรียน การสอน โดยเฉพาะหมวดรายวิชาศึกษา ทั่วไป ไปยังหลักสูตร เพื่อให้ทุกหลักสูตร นำไปใช้พัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึง ประสงค์ของหลักสูตรได้	4	4
C.2.2	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ให้ตอบสนองความ ต้องการและจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มหาวิทยาลัยมีการสอบถามความต้องการ จำเป็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมา กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาหมวด	การวางแผนทางการประเมินผลการจัด <u>การศึกษาของแต่ละหลักสูตร ที่ตอบสนอง</u> <u>ความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน</u> <u>กลุ่มใหม่ที่ท้าทาย</u> เพื่อนำไปใช้ในการวาง	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		วิชาศึกษาทั่วไปและนำไปใช้ในการพัฒนา หลักสูตรของคณะ	แผนการจัดทำรูปแบบการจัดการศึกษาใหม่ เช่น หลักสูตรระยะสั้น อย่างเป็นระบบ จะทำ ให้สามารถรองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่ได้เร็ว ยิ่งขึ้น		
C.2.3	มีการกำกับดูแลกระบวนการวัด และประเมินผล ผู้เรียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้คาดหวังหรือ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อให้ มั่นใจว่ากระบวนการวัดและผลจากการประเมิน ผู้เรียนนั้นมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นธรรม (ensure validity, reliability and fairness)	มหาวิทยาลัยมีแนวทางการกำกับดูแล กระบวนการวัด และประเมินผลผู้เรียนให้ สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ในการกำกับ ติดตาม นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้วางระบบ การอุทธรณ์ระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียน	การทบทวนรูปแบบการวัดการประเมินผู้เรียน <u>ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย</u> ผ่านการวิเคราะห์ ข้อมูลผลลัพธ์ของการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน เพื่อนำไปใช้ในการทบทวน กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะทำให้ มหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา ระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตรงมาก ขึ้น	4	4
C.2.4	มีการกำกับติดตามและประเมินผลของ กระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษา (student supports / services / advices) เพื่อให้นักศึกษา มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามผลการเรียนรู้และ ศักยภาพทางอาชีพ	มหาวิทยาลัยมีกระบวนการสนับสนุนการ เรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและ บริการนักศึกษาในหลายบริการ ได้แก่ กิจกรรม เสริมหลักสูตร การให้คำแนะนำและคำปรึกษา การบริการทุนการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ห้องสมุดและพื้นที่การเรียนรู้ และ การส่งเสริม ศักยภาพทางอาชีพ	การกำหนดเป้าหมายของการสนับสนุนการ เรียนรู้ของนักศึกษา อย่างเป็นระบบการ <u>สนับสนุน</u> เช่น การวางแผนการสนับสนุน การจัดกิจกรรมที่มุ่งเป้าหมาย การติดตามอย่าง เป็นระบบ และ การประเมินผลสำเร็จของการ สนับสนุนผู้เรียน ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะ บัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย จะทำให้	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
			มหาวิทยาลัยทราบผลการดำเนินการและ พัฒนากระบวนการสนับสนุนที่ ตรงกับ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ทั้งนี้ จะทำ ให้เกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้นส่งผลต่อความผูกพัน ของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น		
C.3	ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน			5	5
C.3.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและ ภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือ ทบทวนทิศทางการวิจัยของคณะ/สถาบัน	มหาวิทยาลัยมีกระบวนการทางกลยุทธ์ด้าน การวิจัยที่ครบวงจรและเป็นระบบ ตั้งแต่การ วิเคราะห์บริบท เพื่อกำหนดทิศทาง การใช้ ข้อมูลทบทวนเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตาม วงจรคุณภาพ (PDCA) ไปจนถึงการนำ กลยุทธ์ไปสู่การกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่วัดผล ได้ชัดเจน	ควรทบทวนตัวชี้วัดให้ท้าทายยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับ การยกระดับกระบวนการเชิงกลยุทธ์ให้ครบวงจร ตั้งแต่การรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบูรณาการทิศทางการวิจัยกับการพัฒนาผู้เรียน ไป จนถึงการวัดผลกระทบเชิงสังคมและเศรษฐกิจ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการเกษตรในระดับ นานาชาติ	5	5
C.3.2	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการวิจัยและ กระบวนการวิจัยให้ตอบสนองทิศทางการวิจัย ของคณะ/สถาบันและใช้ผลการประเมินในการ ปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทางการวิจัย	มหาวิทยาลัยใช้กระบวนการวิเคราะห์ที่เป็น ระบบ (SIPOC Model, GAP Analysis) เพื่อ พัฒนากลไกสนับสนุนการวิจัยที่ครอบคลุม ได้ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกที่วัดผลได้และ เติบโตต่อเนื่อง ทั้งในด้านความพึงพอใจที่สูงขึ้น	ควรกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายขึ้นพร้อม ยกระดับกรอบการบริหารจัดการสู่แนวทางเชิง รุก โดยใช้การบริหารความเสี่ยงเชิงรุกเพื่อ คาดการณ์ปัญหาในอนาคต การวิเคราะห์ สาเหตุเชิงลึกเมื่อตัวชี้วัดไม่บรรลุเป้าหมาย และ	5	5

