



คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม  
ผลิตภัณฑ์การเกษตร  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## รายงานการประเมินตนเอง

SELF-ASSESSMENT REPORT

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ

# EdPEX 2563



## คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายนอกของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร ประจำปีการศึกษา 2563 เป็นการรายงานผลการ ดำเนินงานตามพันธกิจของส่วนงาน และได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellent: EdPEX) มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองซึ่งเกณฑ์ EdPEX เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการที่มีประโยชน์ ทำให้คณะนำมาใช้ในการวางระบบการบริหารงานของคณะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การ บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทุกท่านที่ได้ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาคณะร่วมกัน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการนำเกณฑ์ EdPEX มาใช้ในการดำเนินงาน จะเป็น แนวทางในการพัฒนาคณะ ให้เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา มิ่งเมือง)

คณบดีคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

23 กรกฎาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทนำ	โครงสร้างองค์กร 1
หมวด 1	การนำองค์กร 10
หมวด 2	กลยุทธ์ 17
หมวด 3	ลูกค้า 25
หมวด 4	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 29
หมวด 5	บุคลากร 37
หมวด 6	การปฏิบัติการ 46
หมวด 7	ผลลัพธ์ 53

**โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)**  
**คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร**  
**มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

**P1. ลักษณะขององค์กร (Organization Description)**

**ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)**

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจัดตั้ง “คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร” ขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบุคลากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีความรู้ทางวิชาการ รู้จักแสวงหาความรู้ตลอดเวลา สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับตนเอง และประเทศชาติ การดำเนินงานในระยะเริ่มต้น คณะดำเนินการโดยโอนย้ายหลักสูตร ครุภัณฑ์ วัสดุ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการจากคณะวิทยาศาสตร์มาสังกัดคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร และให้คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรรับผิดชอบการเรียนการสอนของนิสิตหลักสูตร วท.บ.วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการซึ่งเดิมสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ (เปิดสอนมาตั้งแต่ปี 2529) คณะเริ่มรับนิสิตหลักสูตร วท.บ.วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ สังกัดคณะตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เป็นต้นมา ในปีการศึกษา 2554 คณะได้เปิดสอนหลักสูตร วท.บ.เทคโนโลยีวัสดุพอลิเมอร์ ในปีการศึกษา 2556 คณะได้เปิดสอนหลักสูตร วท.บ.เทคโนโลยีชีวภาพและผลิตภัณฑการเกษตร ในปีการศึกษา 2562 ได้เปิดหลักสูตร วท.บ.นวัตกรรมการอาหารและธุรกิจ

สถานที่ตั้งคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรมีสำนักงานคนบตีตั้งอยู่ที่ชั้น 5 อาคารอำนวยการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ 63 หมู่ 7 ถนนรังสิต-นครนายก คลอง 16 อ.องครักษ์ จ.นครนายก 26120

**1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่นๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ (Educational program and service and service offering)**

ในปีการศึกษา 2563 มีการจัดการเรียนการสอนเฉพาะระดับปริญญาตรีทั้งสิ้น 4 หลักสูตร ทั้งหมดเป็นหลักสูตรภาษาไทย ดังแสดงในตาราง OP1 และมีบริการดังแสดงในตาราง OP2

ตาราง OP1 หลักสูตรของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร

หลักสูตร	ประเภทหลักสูตร	ความสำคัญต่อสถาบัน	กลไกการส่งมอบ
วท.บ. วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ	วิชาการ	เป็นพันธกิจหลักจัดการหลักสูตร	จัดการเรียนการสอนโดยเน้น outcome based learning จัดให้มีการฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกตามสายงานอาชีพทั้งรูปแบบการฝึกงานและสหกิจศึกษา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนร่วมกับองค์กรภายนอก (ภาครัฐและภาคเอกชน) รวมถึงคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
วท.บ. เทคโนโลยีวัสดุพอลิเมอร์ (ปีการศึกษา 2554-2562)	วิชาการ	เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ	
วท.บ. นวัตกรรมพอลิเมอร์และการจัดการ (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563)	ปฏิบัติการ	ระดับอุดมศึกษาและเริ่มใช้เกณฑ์	
วท.บ. เทคโนโลยีชีวภาพและผลิตภัณฑการเกษตร	วิชาการ	AUN QA ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561	
วท.บ. นวัตกรรมการอาหารและธุรกิจ	ปฏิบัติการ		

ตาราง OP2 การบริการของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร

การบริการที่สำคัญ	รายละเอียดการบริการ	ความสำคัญต่อสถาบัน	กลไกการส่งมอบ
การวิจัย	1. ดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อนโยบายของประเทศตามเงื่อนไขของแหล่งทุนต่างๆ 2. ดำเนินการวิจัยตามความต้องการของผู้ประกอบการและภาคเอกชน	เป็นพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรที่เน้นความยั่งยืนและการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ รวมถึงการพัฒนางานวิจัยไปสู่ทรัพย์สินทางปัญญา	1. การเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในรูปแบบการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ/งานประชุมวิชาการ/การจัดแสดงนิทรรศการ/เว็บไซต์ 2. การจับคู่บริษัทกับนักวิจัย
การบริการวิชาการ	1. บริการคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 2. บริการการด้านเครื่องมือวิเคราะห์และการแปรรูป 3. การจัดอบรมในหัวข้อต่างๆ ตามความต้องการของภาคเอกชน เช่น In-house training 4. การจัดโครงการบริการวิชาการชุมชน	เป็นพันธกิจหลักในการบริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก ทั้งในระดับชุมชน SME และอุตสาหกรรม	1. โครงการบริการวิชาการชุมชน 2. ให้บริการด้านเครื่องมือวิทยาศาสตร์ผ่านการดำเนินโครงการบริการวิชาการหารายได้ 3. จัดอบรมระยะสั้นตามความต้องการของบริษัท

2. พันธกิจ วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลักและค่านิยม

เป้าหมาย	พัฒนาองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ในระดับชาติไปสู่ระดับสากล ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร สู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อชุมชน ประเทศ และมนุษยชาติ
วิสัยทัศน์	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรเพื่อความยั่งยืน (Agricultural Product Innovation for Sustainability) : สถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคน ที่มีความรู้ในด้านผลิตภัณฑ์การเกษตร มีทักษะในการทำงาน และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการคิดในการสร้างนวัตกรรม มีแนวคิด (mindset) และทักษะในการริเริ่มกิจการ (startup process) และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur skill) บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม</li> <li>ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร ที่มีการบูรณาการระหว่างสาขาวิชา ความเชี่ยวชาญ และหน่วยงานทั้งในประเทศและนานาชาติ รวมทั้งความร่วมมือสร้างสรรค์กับภาคส่วนต่างๆ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการด้านผลิตภัณฑ์การเกษตร ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ชุมชน ภาคการผลิต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและโอกาสในการแข่งขัน โดยมีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและนานาชาติ</li> <li>ส่งเสริมการอนุรักษ์ สืบสาน ต่อยอดภูมิปัญญา และการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อชุมชน ประเทศ และมนุษยชาติ</li> <li>มีการบริหารจัดการคณะอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาล</li> </ol>
สมรรถนะหลัก	สร้างกระบวนการคิด ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สุนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร
ค่านิยม	A (Achievement) = การทำงานโดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จ I (Innovation) = การสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างผลกระทบอย่างยั่งยืน

### 3. ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce profile)

คณะมีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 44 รายละเอียดดังตาราง OP3 บุคลากรสายวิชาการในปัจจุบันมีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกร้อยละ 96 และตามนโยบายการรับบุคลากรสายวิชาการจะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และ นอกจากบุคลากรปัจจุบันคณะมีนักเรียนทุน 2 คน ในสาขาวิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ และ นวัตกรรมอาหาร ซึ่งคาดว่า จะจบการศึกษาระดับปริญญาเอกในปี 2565 และ 2567 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการ มีทั้งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยคัดเลือกตามความสามารถและประสบการณ์ที่สามารถทำงานตามตำแหน่ง ตามพันธกิจ และ เป้าหมายสำคัญของคณะ สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด (critical thinking) และ ทักษะในเชิง innovation เพื่อให้คณะสามารถขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและมีส่วนร่วมอย่าง จริงจังเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ คณะได้มีการสำรวจปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญพบว่า ปัจจัยความผูกพันที่ตัวแทน บุคลากรตอบได้แก่

ประเด็นที่ 1 เรื่องของรายได้และความมั่นคงในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ

ประเด็นที่ 2 เรื่องสภาพแวดล้อม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ดี คณะเปิดโอกาสให้เรียนรู้และหาประสบการณ์ใหม่ๆ คณะให้อิสระในการทำงานการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้าง สถานที่ทำงานใกล้บ้าน

ตาราง OP3 ข้อมูลบุคลากรคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร

สายวิชาการ	จำนวน(คน)	วุฒิการศึกษา		อายุ (ปี)			ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
		ป.โท	ป.เอก	20-39	40- 55	55-60	≤ 5	5.1 - 15	≥ 15
อาจารย์	10	1	9	8	1	1	3	6	1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15	0	15	2	12	1	1	11	3
รองศาสตราจารย์	1	0	1	0	1	0	0	0	1
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

สายปฏิบัติการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)			ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	20-39	40- 55	55-60	≤ 5	5.1 - 15	≥ 15
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้มหาวิทยาลัย)	13	0	14	0	0	9	5	0	4	7	2
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้ส่วนงาน)	4	2	2	0	0	3	1	0	3	0	1
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (รายวัน)	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
<b>รวม</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2564

#### 4. สินทรัพย์ (Assets)

ปัจจุบันคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรมีสำนักงานคณบดีตั้งอยู่ที่ชั้น 5 อาคารอำนวยการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออครักษ์ จ.นครนายก หมายเลขโทรศัพท์ 02-649-5000 ต่อ 2-7167 หมายเลขโทรสาร 037-395-089 หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ 081-453-8578 URL: <http://ai.swu.ac.th> โดยส่วนใหญ่คณะใช้อาคารสถานที่ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยในการเป็นห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งใช้พื้นที่ของคณะกายภาพบำบัด ทั้งนี้เนื่องจากอาคารของคณะอยู่ระหว่างการก่อสร้าง ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จสามารถใช้ได้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 เป็นต้นไป

ตาราง OP4 สินทรัพย์คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร

สินทรัพย์	รายละเอียด
อาคาร	1. อาคารนวัตกรรม สุขภาวะ อาหารและนิดิกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้าง) 2. ศูนย์นวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรระยะที่ 1 (ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จและอยู่ระหว่างการเตรียมพื้นที่ใช้งาน) 3. ศูนย์นวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรระยะที่ 2 (อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้าง) 4. สำนักงานและห้องพัสดุกลาง ตั้งอยู่ ณ ชั้น 5 อาคารอำนวยการ
ห้องปฏิบัติการ	1. ห้องปฏิบัติการวิชาการพื้นฐาน ตั้งอยู่ ณ อาคารปฏิบัติการพื้นฐานชั้น 2, 3 และ 5 2. ห้องปฏิบัติการอเนกประสงค์ (AI center) ตั้งอยู่ ณ อาคารเรียนรวมชั้น 1 3. ห้องปฏิบัติการบริการวิชาการ ตั้งอยู่ ณ อาคารสโมสร ชั้น 1 4. ห้องปฏิบัติการการประกอบธุรกิจอาหาร ตั้งอยู่ ณ อาคารสโมสร ชั้น 1 (อยู่ระหว่างการปรับปรุง) 5. ห้องปฏิบัติการการแปรรูปอาหารและวัสดุ ตั้งอยู่ ณ ศูนย์นวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร 6. ห้องปฏิบัติการการทดสอบทางประสาทสัมผัส ตั้งอยู่ ณ อาคารอำนวยการ ชั้น 5
ห้องเรียน	1. ห้องเรียนขนาด 60 คน 1 ห้อง ตั้งอยู่ ณ อาคารอำนวยการชั้น 5 (505)
เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. เว็บไซต์ของคณะ 2. ระบบการติดตามแผนและโครงการของคณะ 3. ระบบการจองห้องปฏิบัติการออนไลน์ 4. ระบบการขอใช้ห้องนอกเวลาทำการ
สิ่งอำนวยความสะดวก	1. มหาวิทยาลัยมีบริการรถบัสและรถตู้รับส่งบุคลากรระหว่าง มศว ประสานมิตร และ มศว ออครักษ์ 2. กิจกรรมร้านค้าสวัสดิการของคณะฯ

#### 5. สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Organization Relationships)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในวันที่ 21 พ.ค. 2559 ซึ่งมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 พ.ร.บ. เป็นกฎหมายแม่บทในการควบคุมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยมีระดับชั้นของกฎหมายในการกำกับดังต่อไปนี้ พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยดำเนินการแก้ไขข้อบังคับ ตาม พ.ร.บ. มศว พ.ศ. 2559 และประกาศใช้ข้อบังคับ ประกาศมหาวิทยาลัยต่างๆ

ตาราง OP4 ตัวอย่าง กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร

ด้าน	เงื่อนไข ข้อบังคับ มาตรฐานหลักสูตร
ด้านการเรียนการสอน	- ข้อบังคับ มศว ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 - ประกาศ มศว เรื่อง กำหนดสาขาวิชา ชื่อปริญญา ประกาศนียบัตร และอักษรย่อ - แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2558 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2558 - แนวปฏิบัติในการพิจารณาหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่มีแขนงวิชา กลุ่มวิชา ของสถาบันอุดมศึกษา
ด้านการวิจัย	- ประกาศ มศว เรื่อง การบริหารงานวิจัย พ.ศ. 2547 - ประกาศ มศว เรื่อง แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำให้มนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2560

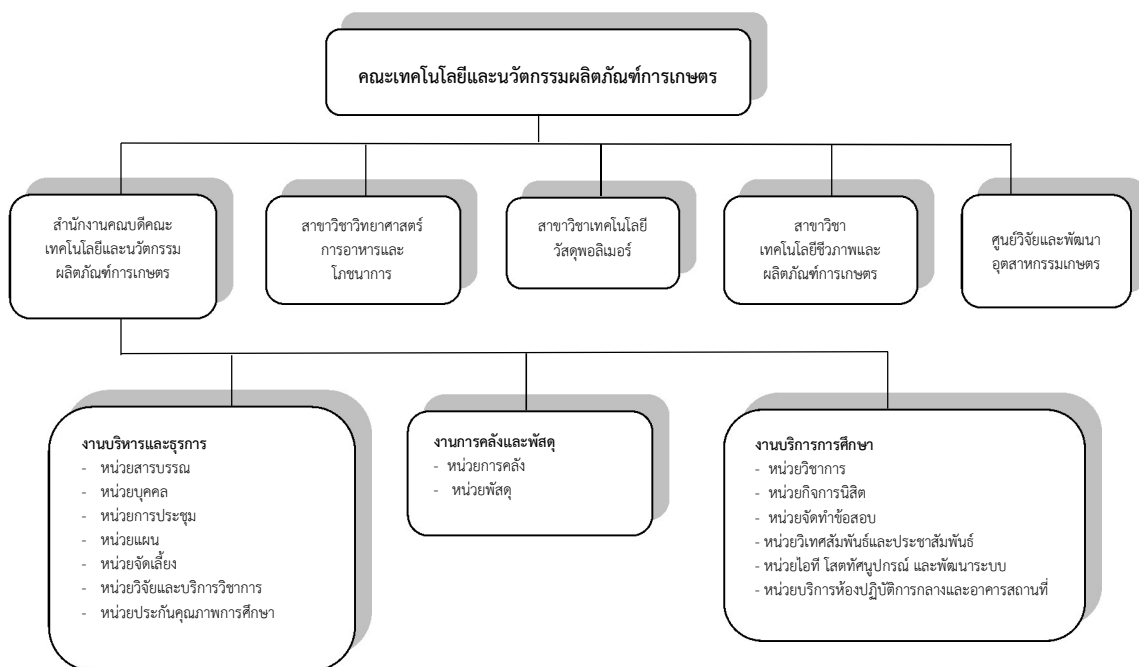
ด้าน	เงื่อนไข ข้อบังคับ มาตรฐานหลักสูตร
	- มาตรการการส่งเสริมและสนับสนุนการเขียนบทความทางวิชาการ
ด้านการบริการวิชาการ	- ระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการจัดโครงการบริการวิชาการ พ.ศ. 2561
ด้านการบริหารการเงิน	- พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2561
ด้านการบริหารบุคคล	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับงานบุคคลจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2560 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับงานบุคคลการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561
ด้านการบริหารการจัดการ	- ประกาศ มศว เรื่อง การแบ่งงานในสำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร - คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 3804/2561 เรื่องการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

## ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ (Organization Relationships)

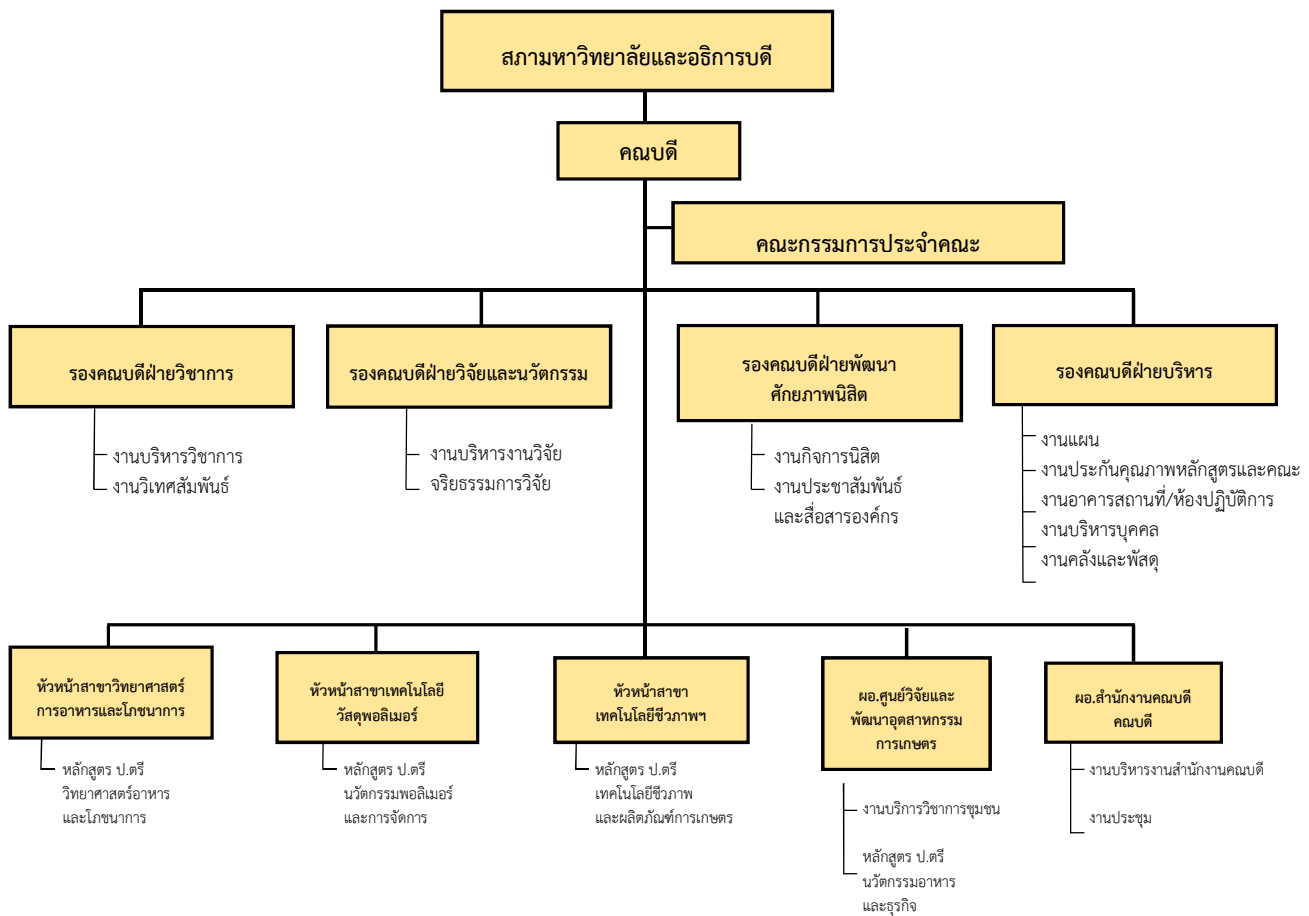
### 1. โครงสร้างองค์กร (Organization structure)

คณะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย ดำเนินการบริหารผ่านคณะกรรมการประจำคณะโดยมีคณบดีเป็นประธาน คณะเป็นส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยโดยตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อนุมัติ ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2560 กำหนดโครงสร้างของคณะดังนี้

#### โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร ประจำปีการศึกษา 2563







## 2. ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Students, other customers and stakeholders)

ตาราง OP5 ลูกค้ำ ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคุณ

พันธกิจ	ลูกค้ำ	ความต้องการและความคาดหวัง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคน	นิสิตระดับปริญญาตรี (ลูกค้ำปัจจุบัน)	- มีความรู้/ทักษะด้านวิชาการ/ทักษะการทำงาน - สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - โอกาสการได้งานทำสูง - ได้รับทุนการศึกษา	ผู้ปกครอง/ผู้ใช้งบประมาณ
	นักเรียน (ลูกค้ำในอนาคต)	- หลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการ - ได้รับทุนการศึกษา	ผู้ปกครอง
	ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า	- มีความรู้/ทักษะด้านวิชาการ/ทักษะการทำงาน ในการ reskill-upskill-new skill - สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร - โอกาสในการได้งานทำและโอกาสการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	เจ้าของธุรกิจ
ด้านการวิจัย	หน่วยงานภาครัฐที่เป็น Funding agency ให้ทุนในการทำวิจัย	- ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ - งานวิจัยสำเร็จและนำไปตามกรอบระยะเวลา	สังคม/ผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย
	ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า		

พันธกิจ	ลูกค้า	ความต้องการและความคาดหวัง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ด้านการบริการวิชาการ	ชุมชน/วิสาหกิจชุมชน	- มีความรู้และทักษะการประกอบอาชีพ	จังหวัด/มหาวิทยาลัย
	อุตสาหกรรมจังหวัด/พัฒนาชุมชนจังหวัด	- ความสำเร็จของโครงการตาม TOR ที่กำหนด	ผู้รับผลประโยชน์จากโครงการ
	ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า	- มีความรู้/ทักษะด้านวิชาการ/ทักษะการทำงาน ในการ reskill-upskill-new skill - สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ได้รับความรู้/บริการการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าของธุรกิจ

### 3. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Suppliers, partners, and collaborators)

ผู้ส่งมอบ	คู่ความร่วมมือแบบทางการ	คู่ความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ
1. ตัวแทนจำหน่าย บริษัท ห้างร้านต่างๆ ที่สนับสนุนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และการบริการเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>บริษัท/หน่วยงานภายนอก ที่เข้าร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน/การวิจัย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริษัท เซ็ปเป้ จำกัด (มหาชน)</li> <li>- บริษัทอินโนเฟรช จำกัด</li> <li>- เครือเพนกวิ้น กรุ๊ป จำกัด</li> <li>- บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)</li> <li>- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย</li> <li>- บริษัท คิง ฟรุทส์ จำกัด</li> <li>- สถาบันพลาสติก</li> <li>- บริษัท เพนกวิ้นกรุ๊ป จำกัด</li> </ul> </li> <li>มหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่มีการแลกเปลี่ยนนิสิตได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jinan University , China</li> <li>- Okinawa Institute of Science and Technology, Japan</li> <li>- Yamaguchi University, Japan</li> <li>- Meiji University, Japan</li> <li>- National University of Kaohsiung, Taiwan</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>โรงเรียนที่คณะเข้าประชาสัมพันธ์รวมถึงโรงเรียนต่างๆ</li> <li>คณะต่างๆที่ร่วมสอนได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมถึงมหาวิทยาลัยภายนอกที่ร่วมสอน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี</li> <li>บริษัทที่รับนิสิตฝึกงาน/สหกิจศึกษา</li> <li>กลุ่มชุมชนและวิสาหกิจชุมชนที่เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการห้องเรียนสู่ชุมชน</li> <li>คณะต่างๆในมหาวิทยาลัยที่ร่วมทำวิจัย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะแพทยศาสตร์/คณะวิทยาศาสตร์/คณะวิศวกรรมศาสตร์</li> </ul> </li> <li>มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่างๆ ที่ร่วมทำวิจัย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี/มหาวิทยาลัยบูรพา/Yamaguchi University, Japan</li> </ul> </li> <li>หน่วยงานในจังหวัดนครนายก ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักงานประมง/เกษตร/อุตสาหกรรม/พัฒนาชุมชน จังหวัดนครนายก</li> </ul> </li> </ol>

## P2. สภาพการณ์ของสถาบัน (Organization situation)

### ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive environment)

#### 1. ลำดับในการแข่งขัน (Competitive position)

คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นิสิตตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม และเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางด้าน ผลิตภัณฑ์การเกษตรทั้งในส่วนของอาหาร (food) และไม่ใช่อาหาร (non-food) โดยเมื่อพิจารณาจาก QS university ranking: Asian university ranking 2021 กลุ่ม Agricultural and Forestry มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในช่วงอันดับ 351-400 และเมื่อพิจารณาจาก Scimago institution ranking 2021 กลุ่ม Agricultural มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในช่วงอันดับที่ 11

## 2. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness changes)

พันธกิจ	การเปลี่ยนแปลงหลักที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขัน	การปรับตัวของคณะ
ด้านการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคน	<ol style="list-style-type: none"> <li>อัตราการเกิดของประชากรลดลง</li> <li>จำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระดับอุดมศึกษาน้อยลง การเรียนในระดับปริญญาตรีลดลง</li> <li>มีหลายมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่คล้ายคลึงกับของคณะ</li> <li>ความต้องการและทักษะการทำงานที่ผู้ใช้บัณฑิตและสังคมคาดหวังเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก</li> <li>สถานการณ์ Covid-19 ส่งผลให้ต้องปรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และผลลัพธ์การเรียนรู้ รวมถึงสถานะทางการเงินของนิสิต</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับรูปแบบการประชาสัมพันธ์หลักสูตรโดยเน้นให้ความสำคัญกับโรงเรียนเครือข่ายและการจัดกิจกรรม Innovation Boot Camp เพื่อให้ นักเรียนเข้าใจตัวตนของคณะมากขึ้น</li> <li>กำหนดทักษะกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมเป็น mindset ที่สำคัญของ นิสิต และจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม 2 รายวิชาในทุกหลักสูตร และขอความร่วมมืออาจารย์ทุกหลักสูตรเป็น คณาจารย์เข้าร่วมสอนในรายวิชานี้ในลักษณะ Team coaching เพื่อเป็น การปลูกฝัง Innovation mind ให้กับนิสิตและบุคลากรตามค่านิยมของ องค์กร</li> <li>กำหนด Character ที่สำคัญของนิสิตคือ Adaptability และมุ่งเน้นพัฒนา ทักษะของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้าง Character ดังกล่าว รวมทั้งการประเมินผลนิสิต</li> <li>กำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมอบรม SWU-best ของมหาวิทยาลัยเพื่อ พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์</li> <li>จัดสรรทุนการศึกษาเพิ่มเติมให้กับนิสิตและทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับ internet ให้นิสิตทุกคน</li> </ol>
ด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>การปรับรูปแบบการขอทุนวิจัยที่มีการปรับเปลี่ยนบ่อยและการได้รับการจัดสรรทุนมุ่งเป้า การใช้ประโยชน์ที่ชัดเจนและท้าทายมากขึ้น</li> <li>นโยบายมหาวิทยาลัยในเรื่อง Ranking และ มุ่งเน้นการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในวารสารระดับ นานาชาติ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมให้นักวิจัยพบกับบริษัทเพื่อจับคู่โจทย์วิจัยที่มีผู้ใช้ประโยชน์ที่ ชัดเจนและสามารถต่อยอดเป็น IP ได้ในอนาคต โดยในช่วงเริ่มต้นเน้น บริษัทที่เป็นคู่ความร่วมมือกับคณะ</li> <li>อยู่ระหว่างการดำเนินการสนับสนุนงบประมาณสำหรับค่า Page charge การตีพิมพ์ผลงานวิชาการระดับนานาชาติ</li> <li>อยู่ระหว่างการจัดซื้อโปรแกรมการตรวจวิเคราะห์ผลภาษาอังกฤษสำหรับการ ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ</li> </ol>
ด้านการบริการวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนิน โครงการบริการวิชาการ</li> <li>สถานการณ์ Covid-19 ส่งผลให้ผู้ใช้บริการใน โครงการบริการวิชาการแบบหารายได้ลดลง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>คณะจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการบริการวิชาการใน ปีงบประมาณ 2565</li> <li>เป็นผู้นำการดำเนินโครงการศูนย์เทคโนโลยีเกษตรและนวัตกรรม (AIC) จังหวัดนครนายกและร่วมทำแผนการดำเนินงานร่วมกัน</li> </ol>

## 3. ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Competitive data)

ปัจจุบันคณะมีการเปิดสอนทั้งสิ้น 4 หลักสูตร เมื่อพิจารณาข้อมูลอัตราการแข่งขันของการรับนิสิตเข้าศึกษาต่อในคณะดัง แสดงในตาราง OP6 พบว่า หลักสูตรวิทยาศาสตรศาตร์อาหารและโภชนาการมีการอัตราการแข่งขันสูงเมื่อเทียบกับคู่แข่ง ในขณะที่ หลักสูตรนวัตกรรมพอลิเมอร์และการจัดการ รวมถึงหลักสูตรเทคโนโลยีชีวภาพและผลิตภัณฑ์การเกษตร มีอัตราการแข่งขัน ใกล้เคียงกับคู่แข่ง

ตาราง OP6 อัตราการแข่งขันการรับนิสิตเข้าศึกษาต่อของคณะ

หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์การอาหาร			หลักสูตรด้านพอลิเมอร์			หลักสูตรด้านเทคโนโลยีชีวภาพ		
คู่แข่ง	ระบบ Admission	อัตราการแข่งขัน	คู่แข่ง	ระบบ Admission	อัตราการแข่งขัน	คู่แข่ง	ระบบ Admission	อัตราการแข่งขัน
SWU	1	1 : 10	SWU	1	1 : 1	SWU	1	1 : 1
	2	1 : 20		2	1 : 8		2	1 : 3
BU	1	1 : 6	MMU	1	1 : 0	BU	1	1 : 2
	2	1 : 17		2	1 : 0		2	1 : 7
MMU	1	1 : 2	SU	1	1 : 0	MMU	1	1 : 0
	2	1 : 2		2	1 : 6		2	1 : 0
NU	1	1 : 3	TU	1	1 : 0	NU	1	1 : 1
	2	1 : 4		2	1 : 0		2	1 : 0
SU	1	1 : 3	KU	1	1 : 0	SU	1	1 : 1
	2	1 : 8		2	1 : 0		2	1 : 4
KU	1	1 : 7	UBU	1	1 : 1	KU	1	1 : 1
	2	1 : 110		2	1 : 1		2	1 : 8

หมายเหตุ: BU(ม.บูรพา)/ MMU(ม.แม่โจ้)/ NU(ม.นเรศวร)/ SU(ม.ศิลปากร)/ TU(ม.ทักษิณ)/ KU(ม.เกษตรศาสตร์)/ UBU(ม.อุบลฯ)

### ข.บริบทเชิงกลยุทธ์\_(Strategic context)

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic advantage)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)
<p>SD1. สาขาการสอนของคณะจัดอยู่ใน S-curve ซึ่งเป็นสาขาที่รัฐบาลมุ่งเน้นและให้ความสำคัญ</p> <p>SD2. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ทำให้มีความพร้อมในการปรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป้าหมายในการสร้างสมรรถนะหลักของนิสิตให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>SD3. มีคู่ความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศที่เข้มแข็งในเช่น บริษัทที่ร่วมทำ MOU และมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้</p> <p>SD4. การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของประเทศที่จะทำให้ประเทศไทยรายได้เพิ่มขึ้น</p> <p>SD5. เป็นศูนย์การบริการวิชาการ ที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของจังหวัด และชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครนายก</p>	<p>SC1. จำนวนหลักสูตรที่มีความคล้ายคลึงกับทางคณะฯ มีจำนวนมากในประเทศไทย ทำให้การพัฒนาหลักสูตรต้องมีความโดดเด่นตรงความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงาน เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน</p> <p>SC2. การผลิตผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนและตอบสนองความต้องการของสังคมรวมถึงสามารถขายได้ในเชิงพาณิชย์</p> <p>SC3. บุคลากรมีความชำนาญทางด้านวิชาการแต่ขาดความชำนาญเรื่องระบบธุรกิจรวมถึงการตลาดและการต่อยอดเชิงพาณิชย์และต้องการการพัฒนาทักษะในเชิงการสร้างนวัตกรรมที่โดดเด่น</p> <p>SC4. ภาระงานสอนของบุคลากรสายวิชาการค่อนข้างสูง</p>

### ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance improvement system)

คณะมีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ โดยใช้หลักการวงจรคุณภาพ PDCA เริ่มจากการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบการทำงาน และการปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ยังมีการประเมินความเสี่ยง การตรวจสอบภายใน การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรและระดับคณะ การจัดการความรู้ การจัดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการ มีการประเมิน ติดตามการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ต่างๆ ตามรอบระยะเวลาที่คณะและมหาวิทยาลัยกำหนด และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เพื่อวางแผนปรับปรุงกระบวนการทำงาน ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน คณะส่งเสริมให้คณาจารย์ยื่นขอ UK professional standard framework (UKPSF) และมีการรับการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA