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		รายได้เชิงพาณิชย์ที่เพิ่มขึ้น และการจัดอันดับ World University Ranking ที่ดีขึ้น	การรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากนักศึกษาอย่าง เป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำด้าน วิจัยและต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ผ่าน Holding Company อย่างยั่งยืน		
C.4 ผลและกระบวนการบริการวิชาการ ตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน และเพื่อผู้เรียน				5	5
C.4.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและ ภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือ ทบทวนทิศทางการบริการวิชาการแก่ชุมชนและ พัฒนาผู้เรียนของคณะ/สถาบัน ตามวิสัยทัศน์ ปณิธาน และ/หรือยุทธศาสตร์ของคณะ/สถาบัน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ	มหาวิทยาลัยมีกระบวนการกำหนดทิศทาง บริการวิชาการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลอย่างเป็น ระบบ โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เพื่อกำหนด กลยุทธ์ที่โดดเด่นในการเชื่อมโยงพันธกิจบริการ วิชาการกับงานวิจัย พร้อมทั้งมีการทบทวนเพื่อ ยกระดับแผนและเป้าหมายอย่างต่อเนื่องผ่าน วงจรการพัฒนาที่ชัดเจน	ควรใช้ข้อมูลกำหนดทิศทางการบริการวิชาการ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยยกระดับการทำงานสู่การ เป็นหุ้นส่วนร่วมสร้างสรรค์กับชุมชน กำหนด ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา และใช้กรอบ ประเมินผลกระทบทางสังคมที่เป็นระบบ เพื่อ ต่อยอดความสำเร็จสู่เชิงพาณิชย์และสร้าง รายได้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำทาง วิชาการที่ยั่งยืน	5	5
C.4.2	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการบริการ วิชาการและกระบวนการบริการวิชาการให้ ตอบสนองทิศทางการบริการวิชาการของคณะ/ สถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง กระบวนการหรือปรับทิศทาง	มหาวิทยาลัยมีระบบการกำกับติดตามและ ปรับปรุงการบริการวิชาการตลอดห่วงโซ่คุณค่า (ต้นน้ำ-กลางน้ำ-ปลายน้ำ) ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเด่นคือการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ คุณภาพ (SIPOC, GAP Analysis) เพื่อการ	ควรกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็น Impact ของการบริการวิชาการ โดยปรับกระบวนการ วางแผนจากการตอบสนองสู่การพยากรณ์ ความต้องการของชุมชนเชิงรุก พร้อมทั้งพัฒนา กรอบการประเมินผลลัพธ์ให้เป็นรูปธรรมและ	5	5

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		พัฒนาที่ตรงจุด และมีกลไกเปลี่ยนน้ำที่เข้มแข็ง ในการต่อยอดความสำเร็จเพื่อสร้างผลกระทบ ที่ยั่งยืน ความสำเร็จของระบบนี้พิสูจน์ได้จาก ผลการดำเนินงานและข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มี แนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านรายได้ ความพึงพอใจ และอันดับมหาวิทยาลัยที่ดีขึ้น	เป็นระบบ ทั้งในมิติของผลตอบแทนทางสังคม (SROI) และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อยกระดับสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ		
C.5		ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน		5	5
C.5.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและ ภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือ ทบทวนทิศทางการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจอื่นของคณะ/ สถาบัน หรือเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมความ เข้าใจหรือการสืบสานต่อยอดศิลปวัฒนธรรม	- นอกจากตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้รับบริการแล้ว คณะกรรมการ บูรณาการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ได้ทบทวนและ ปรับปรุงตัวชี้วัดให้แสดงถึง “Impact” ของ โครงการและกิจกรรมที่มีต่อการสนับสนุน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและการ เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 ตลอดจนเตรียม ความพร้อมของมหาวิทยาลัยในการเป็น IWA ด้วย - เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่ กำหนดไว้ กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้	- ด้วยในปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยได้ กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพในระดับ คณะและระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์ EdPEX ดังนั้น คณะกรรมการบูรณาการด้าน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและกองส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม จึงควรนำเกณฑ์ EdPEX มา ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้สอดคล้อง กับทิศทางดังกล่าว - กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมควรพิจารณา กระจายความรับผิดชอบในตัวชี้วัดตาม	5	5

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานที่เน้นการ การบูรณาการโครงการและกิจกรรมทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมกับการจัดการเรียน การสอน การพัฒนานักศึกษา การวิจัย และ การบริการวิชาการตามบริบทของแต่ละ พื้นที่ (เชียงใหม่ แพร่ และชุมพร)	ประเด็นยุทธศาสตร์ไปยังวิทยาเขตแพร่และ ชุมพรให้ครบทุกประเด็น เพื่อผลักดันให้เกิด การพัฒนาทั้งในแบบองค์รวมและตามพื้นที่ ไปพร้อม ๆ กัน		
C.5.2	มีการกำกับดูแลและประเมินผลการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมและกระบวนการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมให้ตอบสนองทิศทางการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงาน และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง กระบวนการหรือปรับทิศทาง	1. การขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเป็น ส่วนสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการต่อยอดใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลิตภัณฑ์จาก ทุนวัฒนธรรม รวมถึงกิจกรรมที่มีความเป็น นานาชาติเพิ่มมากขึ้น 2. กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มีการจัดการ องค์ความรู้ทางศิลปวัฒนธรรมที่เน้นการ เผยแพร่ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเสริมจุดเด่นของงาน ด้านศิลปะและวัฒนธรรมให้เข้าสู่ระดับ นานาชาติมากขึ้น (เช่น การจัดสรรงบประมาณ ยุทธศาสตร์เพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการไป เผยแพร่วัฒนธรรมในต่างประเทศหรือการเรียน ภาษาที่สามของบุคลากร เป็นต้น) ซึ่งนอกจาก จะช่วยส่งเสริมการเป็นแหล่งเรียนรู้ทาง ศิลปวัฒนธรรมแล้ว ยังช่วยสนับสนุนการสร้าง “Brand” ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้อีกด้วย	5	5
C.6	ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			4	3
C.6.1	มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผน อัตรากำลังของบุคลากร	มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายการบริหาร อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2566 – 2670 เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	มหาวิทยาลัยพึงเร่งพิจารณา ทบทวนและ เพิ่มเติมข้อมูล ที่ใช้ประกอบการวางแผน อัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	4	3

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		และการจัดสรรอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ	ให้ครบถ้วนทุกด้าน <u>อย่างเป็นรูปธรรม</u> เช่น ต้นทุน การดำเนินงานของหลักสูตร ความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชาเฉพาะทาง ข้อมูลภาระงานด้านอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอน (FTES) เป็นต้น โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการหลักสูตร การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความยั่งยืนของหลักสูตรด้วย		
C.6.2	มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน	มหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายในการบริหารกรอบอัตรากำลังภาพรวมภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังและคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	มหาวิทยาลัยพึงเร่งพิจารณาทบทวนและ <u>ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในสายวิชาการ</u> เพื่อรองรับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เพิ่มขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต <u>โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาประกอบการพิจารณาอย่างเป็นรูปธรรมด้วย</u> ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ ตลอดจนคุณภาพของบัณฑิตไว้ได้ (ดู AUN-QA PA Criterion 5 ประกอบด้วย)	4	3

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.6.3	มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน มีการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	มหาวิทยาลัยมีการทบทวนและปรับสมรรถนะของบุคลากร ทั้งในส่วนของสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะงาน และสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร ในปี พ.ศ. 2567 โดยในส่วนของสมรรถนะหลัก มีความสอดคล้องกับค่านิยมแม่โจ้ MAEJO และค่านิยม 11 ประการของเกณฑ์ EdPEx	ตามที่มหาวิทยาลัยได้ทดลองใช้สมรรถนะที่ปรับใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยใช้ไฟล์ Excel และมีแผนจะพัฒนาเป็นระบบที่เชื่อมโยงกับ PMS ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 นั้น มหาวิทยาลัยจึงควรมีกลไกในการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4	4
C.6.4	มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร	ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ระดับองค์กร ระดับงานจากระบบสมรรถนะและความจำเป็นในระดับบุคคล	- มหาวิทยาลัยพึง<u>เร่งพิจารณาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูล</u>ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ<u>ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</u>กลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม (ดู AUN-QA Criteria 5, 6 และ 7 ประกอบด้วย) - มหาวิทยาลัยพึง<u>เร่งพิจารณาทบทวน</u>ความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อ<u>มั่นใจว่า</u>ครบถ้วนตามความต้องการ	3	3