## หมวด 1 การนำองค์กร

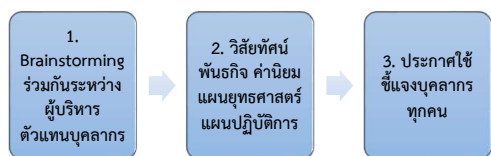
### 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง: ผู้นำระดับสูงนำสถาบันอย่างไร

#### ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Value)

**1.1 ก(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Value):** ผู้นำระดับสูง (Senior Leaders) ดำเนินการอย่างไรในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้บริหารชุดปัจจุบันเข้ารับตำแหน่งเมื่อเดือนพฤษภาคม 2562 มีวาระในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ พฤษภาคม 2562 – พฤษภาคม 2566 โดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานคือ พัฒนานโยบายที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ในระดับชาติไปสู่ระดับสากล ทั้งในการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อชุมชน ประเทศ และมนุษยชาติ การระดมสมองร่วมกันของคณาบดีรองคณบดี หัวหน้าหน่วยงานย่อย และตัวแทนบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะในโครงการการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานที่เป็นเลิศ นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมดังที่แสดงในโครงการองค์กร (OP)

จากนั้นคณบดี/รองคณบดี/ผอ.ศูนย์ฯ นำข้อสรุปที่ได้จากการประชุมระดมสมองมาพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางและตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการดำเนินงานของคณะ รวมถึงแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ และนำแผนดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อให้ข้อเสนอแนะและเห็นชอบ ก่อนนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ โดยคณบดี/รองคณบดีที่รับผิดชอบฝ่ายต่างๆ ได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจแก่บุคลากรโดยการจัดโครงการผู้บริหารพบบุคลากร: การชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของคณะ แก่บุคลากรทุกคนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน



ภาพที่ 1ก (1) ขั้นตอนหลักในการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมรวมถึงแผนยุทธศาสตร์ของคณะในปีงบประมาณ 2564

ตารางที่ 1ก (1) ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์ของคณะในปีงบประมาณ 2564

ขั้นตอนการดำเนินงาน	รายละเอียด	ข้อมูล/ปัจจัยนำเข้า	ผู้ที่เกี่ยวข้อง
1. Brainstorming ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ตัวแทนบุคลากร	ทบทวนวิสัยทัศน์ ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์เดิม - ระดมความคิดเห็นร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมในการดำเนินงาน (โครงการการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานที่เป็นเลิศ) - ระบุความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ รวมถึงโครงสร้างองค์กร	แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี/ แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย/ผลการประเมินจากผู้บัณฑิต/ ข้อมูลจากเสียงของลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ/ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินงานก่อนหน้า	ผู้บริหารทุกระดับและตัวแทนบุคลากร
2. นำข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์ ไปจัดทำแผนปฏิบัติการ	กำหนดแนวทางและตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการดำเนินงานและทำแผนปฏิบัติการ ฝ่ายต่างๆและสาขาฯ เสนอโครงการตามความเห็นของแต่ละฝ่าย/สาขาฯ จากนั้นนำแผนดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและเห็นชอบ	วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและแผนปฏิบัติการ	คณะกรรมการประจำคณะ
3. ประกาศใช้ ชี้แจงบุคลากรทุกคน	คณบดีร่วมกับผู้บริหารได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจแก่บุคลากรโดยการจัดโครงการผู้บริหารพบบุคลากร: การชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของคณะฯ แก่บุคลากรทุกคนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและแผนปฏิบัติการ	ทีมผู้บริหาร/บุคลากรทุกคนในคณะ

## 1.1 ก(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and Ethical behavior):

การปฏิบัติตนของผู้ในระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร

คณะดำเนินการโดยคณบดีบริหารงานคณะโดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 10 ประการและถ่ายทอดไปยังผู้บริหารในคณะผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำคณะในทุกครั้ง และมอบหมายให้หัวหน้าส่วนงานถ่ายทอดต่อไปยังบุคลากรในแต่ละส่วนงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ย้ำเตือนให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎระเบียบราชการและมหาวิทยาลัย คณบดีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส คณะมีการกำกับติดตามการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบในแต่ละด้านเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) คณะได้มีการจัดกิจกรรมการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการเงินแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อมีการออกระเบียบใหม่จะมีส่งข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรทุกคนตามประเด็นที่เกี่ยวข้องผ่านระบบ Line application และ E-mail รวมถึงการจัดชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องผ่านโครงการชี้แจงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านกฎ ระเบียบ และส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากร ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ผู้บริหารรับฟังข้อร้องทุกข์จากบุคลากรทั้งทางวาจาและเอกสารร้องเรียน และยินดีให้ผู้ร้องเรียนสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสามารถให้บุคลากรและนิสิตสามารถร้องเรียนได้ผ่าน “สายตรงคณบดี” ซึ่งอยู่บนเว็บไซต์ของคณะ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำความเข้าใจได้อย่างตรงประเด็น และเมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด คณบดีจะดำเนินการมอบหมายรองคณบดีที่เกี่ยวข้องหรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะประเด็นปัญหาแต่ละประเด็น เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและดำเนินการแก้ไขต่อไป

## 1.1 ข. การสื่อสาร (Communication): ผู้ในระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร (Workforce)

ทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นที่สำคัญ

ผู้ในระดับสูงได้มีการสื่อสารผ่านการประชุมร่วมกันของผู้บริหารทั้งในการประชุมคณะกรรมการบริหารแผนกลยุทธ์และคณะกรรมการประจำคณะ และในการสื่อสารของคณะได้ใช้รูปแบบการ สื่อสารหลากหลายช่องทาง เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 1.1ข) เพื่อสื่อสารนโยบายและกิจกรรมของคณะ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม และบอกต่อไปยังนิสิตของแต่ละหลักสูตรและสโมสรนักศึกษาของ คณะและมีการสื่อสารทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการดังแสดงในตารางที่ 1.1 ก คณะได้มีการจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตลอดทั้งปีเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารและเน้นย้ำการนำไปสู่การบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ และการปรับใช้ค่านิยมในองค์กร ตัวอย่างเช่น

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการในการสร้าง Character ให้กับนิสิตของคณะ ซึ่งคณะโดยคณะกรรมการประจำคณะได้ร่วมกันกำหนด Character ของนิสิตและบุคลากรในองค์กรคือ Adaptability และคณะได้จัดโครงการดังกล่าวขึ้นนอกจากเป็นการพัฒนาทักษะของคนในองค์กรแล้ว ยังเป็นการเน้นย้ำถึง Character เป้าหมายที่องค์กรที่จะส่งเสริมในการผลักดันวิสัยทัศน์ของคณะให้กับบุคลากรของคณะอีกทางหนึ่ง

2. โครงการ AI research expo จัดขึ้นเพื่อแสดงผลงานด้านการวิจัยของนิสิตและบุคลากรของคณะด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อความยั่งยืนอันสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ แก่บุคลากรทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย และแสดงถึงการทำงานร่วมกันของคู่ความร่วมมือต่างๆของคณะได้แก่ หน่วยงานที่คณะมี MOU และคณะต่างๆในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

3. โครงการ Healthy Organization เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้คนในองค์กรมีสุขภาพกายและใจที่ดี เพื่อการทำงานที่มีความสุข และสร้างความผูกพันของคนในองค์กร โดยในปีงบประมาณ 2564 คณะได้จัดกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี และให้บุคลากรร่วมกำหนดแผนในการพัฒนาสุขภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่สุขภาพกายที่ดี

ทั้งนี้คณะยังคงพบปัญหาเรื่องการสื่อสาร ที่เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในปัจจุบันเมื่อพบปัญหาหรือข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการชี้แจงและทำความเข้าใจให้ลุล่วงเป็นส่วนๆ ไป และนำกลับเข้ามาทบทวนรูปแบบการสื่อสารให้ที่ประชุมผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับกระบวนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1.1 ข รูปแบบการสื่อสารของผู้นำระดับสูงในปีการศึกษา 2563

กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการถ่ายทอด	ประเด็นที่สื่อสาร	ความถี่
บุคลากร	โครงการผู้บริหารพบบุคลากร	- วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด คำเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ - แนวทางการดำเนินงานของคณะ นโยบายต่างๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1 ครั้ง/ปี
	โครงการชี้แจงจรรยาบรรณ กฎระเบียบต่างๆ	- จรรยาบรรณการทำงาน กฎระเบียบและขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1 ครั้ง/ปี
	Town hall meeting (ช่วงสถานการณ์ lockdown และก่อนเปิดภาคการศึกษาที่ 2/64)	- รูปแบบการดำเนินงานในสถานการณ์ Covid-19 การจัดการเรียนการสอน รูปแบบการทำงาน และรับฟังปัญหาอุปสรรคต่างๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	2 ครั้ง
	จดหมายเวียนทางไลน์กลุ่มและ E-mail/ Website/ Line app/การประชุมฝ่ายฯ	- ข่าวสาร กฎระเบียบ การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ - Line App ได้แก่ AI staff/AI แจ้งซ่อม/AI research community/AI well-being เพื่อสื่อสาร แจ้งข้อขัดข้อง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	ตลอดปี
	โครงการ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ/โครงการ Healthy Organization	การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ	ตลอดปี
คู่ความร่วมมือ ได้แก่ บริษัทและหน่วยงานต่างๆ ที่มีการทำ MOU	โครงการ AI research expo	ผลงานวิจัยของนิสิตและอาจารย์	1 ครั้ง/ปี
	การจัดประชุมกลุ่มย่อย/การ matching งานวิจัย	ผลงานวิจัยของคณะ แนวทางการดำเนินการวิจัยของคณะ	ตลอดปี
	Website/Facebook/Clip	ข่าวสาร กิจกรรม บริการต่างๆ ของคณะ	ตลอดปี
นิสิตปัจจุบัน	โครงการปฐมนิเทศ	วิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย กฎระเบียบใหม่ๆ การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ	1 ครั้ง/ปี
	ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ข่าวสาร กฎระเบียบ แนวทางการดำเนินงานต่างๆ	ตลอดปี
	โครงการ AI ready to work (นอกห้องเรียน)	Character qualities/ทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต	ตลอดปี
	Line app/Website/Facebook/สายตรงคณบดี	ข่าวสาร กฎระเบียบ แนวทางการดำเนินงานต่างๆ	ตลอดปี
นักเรียน	Line app/Website/Facebook	ข้อมูลหลักสูตร การรับสมัครเรียน กิจกรรมของคณะ รับข้อมูล feedback	ตลอดปี
	โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก	ข้อมูลหลักสูตร การรับสมัครเรียน กิจกรรมของคณะ รับข้อมูล feedback	1 ครั้ง/ปี
	โครงการ Innovation Boot Camp	ข้อมูลหลักสูตร การรับสมัครเรียน กิจกรรมของคณะ และทักษะสำคัญที่จะได้รับการพัฒนาเมื่อเข้ามาเรียนที่คณะ รับข้อมูล feedback ความคาดหวังจากผู้เข้าร่วม	1 ครั้ง/ปี
ชุมชน หน่วยงาน ในนครนายก	Website/Facebook/Clip/การประชุมกลุ่มย่อย/โครงการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก	ข่าวสาร กิจกรรม บริการ การจัดอบรมต่างๆ ของคณะ การประชุมร่วมกัน เพื่อวางแผนการดำเนินการตามความต้องการของชุมชนและเป้าหมายจังหวัด	ตลอดปี

### 1.1 ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน (Mission and Organization Performance)

#### 1.1 ค(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating and environment for success): ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

คณบดีและผู้นำทุกระดับ ได้มีจัดระบบการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการขับเคลื่อนผ่านทางแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของคณะฯ มีการติดตามและประเมินผลและปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการ PDCA ทุกรอบ 6 เดือน คณบดีใช้หลักการกระจายอำนาจให้กับรองคณบดี/หัวหน้าสาขา/ผอ.ศูนย์วิจัยฯ/ผอ.สนง และมอบหมายงาน คณะกรรมการชุดต่างๆ เน้นการสร้างการเรียนรู้ ทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจ มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับคณะ ทำหน้าที่วิเคราะห์เหตุการณ์ และระดับความเสี่ยงทั้งระดับยุทธศาสตร์ ปฏิบัติการ การเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และระบบการสร้างความปลอดภัย โดยมีการจัดระบบ ข้อมูลเผยแพร่

ทางเว็บไซต์ของคณะ คณบดีใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในคณะ ทีมบริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ในการดูแลพัฒนาหน่วยงานที่ให้เป็นคณะที่มีวัฒนธรรมองค์กรคือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงได้ตระหนักถึงสถานะการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในส่วนของจำนวนนิสิตที่เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่ลดลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการทำวิจัยที่ต้องมีผลกระทบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน และคณะได้จัดทำแผนระยะยาว 4 ปี และแผนรายปี แผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินการของคณะประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้บริหารได้ดำเนินการดังนี้

## 1. การสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

- คณะวิเคราะห์ข้อมูลประวัติการรับนิสิตเข้าศึกษา ภูมิลำเนาของนิสิตที่เข้ามาศึกษาเพื่อปรับแผนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยคณะสนับสนุนให้มีการจัดโครงการต่างๆ เช่น การเพิ่มรูปแบบการประชาสัมพันธ์โดยจัดกิจกรรม Innovation Boot Camp ให้กับนักเรียนจากโรงเรียนต่างๆ ซึ่งจัดเป็นกลุ่มลูกค้าในอนาคตของคณะ นอกจากนี้คณะสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning เพื่อสร้างวิธีการเรียนรู้และเพื่อกระตุ้นให้นิสิตได้ฝึกกระบวนการคิดและแก้ไขปัญหาอันจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะของนิสิตในการทำงานในอนาคต สนับสนุนให้คณาจารย์เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับ Active learning ทีมมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัด สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับบริษัทหรือสถานประกอบการ โดยการนำโจทย์ของสถานประกอบการมาเป็นโจทย์ในรายวิชาและให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทางคณะได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดของคณะ โดยรูปแบบกิจกรรมได้แก่ AI innovation sandbox ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวใช้เป็นกิจกรรมทดแทนการฝึกงานและสหกิจศึกษาของนิสิตจากผลกระทบของ Covid-19 และกิจกรรม one company one lab ซึ่งเป็นกิจกรรมส่งเสริมทักษะของนิสิตในรายวิชาต่างๆ

- สนับสนุนการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกโดยเฉพาะบริษัทที่คณะมี MOU โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยได้หารือรับโจทย์และจัดประชุมกับบริษัทและจัดตั้งทีมในการทำวิจัย

- คณะดำเนินโครงการบริการวิชาการโดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงินอุดหนุนรัฐในการจัดโครงการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยมีพื้นที่เป้าหมายคือชุมชนในจังหวัดนครนายก โครงการดังกล่าวมีส่วนในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในทุกหลักสูตรของคณะ เป็นส่วนหนึ่งให้นิสิตได้มีโอกาสในการฝึกประสบการณ์ภาคสนามในการลงพื้นที่ชุมชน

- คณะดำเนินโครงการของศูนย์ AIC โดยทำงานร่วมกันหน่วยงานในจังหวัดนครนายกได้แก่ สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ในการให้ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่ชุมชนและผู้ประกอบการในจังหวัดนครนายก

- คณะได้ดำเนินโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้ ซึ่งรายได้ที่ได้มีวัตถุประสงค์ในการใช้เพื่อเป็นสวัสดิการในการพัฒนาบุคลากร นิสิต และการบำรุงรักษาเครื่องมือต่าง ๆ ของคณะ ได้แก่ โครงการบริการวิเคราะห์คุณภาพผลิตภัณฑ์ โครงการให้บริการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการทดสอบผลิตภัณฑ์โดยผู้บริโภค

- การดำเนินการดังกล่าวทำให้เกิดความร่วมมือเพิ่มขึ้นระหว่างคณะและหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดนครนายก ซึ่งเป็นการสร้างสถานะแวดล้อมสู่การเป็นแหล่งสร้างนวัตกรรมสำหรับชุมชน

## 2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน

- ในกิจกรรม Innovation Boot Camp คณบดีได้ลงไปสื่อสารถึงรูปแบบกิจกรรมเน้นสร้างกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมของคณะ และคณะได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่คณะเน้นคือ Adaptability ดังนั้นคณะได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการซึ่งจัดเป็นประจำทุกปีโดยในปีการศึกษา 2563 ได้จัดอบรมคณาจารย์เกี่ยวกับวิธีการประเมิน Character ของนิสิต ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเชิงนวัตกรรมทั้งเพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนให้สามารถมีกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์นวัตกรรมรวมถึงผู้สอนก็มีแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมการสอน