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
			<u>จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามข้อมูล ทั้งหมดที่วิเคราะห์ได้</u>		
C.6.5	มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมิน แผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน บริหารทรัพยากรมนุษย์ในรอบ 6 , 9 และ 12 เดือน ดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนา บุคลากร	มหาวิทยาลัยพึงพิจารณาติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนเป็นรายบุคคล ตามแผนที่ได้ จัดทำในข้อ C.6.4	4	3
C.6.6	มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยก ย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วยความ โปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการ พัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความ มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนิน พันธกิจต่าง ๆ (Merit System)	มหาวิทยาลัยมีการทบทวนและปรับหลักเกณฑ์ และกระบวนการในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี การเลื่อนเงินเดือนและ ค่าจ้าง รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสำหรับ จ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ ตลอดจนการคัดเลือกอาจารย์ ดีเด่นและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น ด้วย	เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสมรรถนะที่ใช้ ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาทบทวนและปรับ ระบบการประเมินความดีความชอบ และอาจ พิจารณาปรับการให้รางวัลหรือการยกย่องให้ สอดคล้องกันด้วย	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.7	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ			4	4
C.7.1	มีการจัดหา บำรุงรักษา และประเมิน ผลการจัดหาและบำรุง รักษาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการฝึกปฏิบัติของผู้เรียน เพื่อให้มีความเพียงพอพร้อมใช้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ	มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและบริหารงานในการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุและครุภัณฑ์สำหรับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีการสำรวจความต้องการใช้งานอุปกรณ์และสถานที่	- การวางแผนกระบวนการอย่างเป็นระบบในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับจำนวนนักศึกษาที่มากขึ้นที่สอดคล้องต่อการรองรับการจัดการเรียนการสอนต่ออาคาร/สถานที่ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ตลอดจนมีกระบวนการประเมินความเพียงพอ (เชิงปริมาณ) และความพร้อมใช้ทันสมัย (เชิงคุณภาพ) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนอย่างครบถ้วน เพื่อใช้ในการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านกายภาพให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ - การกำกับดูแลและติดตามการบำรุงรักษาเครื่องมือของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ รวมทั้งการจัดการพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสม เพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย และสอดคล้องกับจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น เพื่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
			ส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ของ หลักสูตรตามที่กำหนดไว้ได้		
C.7.2	มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และประเมินผล การจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มี ความเพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนอง ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอน และ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการ บริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ	มหาวิทยาลัยมีการสำรวจและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความ ต้องการเพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการ สอน และจำนวนนักศึกษาที่มีปริมาณที่มากขึ้น รองรับกับการจัดการศึกษาสมัยใหม่	การกำกับดูแลและติดตามการบำรุงรักษา คอมพิวเตอร์และเครือข่ายไร้สาย เพื่อให้มั่นใจ ว่ามีความเพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย รวมทั้ง ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนของ หลักสูตร เพื่อให้สามารถบรรลุผลลัพธ์การ เรียนรู้ของหลักสูตรตามที่กำหนดไว้ได้	4	4
C.7.3	มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และ ประเมินผลการจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการ ทรัพยากรในห้องสมุด เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการ จำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. มหาวิทยาลัยมีการบริการห้องสมุดที่ ตอบสนองความต้องการของนักศึกษาและ บุคลากร และมีการดูแลการให้บริการอย่าง ใกล้ชิด 2. มีการเก็บข้อมูลการประเมินความต้องการ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ เพื่อ นำมาปรับปรุงการให้บริการห้องสมุด	การทบทวนตัวชี้วัดและเป้าหมายในเชิงท้าทาย เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ โดย พิจารณาเลือกคู่เทียบที่สามารถสนับสนุนการ บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการ เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 ซึ่งจะนำไปสู่การ ให้บริการที่เป็นเลิศและเป็นแบบอย่าง	5	5

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.7.4	มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ศักยภาพ คุณภาพชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้เรียน	- มหาวิทยาลัยได้รับรางวัล Prime Minister Road Safety Award และ รางวัล “หน่วยงานที่มีผลงานเด่นด้านความปลอดภัยทางถนน” จาก ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน สสส. - มหาวิทยาลัยมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม มีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก และความปลอดภัยของผู้เรียน และมีการดำเนินการสำนักงานสีเขียว (Green Office) รวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจจากนักศึกษา	- การพิจารณากระบวนการดูแลด้านสุขภาพจิตครบวงจร ที่ครอบคลุมนักศึกษาทุกคน และการจัดหน่วยงานที่ดูแลด้านสุขภาพจิตอย่างเป็นระบบ - การพิจารณาบริหารจัดการด้านที่จอดรถ อย่างเป็นรูปธรรมในด้านการสื่อสารความเข้าใจ การจัดสถานที่ รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง - ทบทวนกระบวนการประเมินความต้องการ และความพึงพอใจ รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดการให้บริการและระบบการให้บริการ โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้เรียน มาประกอบการพิจารณาในการวางแผนส่งเสริมการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของนักศึกษาได้ดีขึ้น	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.8	ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			4	4
C.8.1	มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกคณะ/สถาบันอย่างเป็นระบบ	1. <u>มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นที่ครอบคลุมและหลากหลาย</u> ทั้งภายในภายนอก และระดับนานาชาติ แสดงถึงการตระหนักถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบด้าน 2. <u>เครื่องมือและช่องทางทันสมัยและเข้าถึงง่าย</u> เช่น สายตรงอธิการบดี, Mobile App, เว็บไซต์ร้องเรียน, Social Media, เวทีสัมมนา ทำให้การเข้าถึงสะดวกและโปร่งใส 3. <u>มีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นระบบและโปร่งใส</u> ตั้งแต่การรับเรื่อง ตรวจสอบ ชี้แจง ตอบกลับ และติดตามผล โดยมีกำหนดกรอบเวลาและหน่วยงานรับผิดชอบชัดเจน 4. <u>มีการสรุปผลเป็นรายงานเชิงพัฒนา (VOC for Development)</u> ทำให้ข้อคิดเห็นไม่สูญหาย และถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ และแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1. <u>การบูรณาการข้อมูลยังไม่สมบูรณ์</u> แม้จะมีการรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก แต่ยังเป็น การดำเนินการแบบ “แยกส่วน” และยังขาดผู้ประสานงานภาพรวมที่ชัดเจน 2. <u>Feedback Loop ยังไม่เด่นชัด</u> แม้มีระบบตอบกลับข้อร้องเรียน แต่ยังขาดการสื่อสารย้อนกลับที่เป็นรูปธรรมต่อ Stakeholders ว่าข้อคิดเห็นถูกนำไปพัฒนาจริงอย่างไร 3. <u>ผลลัพธ์เชิงคุณภาพยังไม่ชัดเจน</u> ส่วนใหญ่เป็นเชิงกระบวนการ (มีระบบ มีขั้นตอน) มากกว่าการสะท้อน Impact เช่น การปรับนโยบายหรือคุณภาพบริการที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน	4	4