- คณะได้มีการจัดตั้งทีมวิจัยหลัก 2 ทีมคือ ทีม AI well being และ AI sustainability โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเครือข่ายการวิจัยที่จะนำไปสู่การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคมและมีความยั่งยืน และร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ

- คณะสนับสนุนให้ทุกหลักสูตรดำเนินโครงการบริการวิชาการชุมชนโดยบูรณาการร่วมกับกระบวนการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับกลุ่มชุมชน

### 1.1 ค(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Creating a focus on action): ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน

คณบดีดำเนินการให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายและจริยธรรมในทุกส่วนงาน โดยมีการถ่ายทอดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ แผนงานและตัวชี้วัด ให้ทีมบริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน ผู้บริหารเน้นการทำงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกอย่างเป็นระบบ โดยคณบดีกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารแผนกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วยรองคณบดีและผู้อำนวยการศูนย์ฯ เพื่อวางแผน ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานแบบ PDCA รวมถึงการดำเนินการเชิงรุก เพื่อช่วยพัฒนาและแก้ไขการทำงาน คณะได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและโครงการตามแผนกลยุทธ์ ตลอดจนมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทุก 6 เดือน และรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะในการนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป กรณีที่ผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเกิดปัญหาและอุปสรรค ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะจะอภิปรายร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ และมอบหมายให้รองคณบดีที่รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

### 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม (Governance and Societal Contribution): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

#### 1.2 ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)

#### 1.2 ก(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance system): สถาบันทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ามีการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน

คณบดีได้ถ่ายทอดงานให้รองคณบดีแต่ละฝ่ายโดยมีคณบดีทำหน้าที่เสมือนเป็นที่ปรึกษาในการสอนงาน ภายใต้นโยบายการบริหารงานของคณะ เมื่อมีปัญหาจะช่วยเหลือชี้แจง หาทางในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด แก้ไขปัญหา และการทำงานเชิงรุก มีทั้งการประชุมแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ถึงสายงานอื่น ที่มีความเชื่อมโยงกัน ผู้บริหารคณะบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล 10 ประการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) มีการกำหนดนโยบายการติดตามและประเมินการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์ ผลประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของทุกส่วนงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คณะมีการสร้างกลไกการบริหารจัดการภายในคณะให้มีประสิทธิภาพโดยมีการใช้ระบบสารสนเทศ ของมหาวิทยาลัยในการจัดการ และมีการจัดวางระบบการควบคุมภายใน และมีการควบคุมและติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างเหมาะสมโดยประหยัดและคุ้มค่า รวมถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับมหาวิทยาลัย

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คณะมีการให้บริการด้านต่างๆ ตามพันธกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทุกกลุ่มที่มีความหลากหลายเช่น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ตัวอย่างเช่น การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้มีการบูรณาการเรียนการสอนร่วมกับงานบริการวิชาการ

4. หลักภาระความรับผิดชอบ (Accountability) คณะได้ตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและพันธกิจที่กำหนดไว้ เพื่อสนองต่อความคาดหวังของชุมชน สังคม โดยได้มีการบริหารจัดการและส่งเสริมผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จในพันธกิจด้านต่างๆ และการใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของคณาจารย์และบุคลากรในการบริการวิชาการแก่ และคณะได้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยกับหน่วยงานในจังหวัดนครนายกเพื่อร่วมวางแผนการดำเนินงาน

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) คณะได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารร่วมกับผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี กำกับดูแลเรื่องการคลังและพัสดุ กำหนดให้มีการรายงานสถานภาพทางการเงินทั้งในส่วนของการเบิกจ่ายและการจัดซื้อครุภัณฑ์ การหาผลประโยชน์ และผลการดำเนินงานของคณะต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คณะมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยมีการแต่งตั้งในคณะกรรมการชุดต่างๆ และมีการจัดประชุมอย่าง นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีการสัมมนากลุ่มต่างๆ เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาคณะร่วมกัน มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ รวมทั้งมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงาน

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ผู้บริหารสูงสุดของคณะได้มีการกระจายอำนาจไปยังรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา และผอ.ศูนย์ฯ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารส่วนงานต่างๆ มีอำนาจในการบริหารจัดการในหลายด้าน เช่น การบริหารการเงิน การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานบุคคล การดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คณะมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของคณะเพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้ได้มีการเผยแพร่ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ของคณะ

9. หลักความเสมอภาค (Equity) บริหารจัดการโดยยึดหลักความเสมอภาค ปฏิบัติต่อบุคลากรของคณะทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้เข้าร่วมฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) บริหารจัดการโดยยึดหลักการของการมีส่วนร่วมทางความคิดซึ่งกันและกัน มีการหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรของคณะ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ทั้งการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ การรับฟังข้อเสนอแนะจากที่ประชุม/สัมมนาต่างๆ

**1.2 ก(2) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Education):** สถาบันประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรอย่างไร

ตารางที่ 1.2 ก(2) การประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	ระบบการประเมิน
คณบดี	อธิการบดี	ผลการดำเนินงานของคณะและการสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
รองคณบดี/หัวหน้าสาขา/ผอ.ศูนย์วิจัย/ผอ. สนง คณบดี	คณบดี	ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณบดีโดยจะมีการทำข้อตกลงรายบุคคลเกี่ยวกับภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบ และตัวชี้วัดกลางที่เป็นของคณะ โดยเมื่อครบรอบประเมินภาระงาน ผู้บริหารจะส่งภาระงานที่ตนเองปฏิบัติในรอบประเมินเพื่อให้คณบดีพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน
บุคลากรสายวิชาการ/ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน	ผู้บริหารร่วมกันจัดทำเกณฑ์ประเมินภาระงานโดยพิจารณาจากนโยบายของคณะ กำหนดเป็นเกณฑ์ประเมินภาระงานครอบคลุมพันธกิจหลัก จากนั้นจะนำมาพิจารณาพิจารณาโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น และประกาศใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะนำมาพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและการให้ค่าตอบแทนตามผลลัพธ์ตามการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการประเมินจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

## 1.2 ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior)

### 1.2 ข(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ (Legal, Regulatory, and Accreditation Compliance)

ทีมบริหารให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติที่มีจริยธรรม บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานความถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้คณะยังมีการจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับใหม่แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอทุกปี คณะมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบกรรมการที่โปร่งใสและเป็นธรรมกับบุคลากร คณะบริหารหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) ของ สกอ. โดยในปีการศึกษา 2563 หลักสูตรของทางคณะทุกหลักสูตรได้เข้ารับการประเมินหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์ AUN-QA

### 1.2 ข(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

คณบดีบริหารงานคณะตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารงานมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ทีมผู้บริหารได้มุ่งจัดระบบการทำงานให้ชัดเจน เข้าใจง่าย โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการใช้จ่ายเงิน มีการรายงานการใช้จ่ายเงินของคณะต่อคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน ในการดำเนินงานส่วนอื่นที่แสดงถึงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ คณบดีได้ให้อำนาจหัวหน้างานย่อยในการกำกับติดตามดูแลมิให้เกิดการปฏิบัติตนที่ผิดระเบียบและจริยธรรมอันจะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาจะมีการรายงานปัญหาตามลำดับขั้นและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ตามกฎระเบียบของทางราชการและกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยดูจากหลักฐานและข้อเท็จจริงเป็นหลัก มีการกล่าวตักเตือนและลงโทษผู้กระทำผิดสำหรับผู้ประพฤติผิดคณะจะมีการยกย่องและชมเชยเพื่อเป็นตัวอย่างต่อไป และคณบดีได้เปิดช่องทาง สายตรงคณบดี โดยเป็นการรับแจ้งข้อมูลบนเว็บไซต์และข้อมูลจะส่งตรงถึงคณบดี ประกาศให้แก่னிสิตรับทราบ เพื่อรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงที

## 1.2 ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Social contributions)

### 1.2 ค(1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-being): สถาบันคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติประจำวันอย่างไร

ผู้บริหารของคณะคำนึงถึงเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม คณบดีได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลักของคณะมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาในการสนับสนุนชุมชน การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย คณะได้ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมตามนโยบาย Green University และการมีการจัดการแยกขยะตามนโยบายมหาวิทยาลัย

### 1.2 ค(2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญของสถาบัน

ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในการรับใช้สังคม คณะคำนึงถึงการสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งรวมถึงความผาสุกและประโยชน์แก่ชุมชน โดยคณะได้ดำเนินการโครงการบริการวิชาการชุมชนมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 10 ปีที่ก่อตั้งมีพื้นที่หลักในการดำเนินโครงการคือจังหวัดนครนายก กำหนดให้ทุกสาขาฯ มีส่วนร่วมกับชุมชนโดยใช้ศาสตร์และองค์ความรู้เป็นฐานในการต่อยอด นำการบริการวิชาการมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน ให้นิสิตมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการรับใช้สังคมและนำมาเป็นโจทย์ประเด็นปัญหา เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับชุมชน หน่วยงานต่างๆ ในจังหวัด เพื่อให้ชุมชนและจังหวัดเชื่อมั่นว่าคณะสามารถเป็นที่พึ่งของชุมชน โดยในปีการศึกษา 2563 ได้ดำเนินโครงการบริการวิชาการการบูรณาการเศรษฐกิจฐานราก และคณบดีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ AIC จังหวัดนครนายกในการขับเคลื่อนการทำงานของศูนย์ AIC จังหวัดนครนายก นอกจากนี้คณะยังได้เข้าร่วมโครงการสนับสนุนชุมชนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดทั้งในส่วนของโศกโมเดล และในอนาคตสำหรับองค์กรที่ไม่ได้

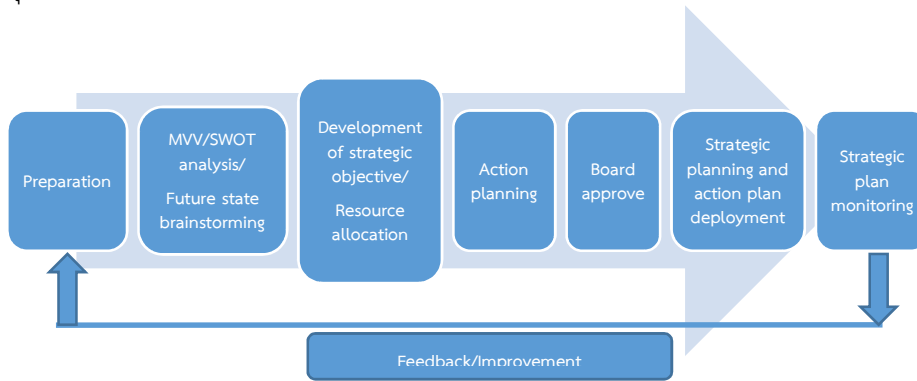
## หมวด 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์

#### 2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategic Development Process)

##### 2.1 ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Process)

คณะมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เป็นแผนระยะ 4 ปี และแผนกลยุทธ์ประจำปี โดยขั้นตอนสำคัญในการวางแผนมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละปีที่มีการปรับเปลี่ยนแผนของคณะ การจัดทำแผนกลยุทธ์ในปีก่อนหน้า (2562) แผนกลยุทธ์ส่วนใหญ่พิจารณาจากความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการวิเคราะห์ SWOT ของคณะเป็นหลักในการวางแผน อย่างไรก็ตาม ในปี 2562 คณะมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาว 4 ปี และแผนกลยุทธ์ประจำปี โดยกระบวนการในการจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์มีขั้นตอนดังแสดงในตารางที่ 2.1 และภาพที่ 2.1 ก(1)



ภาพที่ 2.1 ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะ

ตารางที่ 2.1 ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของคณะ

ลำดับ	ขั้นตอน	รายละเอียด	ผู้เข้าร่วม	ระยะเวลา
1	Preparation	รวมรวบและวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะใช้ในการวิเคราะห์และพิจารณาได้แก่ - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม - ปัจจัยภายใน ภายนอก เช่น ผลประเมินผู้ใช้บัณฑิต บัณฑิต ข้อมูลการรับนิสิต ข้อมูลด้านงานวิจัย และการบริการวิชาการ แผนของมหาวิทยาลัย นโยบายของประเทศ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่ การบรรลุตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ การประกันคุณภาพการศึกษา ผลจากการประเมินความพึงพอใจ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการผลการจัดสรรงบประมาณและการใช้จ่าย แผนบริหารความเสี่ยง	คณบดี/รองคณบดี/ผอ. ศูนย์วิจัย/ผอ.สนง คณบดี/ตัวแทนบุคลากร	ม.ค.-ส.ค. 63
2	MVV/SWOT analysis/Current state perform analysis/Future state brainstorming	ผู้บริหารประชุมร่วมกันเพื่อทบทวนทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และ Organization profile (OP) โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1	คณบดี/รองคณบดี/ผอ. ศูนย์วิจัย/ผอ.สนง คณบดี	ก.ย. 63
3	Development of strategic objective, goals and time frames/Resource allocation	ผู้บริหารประชุมร่วมกันเพื่อจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดในการดำเนินงานและวางแผนงบประมาณในการดำเนินการ	คณบดี/รองคณบดี/ หัวหน้าสาขา/ผอ. ศูนย์วิจัย/ผอ.สนง คณบดี	ก.ย. 63
4	Action planning	แต่ละฝ่ายจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินงานตามเป้าประสงค์และตัวชี้วัดต่างๆ จากนั้นนำมารวบรวมและพิจารณาอีกทั้งในทีมผู้บริหาร	คณบดี/รองคณบดี/ กรรมการฝ่ายต่างๆ/ผอ. ศูนย์ฯ/ผอ.สนง	ก.ย.-ต.ค. 63
5	Board approve	นำแผนกลยุทธ์และแผนกิจกรรมเข้าที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับรองและเตรียมประกาศใช้	คณะกรรมการประจำ คณะ	พ.ย. 63
6	Strategic planning and action plan deployment	จัดโครงการผู้บริหารพบบุคลากร: การชี้แจงแผนยุทธศาสตร์เพื่อถ่ายทอดแผนการดำเนินงานสู่บุคลากร และแต่ละฝ่ายดำเนินการตามแผนกิจกรรม งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร และกรอบเวลาที่กำหนด	บุคลากรในฝ่ายต่างๆที่ เกี่ยวข้อง	ต.ค. 63 – ก.ย.64

ลำดับ	ขั้นตอน	รายละเอียด	ผู้เข้าร่วม	ระยะเวลา
7	Strategic plan monitoring	ติดตามการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด - ติดตามการดำเนินงานตาม Action plan ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือนเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานหรือทบทวนหรือปรับแผนการดำเนินงาน - ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์/กลยุทธ์ ทุก 6 เดือน และมีการนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับรองและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานหรือทบทวนหรือปรับแผนการดำเนินงาน	คณะกรรมการประจำคณะ	ต.ค. 63 – ก.ย.64

## 2.1 ก(2) นวัตกรรม (Innovation): กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของสถาบันกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมได้อย่างไร

คณะได้พิจารณาโอกาสหรือความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 2.1 ก(2) การใช้ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนการดำเนินงานของคณะ

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic advantage)	การดำเนินงาน
SD1. สาขาการสอนของคณะจัดอยู่ใน S-curve ซึ่งเป็นสาขาที่รัฐบาลมุ่งเน้นและให้ความสำคัญ SD2. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ทำให้มีความพร้อมในการปรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป้าหมายในการสร้างสมรรถนะหลักของนิสิตให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ SD3. มีคู่ความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศที่เข้มแข็งในเช่น บริษัทที่ร่วมทำ MOU และมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้ SD4. การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของประเทศที่จะทำให้ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้น	<b>ด้านการจัดการเรียนการสอน</b> - มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับ strategic partner โดยให้บริษัทเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน นำ case study จากบริษัท มาเป็นโจทย์ให้นักศึกษาฝึกการคิดวิเคราะห์ และบริษัทเข้ามาให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตในการทำงานจริงในอนาคต และจากสถานการณ์ Covid-19 ส่งผลให้นิสิตไม่สามารถไปฝึกงานและปฏิบัติสหกิจศึกษาได้ คณะจึงได้ทำงานร่วมกับ strategic partner ในการจัดโครงการทดแทนการฝึกงาน/สหกิจศึกษา ภายใต้ชื่อโครงการ AI Innovation Sandbox <b>ด้านการวิจัย</b> - เนื่องจากสาขาการสอนของคณะเป็นหนึ่งในนโยบายที่ประเทศให้ความสำคัญ ทางคณะจึงได้จัดตั้งหน่วยวิจัย 2 หน่วยคือ AI-well being และ AI-sustainability เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยมีการดำเนินการวิจัยร่วมกับ strategic partner ซึ่งทุนวิจัยมีทั้งส่วนที่ strategic partner สนับสนุน และคณะได้มีการจัดสรรทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าวอีกทางหนึ่ง
SD5. เป็นศูนย์การบริการวิชาการ ที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของจังหวัด และชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครนายก	คณะได้มีการดำเนินโครงการบริการวิชาการการบูรณาการเศรษฐกิจฐานราก และเป็นกรรมการในการขับเคลื่อนการทำงานของศูนย์ AIC (Agriculture Innovation Center) จังหวัดนครนายก