Criteria	Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.8.2 มีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่นที่ เกี่ยวข้องในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนกลยุทธ์	1. <u>มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่ครอบคลุม</u> ทั้งนักศึกษา บุคลากร ศิษย์เก่า ชุมชน เกษตรกร ผู้ประกอบการ ภาครัฐและเอกชน รวมถึงสภามหาวิทยาลัย 2. <u>ใช้ข้อมูลหลากหลายแหล่งประกอบการ ตัดสินใจ</u> เช่น ข้อมูล foresight แผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ข้อมูลคู่เทียบระดับ นานาชาติ และระบบ Data Center 3. <u>มีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ที่ทำ หายและวัดผลได้</u> เช่น การติดอันดับ World University Ranking (Times Higher Education), QS World University Ranking, SCIMAGO แล ะ SDG Ranking แสดงถึงทิศทางที่ชัดเจน ของการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 4. <u>มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ลงสู่ การปฏิบัติจริง</u>ผ่านการลงนามคำรับรอง การปฏิบัติ (Performance	1. พิจารณานำบริบทเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถ วัดผลได้ 2. <u>ยังขาดหลักฐานผลลัพธ์เชิงประจักษ์</u> (Outcome Effectiveness) เ ช่ น ความสำเร็จจากการนำข้อ เสนอ stakeholder ไปใช้ จ ริ ง จ น เกิด การ เปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือโครงสร้าง 3. <u>Feedback Loop</u> ยังไม่ชัดเจน แม้มีการ ประชาพิจารณ์และสำรวจความคิดเห็น แต่ ยังไม่ปรากฏระบบการแจ้งผลกลับไปยัง stakeholder ว่าความคิดเห็นถูกนำไปปรับ ใช้อย่างไร 4. <u>การติดตามผลลัพธ์เชิงคุณภาพ</u> ยังไม่เห็น การประเมินผลในด้านการสร้างความพึง พอใจ ความเชื่อมั่น และการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5. <u>การยกระดับสู่มาตรฐานสากล</u> แม้มีการ ตั้งเป้าหมาย ranking ระดับโลก แต่ยังไม่	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		Agreement) และการติดตามผลด้วยระบบ KPI Monitor	ไม่ชัดเจนว่ามีผลสำเร็จเชิงรูปธรรมที่ได้รับ การยอมรับในระดับสากลแล้ว		
C.8.3	มีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และใช้ผลการ ประเมินในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อผลักดันให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	1. กลไกการถ่ายทอดแผนมีความชัดเจนและ เป็นระบบสูง มีการใช้เครื่องมือที่ หลากหลาย (คำรับรอง/ OKR/ TOR) ใน การถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับบนสุดสู่ ระดับปฏิบัติการได้อย่างเป็นลำดับขั้นและ เชื่อมโยงกัน 2. การบูรณาการเป้าหมายแบบ "MJU as One": แนวคิดในการเชื่อมโยงตัวชี้วัดของ ส่วนงานเข้ากับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกันทั้งองค์กร และยังเปิดโอกาสให้ แต่ละส่วนงานกำหนดตัวชี้วัดตามอัตลักษณ์ ของตนเองได้ (มิติที่ 6) 3. มีระบบสารสนเทศรองรับการติดตามผล การใช้ KPI Monitor และ Gantt Chart ทำให้การติดตามความก้าวหน้าเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและเห็นภาพรวมได้ชัดเจน	1. <u>การประเมินผลกระทบเชิงคุณภาพยังไม่ชัดเจน</u> เช่น ผลจากการดำเนินกลยุทธ์มี ผลต่อคุณภาพผู้เรียน ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย หรือการยอมรับจากสังคมอย่างไร 2. <u>ความต่อเนื่องของการนำข้อมูล Feedback มาปรับใช้</u> แม้มีระบบรายงานผลต่อ กรรมการและสภามหาวิทยาลัย แต่ยังไม่เห็นกรณีศึกษาที่ชัดเจนที่มีการเปลี่ยนแปลง เชิงนโยบายจากข้อเสนอแนะนั้น	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		4. มีการสร้างแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน การกำหนดวงเงินเลื่อนชั้นพิเศษสำหรับบุคลากรที่ร่วมขับเคลื่อนแผนเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ชัดเจนและผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย			
C.8.4	มีกระบวนการสื่อสารข้อมูลสำคัญตามพันธกิจและกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	1. กระบวนการสื่อสารถูกออกแบบให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้านหลัก ได้แก่ บริหารจัดการ การเรียนการสอน วิจัย ศิลปวัฒนธรรม ศิษย์เก่า และบุคลากร 2. ใช้สื่อหลากหลายและทันสมัย เช่น Facebook, Line, Instagram, TikTok, YouTube, และ MJU Application รวมทั้งช่องทางดั้งเดิม (ระบบสารบรรณ/ป้ายประชาสัมพันธ์) ครอบคลุมผู้เรียนกว่า 20,000 คน บุคลากร 1,600 คน ศิษย์เก่า 70,000 คน และผู้สนใจเข้าศึกษาใหม่กว่า 6,000 คน 3. ผลลัพธ์การเข้าถึงและความพึงพอใจในระดับสูง เช่น จำนวนผู้ติดตามใน TikTok	1. <u>การบูรณาการข้อมูลการประเมิน</u> ควรเชื่อมโยงผลการสื่อสารกับการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยผูกพัน และนำไปสู่การวางแผนการสื่อสารข้อมูลและการประเมินความผูกพัน 2. <u>ยังขาดการติดตาม Impact ระยะยาว</u> แม้มีข้อมูลเชิงปริมาณ (ผู้เข้าร่วม, ผู้ติดตาม, ความพึงพอใจ) แต่ยังไม่ชัดเจนว่าการสื่อสารส่งผลต่อ <u>การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม/ค่านิยม</u> ของผู้เรียน บุคลากร และศิษย์เก่าอย่างไร 3. <u>Feedback Loop</u> ยังไม่เด่นชัด ควรมีระบบการแจ้งกลับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		เพิ่มขึ้น 579% และความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการสื่อสารด้านการเรียนการสอนอยู่ที่ 4.27 จาก 5 4. <u>มีกลไกประเมินและปรับปรุงต่อเนื่อง</u> มีการสำรวจผลการรับรู้และความพึงพอใจทุกปี และนำผลไปปรับใช้ในกระบวนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ 5. <u>มีกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันอย่างเป็นรูปธรรม</u> เช่น การจัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม (ป่าเวณีย์ใหม่เมือง, ลอยกระทง, งานทอดกฐิน ฯลฯ), การจัดงานสัมพันธ์ศิษย์เก่า, และกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดเหลือเพียง 0.57%	ข้อเสนอแนะที่ได้รับถูกนำไปใช้ปรับปรุงอย่างไร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมมากขึ้น 4. <u>การยกระดับสู่มาตรฐานสากล</u> แม้มีการเผยแพร่ภาพลักษณ์ในวงกว้าง แต่ยังคงขาดหลักฐานว่ากิจกรรมการสื่อสารได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ เช่น Best Practice หรือรางวัลด้านสื่อสารองค์กร		