## 2.1 ก(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Consideration): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

คณะรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะมาวิเคราะห์เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดทำแผนพัฒนา คณะ (ตารางที่ 2.1 ก(1)) การประชุมระดมสมองของทีมผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งแปลงแผนสู่การปฏิบัติในรูปแบบของโครงการ จากนั้นทีมบริหารและคกก. ประจำคณะร่วมกันพิจารณาอีกครั้งเพื่อความเป็นไปได้ในการบรรลุผลตามที่กำหนด

## 2.1 ก(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก (Work system and Core competency): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ตามที่คณะได้กำหนดสมรรถนะหลักคือ สร้างกระบวนการคิด ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สุนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจหลักของคณะ ดังนั้นการตัดสินใจเรื่องระบบงานได้มีการคำนึงถึงสมรรถนะหลักเป็นตัวตั้งต้น

ในการออกแบบระบบงาน ระบบงานของคณะจึงมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันที่จะตอบสนองพันธกิจ และส่งเสริมการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ ระบบงานของคณะ แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

- 1) ระบบงานหลัก (Core Process) ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
- 2) ระบบงานสนับสนุน (Support Process) ทำหน้าที่สนับสนุนระบบงานหลักในด้านต่างๆ ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การเงิน การคลังและพัสดุ การเงิน การคลังและพัสดุ
  - 2.1) การบริหารทั่วไป ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านธุรการ ด้านแผนและงบประมาณ ด้านอัตรากำลัง ด้านบริหารบุคคล ด้านอาคารสถานที่ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านวิเทศสัมพันธ์ และด้านประกันคุณภาพ
  - 2.2) การบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านการ ประสานความร่วมมือ การพัฒนาและเสนอ ข้อเสนอโครงการ ด้านการรับทุนวิจัย ด้านการติดตามและประเมินผลการวิจัย ด้านการจดลิขสิทธิ์ ด้านการบริการวิชาการ
  - 2.3) การเงิน การคลังและพัสดุ สนับสนุนด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านการพัสดุ

**2.1 ข วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective): 2.1 ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Key Strategic Objective) และ 2.1 ข(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective Consideration)**

คณะมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ดังแสดงใน ตารางที่ 2.1 ข(1)

**2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation): สถาบันนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร**  
**2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Action development and deployment)**  
**2.2 ก(1) แผนปฏิบัติการ (Action Plans): แผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาวของสถาบันมีอะไรบ้าง**  
**2.2 ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (Action plan implementation): สถาบันประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับสูงและ คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรอย่างไร**

เมื่อคณะได้ข้อสรุปในเรื่องของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดต่างๆ ในการดำเนินงานแล้ว จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทำแผนปฏิบัติการ (ขั้นตอนที่ 4 ตามตารางที่ 2.1 ก(1)) โดยผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในแต่ละฝ่าย (ภาพที่ 2.2 ก (1)-1) ดำเนินการประชุมหารือและระดมความคิดเห็นร่วมกันในกรรมการในแต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบซึ่งประกอบด้วยตัวแทนสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นคณะทำงาน ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในยุทธศาสตร์ที่ตนเองรับผิดชอบ ภายใต้แผนกลยุทธ์ของคณะ จากนั้นส่งให้ฝ่ายแผนเพื่อรวบรวมและจัดทำเล่มแผนปฏิบัติการของคณะ นำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และคณะจะมีการจัดโครงการเพื่อถ่ายทอดให้บุคลากรในคณะรับทราบผ่านโครงการผู้บริหารพบบุคลากร: การชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของคณะ

คณะกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายล่วงหน้า 4 ปี ของแต่ละกลยุทธ์เพื่อใช้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน คณะได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เป็นประจำทุก 6 และ 12 เดือน โดยให้แต่ละฝ่ายที่รับผิดชอบกรอกข้อมูลผ่านระบบ Google-form และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน

ตาราง 2.2 ก(1)-1 ช่องทางการถ่ายทอด/ติดตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

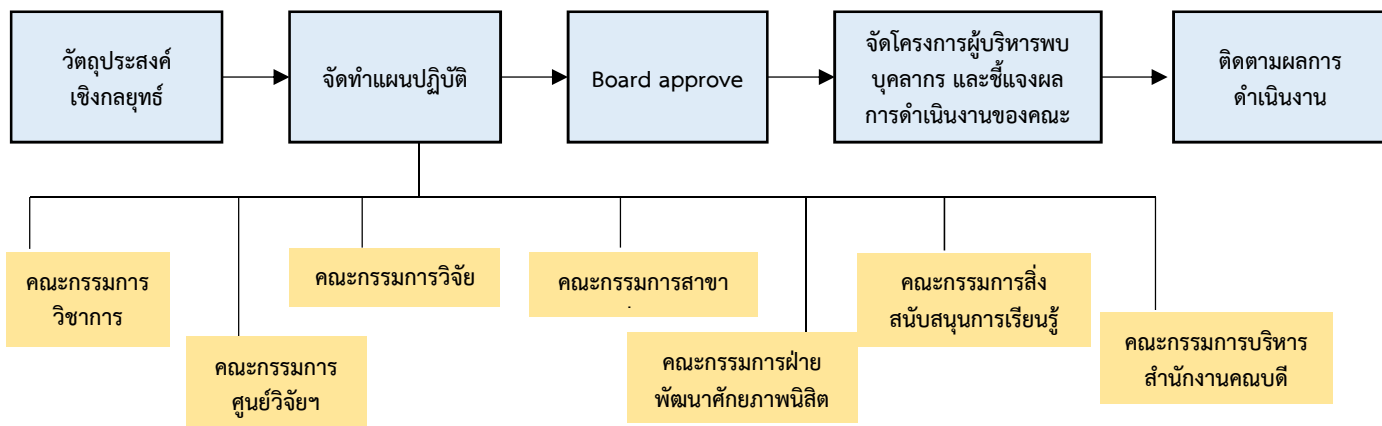
ช่องทาง	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา/ความถี่
การประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ทีมบริหารงานคณะ หัวหน้าสาขา ตัวแทนบุคลากร	เดือนละ 1 ครั้ง
การประชุมฝ่ายต่างๆ/เว็บไซต์ของคณะ/ Line AI STAFF/หนังสือเวียน /Town hall meeting/การพูดคุย ชี้แจง ติดตามอย่างไม่เป็นทางการ	บุคลากรในคณะ	ประชุม กก. ฝ่ายเดือนละ 1 ครั้ง สำหรับ กก. อื่นๆตลอดปี

ตารางที่ 2.1 ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Strategic objectives	Strategic challenges	Strategic advantages	Most Important Goals	KPI	Action plan and Timetable (ST = short term/LT = Long term)
1. ผลิตบัณฑิต และพัฒนา กำลังคน ที่มี ความรู้ใน ด้าน ผลิตภัณฑ การเกษตรฯ	SD1 จำนวนหลักสูตรที่มี ความคล้ายคลึงกับ สภาวการณ์ที่มีการ แข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน SD2 ผลิตผลงานวิจัยที่ สามารถใช้ประโยชน์ใน ด้านการเรียนการสอนมี น้อย		1. เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการศึกษา เพื่อพัฒนา กำลังคนทุกช่วงวัย ผ่านกระบวนการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	ได้งานวิจัยด้านนวัตกรรมการศึกษาเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนของคณะอย่าง น้อย 1 เรื่อง	- มีโครงการวิจัยในชั้นเรียน (ST ปีการศึกษา 2563, Q3-4) - มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน (LT ปีการศึกษา 2564)
		SD1 สาขาการสอนของคณะจัด อยู่ใน S-curve SD2 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ ทำให้มีความพร้อมในการปรับการ จัดการเรียนการสอน SD3 มีความร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศที่เข้มแข็ง	2. พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีทักษะสอดคล้องกับ ความต้องการของประเทศในอนาคต	1. หลักสูตรที่มีการพัฒนาให้ผลิต สามารถใช้กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ / เชิงออกแบบ และมี mindset ของการ ประกอบการ 2. จำนวนบัณฑิตที่ได้นำมา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. จำนวนบัณฑิตที่มีความสามารถหลัก (Competency) เป็นไปตามความ ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 80	1. การจัดการเรียนการสอนรายวิชา ทนท 221 การ สร้างนวัตกรรม และ ทนท 222 แนวคิดการ ออกแบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในทุกหลักสูตร (ST ปีการศึกษา 2563) 2. การกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ active learning ที่สามารถพัฒนาให้บัณฑิตมีทักษะ Foundational Literacies / Competencies / Character Qualities (ST ปีการศึกษา 2563)
	SD1 จำนวนหลักสูตรที่มี ความคล้ายคลึงกับ สภาวการณ์ที่มีการ แข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน	SD3 มีความร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศที่เข้มแข็ง	3. เตรียมความพร้อมนิสิตสู่เส้นทางอาชีพ และมี ศิลปะการดำรงชีวิตที่ดี		
2. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อนวัตกรรม ผลิตภัณฑ การเกษตร ที่มี การบูรณาการ ระหว่างสาขาวิชา ความเชี่ยวชาญ และหน่วยงานทั้ง ในประเทศและ	SD2 การผลิตผลงานวิจัย ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในด้านการ เรียนการสอนมีน้อย SC3 บุคลากรมีความ ชำนาญทางด้านวิชาการ แต่ขาดความชำนาญเรื่อง ระบบธุรกิจรวมถึง การตลาดและการต่อยอด เชิงพาณิชย์	SD3 มีความร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศที่เข้มแข็งใน SD4 การสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑการเกษตรเป็นหนึ่งใน กลยุทธ์ของประเทศที่จะทำให้ ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้น	4. การพัฒนาบุคลากรงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่ตรงตามความต้องการและใช้ ประโยชน์ได้จริง และได้รับการยอมรับในระดับ สากล	1. จำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ใน ระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากร 2. จำนวนงานวิจัยไปสู่นวัตกรรมและ การใช้ประโยชน์ได้จริง และได้รับการ ยอมรับในระดับสากล อย่างน้อย 1 โครงการ 3. มีงานวิจัยที่นำไปสู่นวัตกรรมและ ก่อให้เกิดรายได้ อย่างน้อย 1 โครงการ	1. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ผลงานวิจัย (ST ปีการศึกษา 2563, Q4) 2. สนับสนุนโปรแกรมในการตรวจภาษาอังกฤษ (ST ปีการศึกษา 2564) 3. การทำงานวิจัยร่วมกับ strategic partner (ST ปีการศึกษา 2563)

Strategic objectives	Strategic challenges	Strategic advantages	Most Important Goals	KPI	Action plan and Timetable (ST = short term/LT = Long term)
นานาชาติ รวมทั้งความร่วมมือร่วมสร้างสรรค์สร้งสร้งสร้งกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม	SC1 จำนวนหลักสูตรที่มีความคล้ายคลึงกับสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน	SD3 มีความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศที่เข้มแข็งใน	5. การพัฒนาเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายใน มหาวิทยาลัย	1. จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียน ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ การออกแบบ หลักสูตร การจัดการเรียน การสอน หรือการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย	- มีโครงการวิจัยในชั้นเรียนและ R2R research (ST ปีการศึกษา 2563, Q3-4) - มีการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการจัดการเรียน การสอน และนำผลงานวิจัย R2R ไปการปรับปรุงเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะ (LT ปี การศึกษา 2564)
		SD5 เป็นศูนย์การบริการวิชาการ ที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของ จังหวัด และชุมชนในพื้นที่ จังหวัดนครนายก	6. การพัฒนาเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมภายนอก ที่สะท้อนการเป็น มหาวิทยาลัยรับใช้สังคม	1. จำนวนงานวิจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบ ภายนอก เช่น ภาคอุตสาหกรรม, งาน เชิงพื้นที่ อย่างน้อย 2 โครงการ	- มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาชุมชนให้ เกิดความยั่งยืน (LT ปีการศึกษา 2565)
3. เป็นศูนย์การ บริการวิชาการ ด้านผลิตภัณฑ์ การเกษตรฯ	SC3 บุคลากรมีความ ชำนาญทางด้านวิชาการ แต่ขาดความชำนาญเรื่อง ระบบธุรกิจรวมถึง การตลาดและการต่อยอด เชิงพาณิชย์	SD5 เป็นศูนย์การบริการวิชาการ ที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของ จังหวัด และชุมชนในพื้นที่ จังหวัดนครนายก	7. เป็นศูนย์การบริการวิชาการด้านผลิตภัณฑ์ การเกษตร ให้สามารถให้บริการวิชาการแก่ ชุมชนและผู้ประกอบการ 8. ถ่ายทอดองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ ชุมชน ภาคการผลิต	1. มีผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 2. ริเริ่มโครงการห้องปฏิบัติการ ประกอบการธุรกิจอาหารเพื่อเป็น ต้นแบบสำหรับศึกษาด้านการบริการ อาหารแก่นิสิตและผู้ประกอบการและ สามารถเป็นส่วนที่หารายได้ของคณะ	1. ชุมชนและผู้ประกอบการในจังหวัดนครนายกนำ ความรู้จากการบริการวิชาการไปประกอบอาชีพ (LT ปีการศึกษา 2564-2565) 2. ห้องปฏิบัติการประกอบการธุรกิจอาหารสร้าง แล้วเสร็จ (ST ปีการศึกษา 2563, Q4)
4. มีการบริหารจัดการคณะอย่างเป็นระบบ มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยยึด หลักธรรมาภิบาล	SC3 บุคลากรมีความ ชำนาญทางด้านวิชาการ แต่ขาดความชำนาญเรื่อง ระบบธุรกิจรวมถึง การตลาดและการต่อยอด เชิงพาณิชย์	SD3 มีความร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศที่เข้มแข็งใน	1. พัฒนาโครงสร้างและระบบงานที่ตอบสนองต่อ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ยืดหยุ่นและมี ประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายปฏิบัติการ ให้ ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนพันธกิจ ให้บรรลุ วิสัยทัศน์ของคณะฯ	1. มีระบบ service design ที่ได้รับการ พัฒนาใหม่หรือปรับปรุงเพื่อตอบสนอง การทำงานของคณะฯ 2. บุคลากรมีทักษะได้แก่ ทักษะด้าน สารสนเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์ เพิ่มขึ้น	1. วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสนับสนุนงาน ยุทธศาสตร์ของคณะ (ST ปีการศึกษา 2563) 2. การวางระบบการทำงานด้วยการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความถูกต้องและลดความ ผิดพลาด (ST ปีการศึกษา 2563, Q4) 3. กิจกรรม Design thinking สำหรับบุคลากรสาย ปฏิบัติการ (ST ปีการศึกษา 2563)
	SC4 ภาระงานสอนของ บุคลากรค่อนข้างสูง		3. สร้างความสมดุลของ การทำงาน คุณภาพชีวิต ความผูกพัน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีของคณะ	1. Happiness index ของบุคลากรทุก คนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	โครงการ Healthy organization (ST ปีการศึกษา 2563, Q2-4)
			4. บริหารจัดการคณะฯ โดยอาศัยหลักความ คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อ บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์	มีการบริหารจัดการด้านการเงินที่ โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการการเงิน (ST ปี การศึกษา 2563) โครงการชี้แจงกฎระเบียบ จรรยาบรรณในการ ทำงาน (ST ปีการศึกษา 2563, Q4)





ภาพที่ 2.2 ก(1)-1 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

**2.2 ก(3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource allocation):** สถาบันทำอะไรให้มันใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน

คณะจัดสรรงบประมาณเพื่อตอบสนองต่อทุกพันธกิจของคณะ โดยมีการกำหนดสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณในแต่ละพันธกิจ รวมถึงในส่วนของครุภัณฑ์ โดยฝ่ายแผนจะทำการสำรวจความต้องการของส่วนงานต่างๆ ล่วงหน้าก่อนการจัดทำคำขอตังงบประมาณ จากนั้นนำข้อมูลเข้าพิจารณาในคณะกรรมการบริหารแผนกลยุทธ์ และคณะกรรมการประจำคณะตามลำดับ โดยในการวางแผนงบประมาณจะมีการจัดลำดับในการจัดสรรงบประมาณดังนี้

1. งบบุคลากร งบดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายพื้นฐานที่เป็นค่าใช้จ่ายประจำ เช่น ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ โดยจะดูข้อมูลย้อนหลังจากการใช้งบประมาณในปีก่อนหน้า มาประกอบการตั้งงบประมาณ และคณะมีการตั้งงบกลางเป็นงบสำรองกรณีฉุกเฉินเพื่อรองรับการดำเนินงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. งบประมาณในส่วนของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่จะตอบสนองยุทธศาสตร์และพันธกิจหลัก คณะจะมีการกำหนดวงเงินสำหรับการดำเนินงานในส่วนนี้ไว้ และจัดสรรตามประมาณการของแต่ละกิจกรรมและโครงการ โดยจะมีการหารือร่วมกันในทีมผู้บริหาร