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
C.8.5	มีกระบวนการประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะ/สถาบัน รวมทั้งผู้บริหารสูงสุด และสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน และใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง	1. <u>มีกระบวนการประเมินผู้บริหารที่เป็นระบบ และอิงข้อบังคับ</u> การกำหนดเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และผู้ประเมินชัดเจน ครอบคลุมทุกตำแหน่งผู้บริหาร 2. <u>ครอบคลุมมิติที่หลากหลาย</u> ทั้งด้านผลงาน เชิงยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานประจำปี การตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ และ Soft Skills ที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ 3. <u>การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</u> กระบวนการประเมินรวมกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก เช่น นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต เกษตรกร และผู้ได้รับบริการ 4. <u>มีการประเมินสภามหาวิทยาลัยตามหน้าที่</u> ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. 5. <u>การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</u> มีการเพิ่มกลไก การประเมินรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ในปี 2568 แสดงถึงความมุ่งมั่น	1. ทบทวนกระบวนการประเมินสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี 2. <u>ผลการประเมินเชิงคุณภาพยังไม่ชัดเจน</u> ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลระดับคะแนน “ดี-ดีมาก” แต่ยังขาดตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงจากการนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ 3. <u>การสื่อสารผลการพัฒนาปรับปรุง จากผลการประเมินให้ Stakeholders รับทราบ</u> จะทำให้มี Feedback Loop ที่ชัดเจนขึ้น	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		ในการยกระดับระบบการประเมินให้ครอบคลุมทุกระดับบริหาร			
C.8.6	มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารและการดำเนินพันธกิจของคณะ/สถาบัน	1. <u>มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระดับหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย โดยเชื่อมโยงกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายใน (IQA) และการประเมินคุณภาพภายนอก (EQA)</u> 2. <u>มีการนำผลการประเมินมาใช้จริง</u> เช่น การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุน 3. <u>มีการรายงานผลต่อสภามหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดรอบการติดตามผลอย่างชัดเจน (6 เดือน และ 12 เดือน) ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อเสนอแนะถูกนำไปใช้ต่อเนื่อง</u> 4. <u>เชื่อมโยงกับการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ข้อเสนอแนะจากการ</u>	1. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และจัดทำเป็นแผนพัฒนา (Improvement plan) ที่เป็นรูปธรรมในทุกระดับ 2. <u>การวัดผลลัพธ์เชิงคุณภาพยังไม่ชัดเจน</u> แม้มีการนำข้อเสนอแนะมาใช้ แต่ยังขาดหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณภาพบัณฑิต หรือการยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต 3. <u>การสื่อสารผลการปรับปรุงกลับไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่ชัดเจนว่าผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน (เช่น นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต) ได้รับทราบผลการดำเนินการแก้ไขหรือไม่</u> 4. <u>การยกระดับผลการประเมินสู่ Best Practice</u> ยังไม่พบหลักฐานว่ามหาวิทยาลัยได้เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนการใช้ผลการ	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		ประเมินคุณภาพถูกนำไปบูรณาการกับ KPI และ OKR ของหน่วยงาน เพื่อผลักดันสู่การปฏิบัติจริง 5. <u>มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน</u> หน่วยงานหลัก เช่น กองพัฒนาคุณภาพ สภามหาวิทยาลัย และผู้บริหารทุกระดับ มีบทบาทร่วมในการผลักดันการใช้ผลประเมิน	ประเมินคุณภาพในลักษณะเป็นต้นแบบที่ได้รับการยอมรับระดับชาติหรือนานาชาติ		
C.8.7	มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน และใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนา	1. <u>มีนโยบายและคู่มือบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน</u> มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายและจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงที่ผ่านความเห็นชอบจากทุกระดับคณะกรรมการและสภามหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2565 และถ่ายทอดไปสู่ทุกส่วนงาน 2. <u>ใช้มาตรฐานสากลในการออกแบบระบบ</u> กระบวนการบริหารความเสี่ยงอ้างอิงตามกรอบ COSO-ERM ครอบคลุม 8 ขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุ	1. <u>ขาดการจัดทำ Business Continuity Plan (BCP)</u> แม้จะมีระบบบริหารความเสี่ยง แต่ยังไม่มีการรองรับความต่อเนื่องทางธุรกิจเมื่อเผชิญเหตุฉุกเฉิน เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือไซเบอร์ 2. <u>การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารความเสี่ยงยังไม่เข้มข้น</u> ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนยังให้ความสำคัญน้อย ทำให้ความเสี่ยงไม่ถูกขับเคลื่อนเป็นวัฒนธรรมองค์กรจริง	4	4

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		และประเมินเหตุการณ์เสี่ยง ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล 3. <u>ครอบคลุมประเภทความเสี่ยงสำคัญครบถ้วน</u> ทั้ง Strategic, Operational, Financial, Compliance, Digital Technology และ Reputation Risk 4. <u>มีการกำกับติดตามผลหลายรอบต่อปี</u> มีการรายงานความก้าวหน้าการจัดการความเสี่ยงต่อคณะกรรมการในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน ช่วยให้เกิดการปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง 5. <u>มีการเชื่อมโยงความเสี่ยง Top-Down และ Bottom-Up</u> ทำให้แผนบริหารความเสี่ยงในระดับมหาวิทยาลัยเชื่อมโยงกับส่วนงานย่อย และสะท้อนประเด็นเสี่ยงที่สำคัญต่อพันธกิจทุกด้าน 6. <u>การดำเนินการมีผลลัพธ์เชิงรูปธรรม</u> เช่น การลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (จาก 62.5% ถึง 87.5%) และ	3. <u>ตัวชี้วัด (KRI) ยังไม่ท้าทายและไม่ชี้สาเหตุเชิงลึก</u> จำเป็นต้องปรับปรุงตัวชี้วัดให้สามารถสะท้อนถึงสาเหตุและมีความท้าทายมากขึ้น 4. <u>การเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ยังไม่ครบถ้วนทุกมิติ</u> การวิเคราะห์ความเสี่ยงยังขาดฐานข้อมูลที่เป็นระบบและเพียงพอทำให้บางประเด็นอาจไม่ได้รับการวิเคราะห์เชิงลึก 5. <u>การจัดการ ความเสี่ยงจากการทุจริต (Fraud Risk) ยังไม่เป็นระบบ</u> ควรจัดระดับความเสี่ยงการทุจริตและวัดผลกระทบในเชิงมูลค่าทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงพัฒนาฐานข้อมูลที่บันทึกกรณีการทุจริตอย่างเป็นระบบ 6. <u>ความเข้าใจระหว่าง “การบริหารความเสี่ยง” และ “การควบคุมภายใน” ยังมี</u> <u>ความคลาดเคลื่อน</u> พบจากผลการติดตาม		

Criteria		Strength	Area for Improvement	SAR (ประเมิน ตนเอง)	CAR (คณะกรรมการ ประเมิน)
		กิจกรรมควบคุมความเสี่ยงสำเร็จเกิน เป้าหมาย (94.12%)	ส่วนงานบางแห่ง จึงควรมีการสื่อสารและ อบรมเชิงลึกเพิ่มเติม		
สรุปผลในภาพรวม (Overall)				4	4

วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ พิมพ์พันธุ์)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำเงิน จันทรมณี)

กรรมการ

21/

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บพิธ ฉุยฉาย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสภณ พองเพชร)

กรรมการ

Dr. M. K.

(อาจารย์ ดร.มงคล ยะไชย)

กรรมการ

Dr. J.

(นางจุฑารัตน์ ชิดทอง)

กรรมการและเลขานุการ

Dr. A.

(นายอัครเทพ คั่นชิง)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

Dr. P.

(นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หมายเหตุ : กำหนดการดังกล่าวอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาตามความเหมาะสมของสถานการณ์ และตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษภายใน

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล

.....

ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1	รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา	อธิการบดี
2	รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินวง	รองอธิการบดี
3	รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล	รองอธิการบดี
4	รองศาสตราจารย์จักรพงษ์ พิมพ์พิมล	รองอธิการบดี
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล	รองอธิการบดี
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภากร ธาราฉาย	รองอธิการบดี
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ	ผู้ช่วยอธิการบดี
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ รอ. ดร.จิระชัย ยมเกิด	ผู้ช่วยอธิการบดี
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสนวันต์ ยอดคำ	ผู้ช่วยอธิการบดี
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพงศ์ ปกแก้ว	คณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ (ออนไลน์)
11	อาจารย์ ดร.ฐิระ ทองเหลือ	คณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร (ออนไลน์)
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา นาเทเวศน์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล เล่าห์รอดพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการ
		การเกษตร
12	นางอรศรา สิงห์ปัน	ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ผู้รับผิดชอบ Criteria

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรนภา อินสูล	รองผู้อำนวยการสำนักฯ ฝ่ายวิชาการ
2	นายสุระศักดิ์ อาษา	
3	นางสาวธันวดี กริธาเวทย์	
4	นางหทัยชนก ผิวผ่อง	
5	นางอุมาพร วงศ์พุทธิสิน	

สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุบรรณ ฝอยกลาง	รองผู้อำนวยการสำนักฯ ฝ่ายวิจัย
2	นายสมยศ มีสุข	ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย
3	นางทิฆัมพร ศรีรินทร์	

สำนักหอสมุด

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| 1 นางสาวสุวิชา ศรีวิชัย | รองผู้อำนวยการสำนักฯ วิชาการ |
| 2 นางสาวลัญญ์พิชา พิมพ์า | |
| 3 นางสาวกัลย์ธีรา ทาเขียว | |
| 4 นางสาวฐิติชญาณ์ กำคำ | |

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1 นางสร้อยญา อาษาไชย | ผู้อำนวยการกองเลขานุการสภาฯ |
| 2 นางโยชิตา กาญจนคงคา | |
| 3 นางสาวอัจฉริยา โมฬีกุล | |

สำนักงานมหาวิทยาลัย

กองกลาง

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1 นางพัชรี คำรินทร์ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 นางสาวธันยรัศมี วงศ์เกษม | |

กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1 นางอรทัย เป็นวนล | รักษาการแทนผู้อำนวยการกอง |
| 2 นางจิรพรรณ จันทราศัพท์ | |
| 3 นายเชิดพงศ์ รอบเมือง | |

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1 นายธนภัทร ปัญญาวงศ์ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 นางสาวมยุรี แก้วประภา | |
| 3 นางสาวศรินรา ภิระคำ | |
| 4 นายสุชาติ จันท์แก้ว | |

กองเทคโนโลยีดิจิทัล

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1 นายวุฒิพล คล้ายทิพย์ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 นายบรรพต โตสิตารัตน์ | |
| 3 นางอภิญญา โตสิตารัตน์ | |

กองแผนงาน

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

กองคลัง

- | | | |
|---|---------------------|----------------|
| 1 | นางสาวนীর เรียนกุนา | ผู้อำนวยการกอง |
|---|---------------------|----------------|

กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

- | | | |
|---|---------------------------|----------------|
| 1 | นางกณณิกา ชำมสี | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางสาวศรียรรณ บุญเรือง | |
| 3 | นางอุไรภัสร์ ชัยเรืองวุฒิ | |
| 4 | นายณัฏพล ศรีบุญเที่ยง | |

กองพัฒนาคุณภาพ

- | | | |
|---|---------------------------|---------------------------|
| 1 | นางจุฑารัตน์ ชิตทอง | รักษาการแทนผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางสาวหนึ่งฤทัย บุญตวย | |
| 3 | นายอัสวเทพ คั่นชิง | |
| 4 | นายเจษฎาพงษ์ ชัยเรืองวุฒิ | |
| 5 | นางวันทีนี้ ปิ่นแก้ว | |

กองพัฒนานักศึกษา

- | | | |
|---|----------------------------------|----------------|
| 1 | นางอรณุดรา จำกฤษ | ผู้อำนวยการกอง |
| 2 | นางสาวกชสร จินดารัตน์ | |
| 3 | นางสาวประภาพรพรณ เทียมถวิล | |
| 4 | ว่าที่ ร.ต.หญิง ประภาศรี ใจกันทา | |

ฝ่ายพัฒนากิจการมนุษย

- | | | |
|---|---------------------|-------------|
| 1 | นางโสภา สุทธิยุทธ์ | หัวหน้าฝ่าย |
| 2 | นายรัตติกาล ณ วิชัย | |
| 3 | นายคธาวุฒิ ทิพจร | |
| 4 | นางชญาณิศ ปัญญา | |

ฝ่ายสื่อสารองค์กร

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | นางสุจิตรา ราชจันทร์ |
| 2 | นางสาวปรีศนา เก่งกาจ |

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ (ออนไลน์)

- | | | |
|---|------------------------------------|-----------|
| 1 | อาจารย์ ดร.เกศินี วีรศิลป์ | รองคณบดีฯ |
| 2 | อาจารย์ ดร.อนวัธน์ จรัสรัตนไพบูลย์ | รองคณบดีฯ |
| 3 | อาจารย์ ดร.วัชรวิทย์ เลขาวิพัฒน์ | รองคณบดีฯ |

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร (ออนไลน์)

- | | |
|---|----------------|
| 1 | ดร.ณรงค์ โยธิน |
|---|----------------|

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรม

.....





MJU Corporate Communication Center | ฝ่ายสื่อสารองค์กร



MJU Corporate Communication Center | ฝ่ายสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้



MJU Corporate Communication Center | ฝ่ายสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้



MJU Corporate Communication Center | ฝ่ายสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้