3. งบลงทุน ฝ่ายแผนสำรวจความต้องการของส่วนงานต่างๆ และนำมาจัดทำคำขอตังงบประมาณจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนของงบลงทุน โดยจะมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญคือ ครุภัณฑ์ทดแทน ครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยที่สามารถใช้ร่วมกันได้หลายหลายสาขา และครุภัณฑ์วิจัยเฉพาะทาง

ในระหว่างการดำเนินงานระหว่างปี หากมีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเสนอของบประมาณเพิ่มเติมได้ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อขอความเห็นชอบในการดำเนินการต่อไป

คณะกำหนดให้ฝ่ายบริหาร หน่วยการเงินการคลังและพัสดุ กำกับดูแลการใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับทำให้สามารถจัดการความเสี่ยงด้านการเงินได้ สำหรับในส่วนของอาคารและสถานที่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการจะทำการร่วมกันในการจัดสรรสถานที่ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**2.2 ก(4) แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans):** แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้นมีอะไรบ้าง

คณะมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีรูปแบบการดำเนินงาน 2 รูปแบบหลักคือ

1. แผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดโดยคณะ โดยทีมผู้บริหารจะพิจารณาร่วมกันจากปัจจัยนำเข้าต่างๆ ในตารางที่ 2.1 ก(1) ข้อ 1 และนำมากำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ โดยอาจอยู่ในรูปโครงการ กิจกรรม ต่างๆ และมีการตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาที่จะดำเนินการ

2. แผนพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรเป็นคนกำหนดขึ้นเองตามความสนใจ ภายใต้เป้าหมายการดำเนินงานของคณะ โดยบุคลากรสามารถกำหนดหัวข้อในการพัฒนาตนเองตามความสนใจ เพื่อเป้าหมายในการตอบสนองต่อการดำเนินงานของคณะ และคณะได้มีการตั้งงบประมาณรายบุคคลสำหรับการพัฒนาตนเองในส่วนนี้ด้วยเช่นกัน

ตาราง 2.2 ก(4) แผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
1. ผลิตบัณฑิต และพัฒนากำลังคน ที่มีความรู้ในด้านผลิตภัณฑ์การเกษตร มีทักษะในการทำงาน และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการคิดในการสร้างนวัตกรรม มีแนวคิด (mindset) และทักษะในการริเริ่มกิจการ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur skill) บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม	<b>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ</b> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการในการสร้าง Character Qualities ให้กับนิสิต ระยะที่ 1: การวางแผนการจัดกิจกรรมและการออกแบบเครื่องมือวัดประเมินทักษะ Character Qualities ระยะที่ 2: การติดตามผลการนำไปใช้	บุคลากรสายวิชาการ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร ที่มีการบูรณาการระหว่างสาขาวิชา ความเชี่ยวชาญ และหน่วยงานทั้งในประเทศและนานาชาติ รวมทั้งความร่วมมือร่วมสร้างสรรค์กับภาคส่วนต่างๆ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม	<b>โครงการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย</b> - การจัดประชุมร่วมกับบริษัทที่เป็น strategic partner เพื่อพัฒนาการทำวิจัยร่วมกัน	บุคลากรสายวิชาการ
3. เป็นศูนย์บริการวิชาการด้านผลิตภัณฑ์การเกษตร ส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ชุมชน ภาคการผลิต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และโอกาสในการแข่งขัน โดยมีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและนานาชาติ	<b>โครงการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก</b> - การออกบริการวิชาการชุมชนเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนในจังหวัดนครนายก	บุคลากรสายวิชาการ
4. มีการบริหารจัดการคณะอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	<b>โครงการชี้แจงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านกฎ ระเบียบ และส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากร</b>	บุคลากรทั้งหมด
	<b>โครงการ Healthy organization</b> - ครั้งที่ 1 AI Happy Money การออกแบบสุขภาพทางการเงิน - ครั้งที่ 2 สุขภาพกายที่ดี รูปแบบวิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้อง	บุคลากรทั้งหมด

**2.2 ก(5) ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ (Performance Measures):** ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการมีอะไรบ้าง

ตัวชี้วัดผลการดำเนินการในปีการศึกษา 2563 มีทั้งหมด 89 ตัวชี้วัด ครอบคลุมการวัดประสิทธิผลของการดำเนินงานตามพันธกิจทุกด้านและยุทธศาสตร์ทุกประเด็นของคณะ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยหน่วยแผนจะทำการติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ Google form เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะในไตรมาส 2 และ 4 และรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะยังมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการและทบทวนผลการดำเนินการ เป้าหมายโดยวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในอดีตเทียบเคียงกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ คาดการณ์ถึงความเสี่ยงสำคัญที่อาจกระทบต่อการดำเนินงาน

**2.2 ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections):** การคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้นของสถาบันมีอะไรบ้าง

คณะมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่สำคัญภายใต้กรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผู้บริหารคณะจะร่วมกันวิเคราะห์ทบทวนตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ มีการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานย้อนหลัง เพื่อค้นหาแนวโน้มของการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม หากในปีที่ผ่านมาตัวชี้วัดใดไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบไปทำการวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการปรับปรุงซึ่งอาจทำเป็นโครงการ/กิจกรรมเพื่อใช้ในการดำเนินงานปีต่อไป

**2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Legal and Ethical Behavior):** สถาบันรับรู้และตอบสนองอย่างไร ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

ในกรณีที่สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือคณะพบว่า มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ มีการปรับเพิ่ม/ลดงบประมาณหรือมีการทบทวนการตั้งค่าเป้าหมายระหว่างปี หรือสถานการณ์ภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงกระทันหัน คณะมีความคล่องตัวและสามารถปรับเปลี่ยนแผน/โครงการ-กิจกรรมในระหว่างปีงบประมาณ ทั้งในขั้นตอนของการบริหารงบประมาณและการเงิน โดยไม่ต้องรอให้สิ้นสุดแผน ดังนี้

- การปรับเปลี่ยนโครงการ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบโครงการสามารถดำเนินการโดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการฝ่ายและเสนอคณะกรรมการประจำคณะฯ ให้ความเห็นชอบ ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน

- การปรับเปลี่ยนแผนโครงการ/กิจกรรม (Action Plan) ระหว่างปี ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ฉบับปรับปรุง เสนอต่อคณบดีให้ความเห็นชอบ โดยคณบดีสามารถพิจารณาสั่งการได้ทันที

นอกจากนี้โดยปกติคณะจะทำการทบทวนแผนปฏิบัติการ และปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปีเพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในปีถัดไป และในระหว่างปีจะมีการติดตาม action plan ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน กรณีมีสถานการณ์หรือปัจจัยที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทีมบริหารจะประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการหรือตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

นอกจากนี้หากมีกรณีฉุกเฉินที่ต้องดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อขอดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมและการของงบประมาณ ฝ่ายที่รับผิดชอบจะนำเรื่องเข้าหาหรือที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาในการดำเนินการให้ได้ทันที

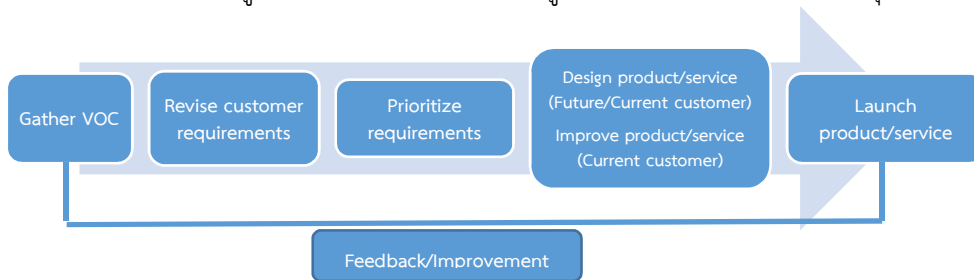
## หมวด 3 ลูกค้า

### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)

#### 3.1 ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to students and other customers)

##### 3.1 ก(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current students and other customers)

คณะแบ่งกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจหลักของคณะ โดยคณะบตีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิตและหัวหน้าสาขาฯ รับผิดชอบลูกค้าด้านการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ รับผิดชอบลูกค้าด้านวิจัย ผอ.ศูนย์วิจัยฯ รับผิดชอบลูกค้าด้านบริการวิชาการ คณะมีการรับฟังเสียงของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (ตารางที่ 3.1 ก(1)) โดยข้อมูลเหล่านี้ได้ถูกรายงานอย่างเป็นทางการต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะหรือถูกรายงานอย่างไม่เป็นทางการต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพิจารณาดำเนินการปรับปรุงการดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป



ภาพที่ 3.1 ก(1) กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้าและกระบวนการจัดการศึกษาและบริการจากความต้องการของลูกค้า

##### 3.1 ก(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential students and other customers)

คณะได้มีการคำนึงถึงลูกค้าในอนาคตได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ศิษย์เก่า เป็นต้น เนื่องจากการตระหนักถึงจำนวนนิสิตที่มีแนวโน้มลดลง ประกอบกับแนวโน้มการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นไปในทางประกาศนียบัตรหรือการเรียนที่เน้นเฉพาะหัวข้อที่มีความต้องการ ดังนั้นคณะจึงได้เริ่มมีการจัดโครงการบริการวิชาการ การจัดทำ short course เพื่อ reskill/upskill ให้กับภาคอุตสาหกรรมรวมถึงบุคคลภายนอก อย่างไรก็ตามเนื่องสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ทำให้โครงการ short course ทั้งหมดที่คณะวางแผนจะจัดเกี่ยวกับการหารายได้จึงถูกปรับเปลี่ยนมาจัดให้กับบัณฑิตใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการออกไปทำงานให้กับบัณฑิต สำหรับในปีงบประมาณ 2564 คณะได้มีการรับฟังลูกค้าในอนาคตในกลุ่มศิษย์เก่าโดยคณะมีการจัดโครงการพัฒนาสาขาวิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการขึ้น มีการเชิญศิษย์เก่าตั้งแต่รุ่นที่ 1 มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาคณะและหลักสูตรต่อไป

#### 3.1 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการฯ

##### 3.1 ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other customer segmentation)

ตารางที่ 3.1 ข(1) การจำแนกลูกค้าของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตร

พันธกิจ	ลูกค้า	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนากำลังคน	นิสิตระดับปริญญาตรี (ลูกค้าปัจจุบัน)	ผู้ปกครอง/ผู้ใช้บัณฑิต
	นักเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	ผู้ปกครอง
	ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า	เจ้าของธุรกิจ
ด้านการวิจัย	หน่วยงานภาครัฐที่เป็น Funding agency ให้อุปทุนในการทำวิจัย	สังคม/ผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย
	ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า	
ด้านการบริการวิชาการ	ชุมชน/วิสาหกิจชุมชน	จังหวัด/มหาวิทยาลัย
	อุตสาหกรรมจังหวัด/พัฒนาชุมชนจังหวัด	ผู้รับผลประโยชน์จากโครงการ
	ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า	เจ้าของธุรกิจ

ตารางที่ 3.1 ก(1) การรับฟังลูกค้า (customer listening) การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า (Determination of customer satisfaction and engagement)

ลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริการที่คณะจัดให้	ช่องทาง/วิธีการรับฟัง	สารสนเทศที่ต้องการ	ความคาดหวัง/ความต้องการ	ผู้รับผิดชอบ	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์	แนวทางและวิธีการสื่อสารระหว่างกัน
นิสิตระดับปริญญาตรี	1. จัดการเรียนการสอน 2. บริการข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 3. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนิสิต	1. สายตรงคอมพิวเตอร์บนหน้าเว็บไซต์/เฟสบุ๊ก (ตลอดปี) 2. อาจารย์ที่ปรึกษา (ตลอดปี) 3. ไลน์ตัวแทนชั้นปี (ตลอดปี) 4. การประเมินการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ (ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง) 5. แบบสอบถามความพึงพอใจการให้บริการและการจัดกิจกรรมของคณะ (1 ครั้ง/ภาค) 6. แบบสอบถามนิสิตปีสุดท้าย	1. ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนานิสิต 2. ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการสอน 3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อร้องเรียน	1. ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ 2. จบการศึกษาตามกำหนดเวลา 3. การได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต/หัวหน้าสาขา/ประธานหลักสูตร	1. ออกแบบปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงหลักสูตร/การให้บริการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพนิสิต 2. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ 3. นำข้อมูลเรื่องข้อร้องเรียนไปออกแบบการบริหารวิชาการของคณะ	1. ผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา 2. ผ่านระบบประชาสัมพันธ์ ได้แก่ บอร์ดประชาสัมพันธ์/ไลน์ตัวแทนชั้นปี/เฟสบุ๊ก/เว็บไซต์คณะฯ
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย	1. การแนะนำการศึกษาต่อในคณะ 2. กิจกรรม Innovation Boot Camp	1. การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรตามโรงเรียนต่างๆ 2. โครงการ Open House 3. การจัดทำเอกสาร แผ่นพับ 4. Fanpage คณะ/สาขา 5. การสอบถามนิสิตชั้นปี 1 6. กิจกรรม Innovation Boot Camp	1. ประเด็นปัญหาของเด็กที่เข้ามาตามโรงเรียนต่างๆ 2. เหตุผลในการที่เด็กเรียนเรียนที่เรา 3. เด็กที่เลือกเราในปัจจุบันอยู่ในพื้นที่ใดบ้างเพื่อนำไปกำหนดนโยบายการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ	1. การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถเลือกเรียนในหลักสูตรที่ต้องการก่อนการเข้าเรียน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต/หัวหน้าสาขา/ประธานหลักสูตร	1. ออกแบบการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายนำมาใช้ในการ 2. จัดการปัญหาแรกเข้า	1. การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์หลักสูตรตามโรงเรียนต่างๆ 2. โครงการ Open House 3. การจัดทำเอกสาร แผ่นพับ
บริษัทเอกชน/สถานประกอบการ/หน่วยงานภายนอก	การวิจัยตามความต้องการของบริษัทเอกชน/สถานประกอบการ/หน่วยงานภายนอก	1. website/Line application 2. การเข้าติดต่อที่คณะโดยตรง 3. การเข้าพบบริษัท/สถานประกอบการ/หน่วยงานภายนอก 4. การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบริษัท 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเดิมที่มีอยู่ 6. การจัดแสดงผลงานวิจัยของคณะผ่านโครงการ AI research expo	1. ข้อมูลความต้องการของบริษัทเอกชน/สถานประกอบการ/หน่วยงานภายนอกในเรื่องของโจทย์วิจัย ระยะเวลา งบประมาณ เป็นต้น 2. ข้อมูลความต้องการด้าน reskill/Upskill เพื่อนำมาวางแผนการจัดโครงการบริการวิชาการแบบทราयीได้ในอนาคต	ได้งานวิจัยตามความต้องการ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ผอ.ศูนย์วิจัยฯ	1. นำมาใช้เป็นโจทย์ในการวิจัย 2. เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำวิจัยและอาจขยายผลไปสู่การพัฒนาบัณฑิตต่อไปและการจัดทำโครงการ short course: reskill/upskill 3. นำมาใช้ในการวางระบบการสนับสนุนทุนวิจัยของคณะฯ	1. website/Line application 2. การเข้าติดต่อที่คณะโดยตรง 3. การเข้าพบบริษัท/สถานประกอบการ/หน่วยงานภายนอก 4. การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบริษัท
หน่วยงานให้ทุนภายนอก เช่น วช สวทช	การวิจัยตามกรอบของแหล่งทุน	ประกาศทุนวิจัยของแหล่งทุน	กรอบและเป้าหมายในการทำวิจัยของแหล่งทุน	ได้งานวิจัยตามกรอบและเป้าหมายที่กำหนด	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	เป็นแหล่งทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนการทำวิจัยของคณะ	ข้อเสนอโครงการและรายงานฉบับสมบูรณ์
- หน่วยงานในจังหวัดนครนายก/วิสาหกิจชุมชน /หน่วยงานของจังหวัด/ผู้รับบริการจากภาครัฐ/ผู้รับบริการจากภาคเอกชน	1. การบริการวิชาการตามความต้องการ 2. โครงการบริการวิเคราะห์คุณภาพผลิตภัณฑ์ 3. โครงการให้บริการแปรรูปผลิตภัณฑ์ 4. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการทดสอบผลิตภัณฑ์โดยผู้บริโภค	1. การเข้าติดต่อที่คณะโดยตรง (ตลอดปี) 2. การได้รับข้อมูลหรือข่าวสารจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3. แบบสอบถาม 4. จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ข้อมูลความต้องการของลูกค้าที่ต้องการให้คณะจัดบริการวิชาการให้	การบริการวิชาการตรงตามความต้องการของลูกค้า	ผอ.ศูนย์วิจัยฯ	1. การปรับปรุงการบริการด้านการบริการวิชาการ 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยเชิงบูรณาการ	1. Fage FB คณะ 2. Fage FB ศูนย์ 3. หน้าเว็บไซต์คณะ

**3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer engagement):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน

**3.2 ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นๆ (Student and other customer relationships and support)**

**3.2 ก(1) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

**3.2 ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other customer access and support):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากสถาบัน

คณะยังมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าในแต่ละกลุ่มดังแสดงในตารางที่ 3.2 ก(1)

ตารางที่ 3.2 ก(1) การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับลูกค้า

ลูกค้า	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	การสร้างความสัมพันธ์		การสร้างความผูกพัน
		รูปแบบ	กิจกรรม	
นิสิตระดับปริญญาตรี (ลูกค้าปัจจุบัน)	1. ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ 2. จบการศึกษาตามกำหนดเวลา 3. การได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา	1. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและทักษะการทำงานในอนาคต 2. การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพนิสิต	1. นโยบายการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ในทุกรายวิชา 2. การกำหนดรายวิชาการสร้างนวัตกรรม 2 รายวิชาในทุกหลักสูตรของคณะ 3. โครงการ AI career development เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานในอนาคต 4. การจัดสรรทุนในรูปแบบที่พัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต	1. การส่งเสริมให้นิสิตเข้าประกวดแข่งขันทางวิชาการเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันกับคณะ 2. การจัดสรรทุนการศึกษาประเภทต่างๆ 3. การจัดโครงการศึกษาดูงานวิชาชีพ 4. ระบบการดูแลให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาชั้นปี
นักเรียน (ลูกค้าในอนาคต)	1. การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถเลือกเรียนในหลักสูตรที่ต้องการ 2. การเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าเรียน	1. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรทั้งในรูปแบบ social media และ onsite 2. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของคณะ	1. โครงการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเชิงรุก 2. โครงการ Innovation Boot Camps	1. การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ onsite เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้เรียน 2. การสนับสนุนให้นักเรียนที่เข้าโครงการ Innovation Boot Camp สามารถใช้ผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการสมัครเข้าเรียน
ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน/ศิษย์เก่า	ได้งานวิจัยตามความต้องการ	1. การประชาสัมพันธ์งานวิจัยของคณะฯ 2. การทำ MOU กับบริษัทและหน่วยงานภายนอก	1. โครงการ AI research expo 2. การทำวิจัยร่วมกับบริษัทที่มีการทำ MOU 3. โครงการพัฒนาสาขาวิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ (จัดเสวนาให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการและศิษย์เก่าและมีการฟัง VOC จากศิษย์เก่าเพื่อนำมาออกแบบการบริการ	1. การสนับสนุนการใช้สถานที่/เครื่องมือวิจัยในงานวิจัยที่ดำเนินการร่วมกัน 2. การยกย่องศิษย์เก่าดีเด่นในวันสถาปนาคณะ 3. โครงการ AI alumni
ชุมชน/วิสาหกิจชุมชน/อุตสาหกรรมจังหวัด/พัฒนาชุมชนจังหวัด	การบริการวิชาการตรงตามความต้องการของลูกค้า	1. การดำเนินโครงการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง 2. การสนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนและจังหวัดอย่างต่อเนื่อง	1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก 2. การดำเนินการศูนย์ AIC นครนายก	1. การสนับสนุนสถานที่ บุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนและจังหวัด 2. การจัดอบรมให้ความรู้โดยไม่มีการคิดค่าใช้จ่าย

### 3.2 ก(3) การจัดการข้อร้องเรียน (Complaint management)

ตารางที่ 3.2 ก(3) แนวทางการจัดการข้อร้องเรียนของคณะ

กลุ่มลูกค้า	ช่องทางรับข้อร้องเรียน	วิธีการจัดการข้อร้องเรียน
นิสิตระดับปริญญาตรี	1. อาจารย์ที่ปรึกษา 2. สายตรงคณบดี 3. AI chat 4. เฟสบุ๊ก/ไลน์ 5. การประเมินรายวิชาออนไลน์ 6. การประเมินความต้องการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง)	1. แจ้งข้อร้องเรียนไปยังฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2. ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำข้อร้องเรียนมาวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข (หากเป็นข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะเพียงเล็กน้อยที่สามารถจัดการได้ง่าย เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะดำเนินการให้ทันที แต่ถ้าเป็นเรื่องสำคัญจะมีการหารือกันในที่ประชุมคณะกรรมการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งคณบดีหรือมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงแล้วแต่กรณีไป) 3. เมื่อได้ข้อสรุป ดำเนินการแก้ไข และแจ้งผู้ร้องเรียนให้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงาน 4. นำข้อร้องเรียนมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะต่อไป
นักเรียน/ผู้ประกอบการ/ศิษย์เก่า/ชุมชน/หน่วยงานราชการในจังหวัดนครนายก	1. สายตรงคณบดี 2. เฟสบุ๊ก/ไลน์/อีเมล/เว็บไซต์ 3. โทรศัพท์ 4. การติดต่อคณะ	

### 3.2 ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination of student and other customer satisfaction and engagement)

#### 3.2 ข(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน (Satisfaction, dissatisfaction, and engagement)

คณะมีระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และในรูปแบบคะแนนหรือข้อมูลป้อนกลับ หากผลการประเมินความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำหรือมีข้อมูลป้อนกลับในเชิงลบ คณะจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันในคณะกรรมการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำผลการวิเคราะห์และแนวทางในการพัฒนาประชุมต่อในคกก.บริหารแผนกลยุทธ์ และคกก.ประจำคณะต่อไป จากนั้นผู้รับผิดชอบจะนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ตาราง 3.2 ข(1) การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

ลูกค้า	หัวข้อในการประเมิน	วิธีการประเมิน	ความถี่
นิสิตระดับปริญญาตรี	ความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอน	1. ระบบ supreme ปค 003/004 โดยการใช้แบบสอบถาม (นิสิตทุกคน)	1 ครั้ง/ภาคการศึกษา
		2. ระบบการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยการพูดคุยและเก็บข้อมูลป้อนกลับ (นิสิตทุกคน)	อย่างน้อย 2 ครั้ง/ภาคการศึกษา
		3. Google form การประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร (นิสิตชั้นปี 4 และบัณฑิตใหม่)	ก่อนจบการศึกษาและช่วงรับปริญญา
	ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	Google form การประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (นิสิตทุกคน)	1 ครั้ง/ภาคการศึกษา
	ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของคณะ	Google form การประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่คณะจัดให้ (นิสิตทุกคน)	ทุกกิจกรรม
นักเรียน	ความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม	Google form การประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่คณะจัดให้ (นักเรียนทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรม)	ทุกกิจกรรม
		2. การพูดคุยเพื่อรับฟังข้อมูลป้อนกลับ	ทุกกิจกรรม
ผู้ประกอบการ/ศิษย์เก่า/ชุมชน/วิสาหกิจชุมชน/หน่วยงานราชการในจังหวัด	ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่คณะจัดหรือการเข้าร่วมกิจกรรม	1. Google form การประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่คณะจัดให้ (ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรม)	ทุกกิจกรรม
		2. การพูดคุยเพื่อรับฟังข้อมูลป้อนกลับ	ทุกกิจกรรม

#### 3.2 ข(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Satisfaction relative to other organizations)

ปัจจุบันคณะยังไม่ได้มีการเปรียบเทียบความพึงพอใจกับองค์กรอื่น ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการในปีการศึกษาถัดไป

## หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

### 4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบัน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organization Performance)

#### 4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement)

##### 4.1 ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance measures)

คณะได้มีการรวบรวมข้อมูล พิจารณาข้อมูลต่างๆ และวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คัดเลือก สร้างตัววัดในส่วนต่างๆ ได้แก่

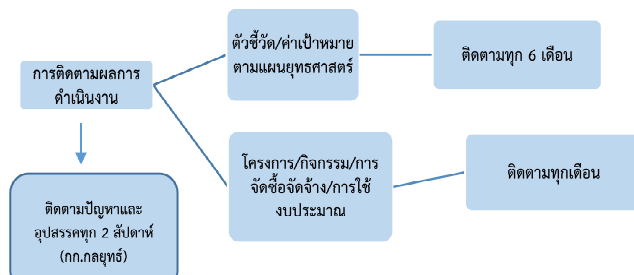
1. ตัววัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ (รหัส EdPEX)
2. ตัววัดที่ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะรับผิดชอบ (รหัส K)
3. ตัววัดที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (รหัส BSC)

โดยคณะจะนำตัววัดทั้ง 3 ส่วนมารวมกันเป็นตัวชี้วัดทั้งหมดของคณะ กำหนดเป็นตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จากนั้นจะประชุมระดมสมองร่วมกันในทีมผู้บริหารเพื่อออกแบบกิจกรรม/โครงการเพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานอันจะส่งผลให้บรรลุตัวชี้วัดดังกล่าว ตัววัดและกิจกรรมที่ออกแบบจะนำมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดหับบุคลากรโดยกำหนดฝ่ายที่รับผิดชอบซึ่งจะมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบต่อไป คณะมีกระบวนการติดตามและวัดผลการดำเนินการ โดยคนบติมอบหมายรองคณบดีที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าสาขาฯ เป็นผู้รับผิดชอบในฐานะ KPI Owner มีการแจกแจงและสร้างความเข้าใจในนิยามของตัวชี้วัด ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บ รอบระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผล สื่อสารไปยัง DATA Owner เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะได้จัดทำระบบ Google form และ Google sheet ในการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินการตามตัวชี้วัดทั้งหมดรวมถึงการดำเนินการโครงการและกิจกรรมและหน่วยแผนจะรวบรวมเพื่อนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและปรับแผนการดำเนินการตามรอบเวลาที่กำหนด โดยประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะ โดยจะประกอบด้วยแผนงานและแผนบุคลากร ฝ่ายแผนทำการรวบรวมจัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะทุก 6 เดือน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน

2. ตัววัดตามแผนงบประมาณ โดยงบประมาณหลักของคณะมาจาก 3 ส่วนคือ โดย 2 ส่วนหลักคือ งบประมาณจากเงินอุดหนุนของรัฐ และงบประมาณจากเงินรายได้ สำหรับส่วนที่ 3 คือจากการดำเนินโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้ สำหรับการกำกับแผนงบประมาณนั้นจะมีการจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างและกำกับให้เป็นไปตามแผน และฝ่ายบริหารนำเสนอรายงานการใช้งบประมาณ การดำเนินโครงการต่างๆ ต่อคณะกรรมการประจำคณะทุกเดือน เพื่อเร่งรัดการใช้จ่ายให้และการดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนด หรือถ้าเกิดปัญหาที่ไม่เป็นไปตามแผนหรือมีความล่าช้า ที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะจะหารือร่วมกันเพื่อปรับแผนการดำเนินงานให้การดำเนินการสามารถลุล่วงไป และเมื่อสิ้นปีงบประมาณจะนำรายงานทางการเงินทั้งหมดเข้ามาวิเคราะห์ในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะอีกครั้งเพื่อปรับงบประมาณและแนวทางการใช้จ่ายให้เหมาะสมในปีถัดไป

นอกจากนี้ผลการติดตามรวมทั้งข้อมูลอื่นๆจากลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปลี่ยนแปลงต่างๆและนโยบายของภาครัฐถูกนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงการดำเนินการผ่านคณะกรรมการประจำด้วยเช่นกัน



ภาพที่ 4.1(ก) - 1 การติดตามการดำเนินงานของคณะ



ตารางที่ 4.1(ก) – 1 ตัววัดผลการดำเนินงานประจำของคณะ (Routine KPIs)

ด้าน	Performance KPIs	Frequency
ด้านการจัดการเรียนการสอน	ความพึงพอใจ/ความต้องการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้/การให้บริการของนิสิต	1 ครั้ง/ภาคการศึกษา
	จำนวนนิสิตจบการศึกษา/จำนวนนิสิตตกค้าง	1 ครั้ง/ปีการศึกษา
	อัตราการได้งานทำของบัณฑิต	หลังจบการศึกษา 6 และ 12 เดือน
	ผลการประเมินผู้ใช้บัณฑิต	หลังจบการศึกษา 6-10 เดือน
	จำนวนนิสิตที่รับได้ในแต่ละรอบ	ในรอบที่มีการเปิดรับนิสิต
ด้านการเงิน	การใช้จ่ายงบประมาณ	ทุกเดือน
	การจัดซื้อจัดจ้าง	ทุกเดือน
	รายได้จากโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้	ทุก 6 เดือน

ตารางที่ 4.1(ก) – 2 ตัววัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของคณะ

พันธกิจ	ตัววัด	ผู้รับผิดชอบ	ความถี่ในการติดตาม
ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนากำลังคน	1. พัฒนาให้นิสิตมีทักษะ Foundational Literacies/Competencies/ Character Qualities โดยเน้น Adaptability character 2. พัฒนาให้นิสิตใช้กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์/เชิงออกแบบและมี mindset ของการประกอบการ 3. พัฒนา Career development program ในการเตรียมความพร้อมสู่อาชีพ 4. จำนวนที่มนิสิตที่เข้าแข่งประกวดนวัตกรรมระดับประเทศ 5. จำนวนที่มนิสิตที่ได้รับรางวัลการประกวดนวัตกรรมระดับประเทศ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต/รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/ประธานหลักสูตร	6 เดือน
ด้านการวิจัย	1. จำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ 2. จำนวนงานวิจัยไปสู่นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์ได้จริง และก่อให้เกิดรายได้ 3. จำนวนงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการออกแบบ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการคณะ/มหาวิทยาลัย	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม/รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	6 เดือน
ด้านการบริการวิชาการ	1. ริเริ่มโครงการห้องปฏิบัติการผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเพื่อเป็นต้นแบบสำหรับศึกษาด้านการบริการอาหารที่ผู้ประกอบการสามารถเข้ามาศึกษา และสามารถเป็นส่วนที่หารายได้ของคณะ 2. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน/ผู้ประกอบการในด้านผลิตภัณฑ์ 3. ถ่ายทอดองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ชุมชน ภาคการผลิต	ผอ.ศูนย์วิจัย/ประธานหลักสูตร	6 เดือน
ด้านการบริหารจัดการ	1. มีระบบ service design ที่ได้รับการพัฒนาใหม่หรือปรับปรุงเพื่อตอบสนองการทำงานของคณะ เพื่อตอบสนองผู้ให้บริการในแต่ละกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะในการสร้าง Adaptability Character แก่นิสิต 3. บุคลากรสายปฏิบัติการมีทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้น 4. มีการบริหารจัดการด้านการเงินที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ผอ.สำนักงานคณบดี	6 เดือน

**4.1 ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative date):** สถาบันมีวิธีการเลือกใช้ข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างไร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ คณะได้เปรียบเทียบข้อมูลอัตราการแข่งขันของการรับนิสิตเข้าศึกษาต่อในคณะดังแสดงในตาราง OP6 พบว่า หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตการอาหารและโภชนาการมีการอัตราการแข่งขันสูงเมื่อเทียบกับคู่แข่ง ในขณะที่หลักสูตรนวัตกรรมพอลิเมอร์และการจัดการ รวมถึงหลักสูตรเทคโนโลยีชีวภาพและผลิตภัณฑ์การเกษตร มีอัตราการแข่งขันใกล้เคียงกับคู่แข่ง

**4.1 ก(3) ความคล่องของการวัดผล (Measurement agility):** สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของสถาบันสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกสถาบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา

คณะติดตามผลการดำเนินการในส่วนของภาพรวมตัวชี้วัดทุก 6 เดือน มีการติดตามปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่างๆ ทุก 2 สัปดาห์ในการประชุมคณะกรรมการบริหารแผนกลยุทธ์และติดตามการดำเนินการโครงการและกิจกรรมทุกเดือนโดยกำหนดเป็นวาระประจำในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ และหากโครงการ/กิจกรรมใด ไม่เป็นไปตามแผนจะมีการหารือร่วมกันถึงแนวทางการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้ นอกจากนี้เมื่อโครงการหรือกิจกรรมดำเนินการสิ้นสุด คณะได้เริ่มให้มีการกำหนดให้รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะในแต่ละเดือนเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานร่วมกันและข้อเสนอแนะในการพัฒนาในการดำเนินงานครั้งถัดไป

**4.1 ข การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (Performance analysis and review):** สถาบันมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบันอย่างไร

คณะได้วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการโดยหลักการของ PDCA โดยมีรองคณบดีที่กำกับดูแลงานกับคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายทำการวิเคราะห์และทบทวนเพื่อให้ได้แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินการปีต่อไป หลังจากนั้นฝ่ายแผนของคณะจะเป็นผู้รวบรวมนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะต่อไป และเสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดและเป้าหมายได้ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 4.1(ข) – 1 การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

ด้าน	เรื่องที่วิเคราะห์	วิธีการวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบหลัก
การผลิตบัณฑิต	แผนการรับนิสิตและจำนวนนิสิตที่รับได้ในแต่ละรอบ	- ใช้สถิติการรับนิสิตที่คณะรับได้ในแต่ละรอบในปีก่อนหน้า/ Gap analysis - วิเคราะห์สาเหตุที่ไม่ได้ตามแผน/ปรับวิธีประชาสัมพันธ์และจำนวนรับ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ปร.หลักสูตร
	ความพึงพอใจ/ความต้องการสนับสนุนการเรียนรู้/การให้บริการของนิสิต	- วิเคราะห์จากแนวโน้มคะแนนที่ได้และพิจารณาข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นที่ได้ในแต่ละประเด็น วิเคราะห์จัดลำดับและปรับปรุงในประเด็นเร่งด่วนหรือง่ายต่อการดำเนินการก่อนเช่น การให้ทุนสนับสนุนค่าอินเทอร์เน็ตกับนิสิตทุกคน	รองคณบดีฝ่ายพัฒนา ศักยภาพนิสิต/รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	จำนวนนิสิตจบการศึกษา/จำนวนนิสิตตกค้าง	- วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปัจจุบัน สาเหตุการไม่จบการศึกษา แล้วนำมาแก้ไข ปัญหาเพื่อให้ นิสิตจบการศึกษาได้ตามกำหนด	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ปร.หลักสูตร
	อัตราการดำเนินงานของบัณฑิต	- วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและปัจจุบัน/ Gap analysis - นำข้อมูลมาวางแผนจัดกิจกรรม upskill-reskill บัณฑิตเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ประธานหลักสูตร
	ผลการประเมินผู้ใช้บัณฑิต	- วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน - นำข้อมูลมาวางแผนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานของนิสิต	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ ประธานหลักสูตร
	จำนวนทีมนิสิตที่เข้าแข่งประกวดนวัตกรรมระดับประเทศ	- วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน - นำข้อมูลมาพิจารณาแนวทางในการสนับสนุนการแข่งขันประกวดของนิสิต โดยในปีงบประมาณ 64 คณะได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการแข่งขันประกวดนวัตกรรม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม
	จำนวนทีมนิสิตที่ได้รับรางวัลการประกวดนวัตกรรมระดับประเทศ	- วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน - นำข้อมูลมาพิจารณาแนวทางในการสนับสนุนการแข่งขันประกวดของนิสิต โดยในปีงบประมาณ 64 คณะได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการแข่งขันประกวดนวัตกรรม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม
การวิจัย	การได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก	- วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน/ Gap analysis นำข้อมูลมาพิจารณารูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายแหล่งทุนภายนอก	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม
	ผลงานวิจัยตีพิมพ์	วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน/ Gap analysis นำข้อมูลมาวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนงบประมาณของคณะ โดยในปีงบประมาณ 65 คณะได้มีการตั้งงบประมาณค่า Page charge	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม

ด้าน	เรื่องที่วิเคราะห์	วิธีการวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ผลงานวิจัยใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	- วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน - นำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานเช่น จัดกิจกรรม matching นักวิจัย ผปก	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
การบริหารจัดการ	การตั้งงบประมาณประจำปี	การเปรียบเทียบแผนการตั้งงบประมาณในปีก่อนหน้า/สถิติการตั้งงบประมาณในอดีต นำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนการจัดสรรงบประมาณในอนาคต	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	แผนการใช้งบประมาณในปัจจุบัน	การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในแต่ละเดือน/ปี และปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	แผนการใช้งบประมาณในอนาคต (รองรับการมีอาคาร)	การทำนายค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต/การเปรียบเทียบจากข้อมูลคณะอื่นที่มีการบริหารจัดการอาคาร	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	แผนพัฒนาบุคลากร	วิเคราะห์จากแผนที่วางไว้และสถานการณ์ในปัจจุบัน ดูว่าควรพัฒนาทิศทางของบุคลากรไปในทิศทางไหน เช่น ปีการศึกษา 63 ได้มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้าง Character ให้นิสิต และทักษะ Design thinking ให้บุคลากรสายปฏิบัติการนำไปใช้ในการดำเนินงาน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	การหารายได้ของคณะ	วิเคราะห์จากผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้าและการดำเนินงานในปัจจุบัน/ A3 report นำมาวางแผนการหารายได้ในปีถัดไป	คณะกรรมการบริหารแผนกลยุทธ์

#### 4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance improvement)

##### 4.1 ค(1) ผลการดำเนินการในอนาคต (Future performance): สถาบันคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างไร

คณะตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการจัดการอาคารสถานที่ที่คณะต้องดูแลเนื่องจากอาคารของคณะสร้างใกล้จะแล้วเสร็จ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเฉพาะครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์ซึ่งมีค่าใช้จ่ายบำรุงรักษาค่อนข้างสูง คณะจึงได้มีการจำลองสถานการณ์ด้านการเงินเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยในปัจจุบันคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรมีเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา ณ ปีการศึกษา 2564 ประมาณ 22 ล้านบาทต่อปี และในปีการศึกษา 2565 – 2566 ประมาณ 23-25 ล้านบาท และเมื่อทำนายค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตพบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้น ดังนั้นคณะจึงเริ่มมีการดำเนินโครงการบริการวิชาการหารายได้ การทำ short course การจำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม รายได้จากทรัพย์สินทางปัญญาจากการทำวิจัยร่วมกับบริษัทเอกชน เป็นต้น

##### 4.1 ค(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม (Continuous improvement and innovation): สถาบันใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปจัดลำดับความสำคัญเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โอกาสในการสร้างนวัตกรรม อย่างไร

คณะใช้หลักการ PDCA ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการดำเนินงานก่อนหน้ามาทบทวน อย่างไรก็ตามยังไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญที่ชัดเจน แต่จะเป็นการพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการได้ง่าย และรวดเร็ว โดยการปรับปรุงหรือแก้ไขการดำเนินงานต่างๆ ทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินงานใหม่ๆ ในอนาคต เช่น ปัญหานิสิตไม่สามารถฝึกงานหรือปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 คณะจึงได้หารือร่วมกันในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อหาแนวทางดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีการปรับรอบการฝึกงาน/ปฏิบัติสหกิจศึกษา และการจัดโครงการทดแทนการฝึกงาน/ปฏิบัติสหกิจศึกษา ชื่อโครงการ AI innovation sandbox ซึ่งมีการทำงานร่วมกับ Strategic partner ของคณะ ร่วมกันสร้างทักษะการทำงานให้กับนิสิต และเมื่อเสร็จสิ้นโครงการได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันระหว่างคณาจารย์ในคณะ และคณะมีความตั้งใจที่จะพัฒนารูปแบบการจัดโครงการเพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะการทำงานของนิสิตในอนาคตต่อไป

**4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and knowledge management): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ของสถาบัน**

**4.2 ก. ข้อมูลและสารสนเทศ (Data and information)**

**4.2 ก(1) คุณภาพ (Quality): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในสถาบันมีคุณภาพ**

ข้อมูลและสารสนเทศของคณะถูกเก็บรวบรวมโดยหน่วยงานสนับสนุนแต่ละหน่วย และมีการใช้ระบบสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัยดังแสดงในตารางที่ 4.2ก(1) – 1 โดยในปัจจุบันคณะยังไม่ได้มีการทวนสอบครบทุกระบบ สำหรับเอกสารทั่วไป ฝ่ายสารบรรณดำเนินการรับ-ส่งเอกสารระหว่างหน่วยงานภายในคณะ และกับหน่วยงานภายนอก และทำหน้าที่ตรวจทานความถูกต้องของเอกสาร เอกสารที่เป็นความลับ จะใส่ซองประทับตราลับให้ทราบหน้าของเพื่อความปลอดภัย เอกสารประเภท ประกาศ กฎระเบียบ และข้อบังคับ จะดูแลโดยผู้ที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องในงานนั้น ทวนสอบโดยผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบ ก่อนเสนอลงนามโดยคณบดี สำหรับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเงิน คณะปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด สำหรับการจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยและการเข้าถึงอย่างเหมาะสมของระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย มีระบบความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยกำหนดให้มีการเข้ารหัสโดยใช้บัตรไอดี ทุกครั้งที่ต้องการเข้าถึงข้อมูล และในบางระบบหรือบางข้อมูลมีการอนุญาตเฉพาะผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ได้รับสิทธิ์เท่านั้นที่สามารถเข้าถึงได้

ตารางที่ 4.2ก(1) – 1 ระบบสารสนเทศที่คณะใช้ในปัจจุบัน

พันธกิจ	ระบบสารสนเทศ	ผู้ใช้สารสนเทศ	ผู้ตรวจสอบข้อมูล	Availability	ข้อมูลที่ถูกจัดเก็บ	คุณภาพของข้อมูลในปัจจุบัน	สิ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุง
ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนากำลังคน	Supreme	นิสิต/อาจารย์/นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	Limited intranet access/VPN (password protect)	การลงทะเบียน ตารางสอน มคอ. ข้อมูลรายวิชา ฐานข้อมูลนิสิต การบันทึกเกรด	ข้อมูลส่วนใหญ่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพทันสมัย เชื่อมถือได้	ในบางข้อมูลยังไม่มีการทวนสอบ เช่น มคอ.
ด้านการวิจัย	URMS/ NRIS	นักวิจัย	จนท.หน่วยวิจัย	Internet	ข้อมูลทุนวิจัย	ข้อมูลส่วนใหญ่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพทันสมัย เชื่อมถือได้	ทุนบางประเภทไม่ผ่านระบบนี้ ข้อมูลจริงไม่ครบถ้วนหรือทันสมัย (Currency)
	Website/ Excel ฐานข้อมูลงานวิจัย	บุคคลภายใน/ภายนอก	จนท.หน่วยวิจัย	Internet /เฉพาะจนท.ฝ่าย	ข้อมูลทุนวิจัย/ผลงานตีพิมพ์/IP	ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพทันสมัย เชื่อมถือได้	-
ด้านการบริการวิชาการ	เว็บไซต์คณะ	บุคคลภายใน/ภายนอก	จนท.หน่วยวิจัย	Internet	แบบฟอร์มการโครงการ/ ขั้นตอนการบริการ	ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย เชื่อมถือได้	-
ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	SWU-ERP	คณบดี/รองคณบดีฝ่ายบริหาร/จนท.หน่วยคลัง	จนท.หน่วยคลัง	Limited intranet access (password protect)	การเงิน การคลัง พัสดุ	ข้อมูลส่วนใหญ่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพทันสมัย เชื่อมถือได้	-
	Huris	บุคคลภายใน	นักทรัพยากรบุคคล	VPN (password protect)	ข้อมูลบุคลากร	ข้อมูลบางส่วนมีความถูกต้อง คงสภาพและเชื่อมถือได้	ข้อมูลบางส่วนเช่น ประวัติ ภาระงานด้านต่างๆ ยังไม่ทันสมัยและถูกต้อง
	SWU-SAP	คณบดี/รองคณบดีฝ่าย	จนท.หน่วยแผน	VPN (password protect)	การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และโครงการ	ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ คง	-

พันธกิจ	ระบบสารสนเทศ	ผู้ใช้สารสนเทศ	ผู้ตรวจสอบข้อมูล	Availability	ข้อมูลที่ถูกจัดเก็บ	คุณภาพของข้อมูลในปัจจุบัน	สิ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุง
		บริหาร/จนท.หน่วยแผน				สภาพ ทันสมัย เชื่อมถือได้	
	Google-Form ฝ่ายแผน	จนท.ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	จนท.หน่วยแผน	Internet	การติดตามตัวชี้วัดและโครงการของคณะ	ข้อมูลส่วนใหญ่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ ทันสมัย เชื่อมถือได้	บางข้อมูลอาจจะไม่ครบเนื่องจากบางฝ่ายส่งข้อมูลแล้วนำไปกรอกในระบบ SAP ไม่ผ่าน Google form
	ระบบจองห้อง เครื่องมือออนไลน์	นิสิต/อาจารย์/ผช.วิจัย	นักวิทยาศาสตร์	Internet/web (username/Password)	การจองห้องปฏิบัติและเครื่องมือออนไลน์	ข้อมูลส่วนใหญ่มีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ ทันสมัย เชื่อมถือได้	บางข้อมูลที่เกิดจากข้อจำกัดของระบบทำให้ผิดพลาด เช่นการจองซ้ำ เป็นต้น
	SWU E-SARABAN	คณบดี/ผอ.สนง./จนท.ฝ่าย	จนท.สารบรรณ	Internet (username/Password)	หนังสือเข้าออกทั้งหมด	ข้อมูลถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ ทันสมัย เชื่อมถือได้	-
	CHE-QA	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/จนท.ประกัน	จนท.ประกัน	Internet (username/Password)	รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน	ข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ คงสภาพ ทันสมัย เชื่อมถือได้	-

#### 4.2 ก(2) ความพร้อมใช้ (Availability): สถาบันทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่าข้อมูลและสารสนเทศของสถาบันมีความพร้อมใช้

คณะอยู่ระหว่างการจัดทำเว็บไซต์ใหม่เพื่อให้สามารถใช้งานเว็บไซต์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนของการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลกับ user ในกลุ่มต่างๆ รวมถึงการเก็บข้อมูลสารสนเทศของฝ่ายต่างๆที่สำคัญ เพื่อให้สารสนเทศเหล่านั้นมีความพร้อมใช้งานและทันสมัย ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการ

#### 4.2 ข. ความรู้ของสถาบัน (Knowledge management)

4.2 ข(1) การจัดการความรู้ (Knowledge management): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน

4.2 ก(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน

ปัจจุบันคณะไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนในการจัดการความรู้ คณะก็จะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ขึ้นซึ่งอาจจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองภายในคณะหรือมีการเชิญวิทยากรจากนอกคณะที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ มาแลกเปลี่ยนพูดคุยกัน ซึ่งหากประเด็นไหนที่พิจารณาร่วมกันแล้วคิดว่าควรจะมีการนำมาทำเป็นคู่มือหรือแนวปฏิบัติ จะมีการมอบหมายในผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ดำเนินการต่อไป โดยในปีการศึกษา 2563 มีประเด็นที่คณะมีการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 4.2ข(1) - 1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะฯ

หัวข้อ/ กลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียด	ภาพกิจกรรม	วิธีการถ่ายทอด การและรวบรวม องค์ความรู้
การออกแบบ กิจกรรมการ จัดการเรียน การสอน การ ประเมินและ การวัดผลใน การสร้าง Character quality ให้กับ นิสิต/บุคลากร สายวิชาการ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างและ วัด Character quality ของนิสิต ได้แก่ Adaptability, Curiosity Persistence ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์สามารถจัดการเรียนการสอน และประเมินการสร้าง character quality ดังกล่าว หน่วยวิชาการ จึงได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ โดย รูปแบบกิจกรรมจะเป็นเชิงปฏิบัติการในลักษณะ Case based learning และอาจารย์ในคณะได้มีการแลกเปลี่ยนรูปแบบการ จัดการเรียนการสอนที่ทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้วิทยากรเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น ซึ่งจากรูปแบบกิจกรรมนี้คณะสามารถนำไปต่อยอดจัดทำ เป็นคู่มือหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้อาจารย์สามารถนำไปปรับใช้ใน รายวิชาต่างๆ ได้	 	การจัดโครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร สายวิชาการและ จัดทำเป็นแนว ปฏิบัติหรือคู่มือ
การจัดการ เรียนการสอน รายวิชาการ ออกแบบ กระบวนการ คิดและการ สร้างนวัตกรรม ของคณะ/ บุคลากรสาย วิชาการ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการ ออกแบบกระบวนการคิดและการสร้างนวัตกรรมของคณะ ซึ่ง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นลักษณะ Problem based learning มีตัวแทนอาจารย์ทุกหลักสูตรร่วม และนิสิตจะคณะ สาขาวิชาเรียนรู้ร่วมกัน มีการเชิญภาคอุตสาหกรรมมาร่วมสอน พบว่าการจัดการเรียนการสอนจะมีปัญหาเกิดขึ้นบ้างในส่วนของ ระบบการจัดการ เนื่องจากเป็นการสอนนิสิตประมาณ 300 คน เมื่อสิ้นสุดการสอนที่มออาจารย์ผู้สอนจะมีการประชุมทบทวนการ ดำเนินงานและนำข้อเสนอแนะทั้งจากผู้สอนและนิสิตมาวางระบบ การสอนในครั้งถัดไป และคณะมองเห็นว่าเนื่องจากเป็นวิชากลาง ของคณะและหากมีการทำเป็นคู่มือหรือแนวปฏิบัติจะช่วยให้การ ดำเนินงานในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จึงได้มอบหมายให้ ทีมผู้สอนดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือการสอน เพื่อที่ต่อไป เมื่อมีการเปลี่ยนทีมผู้สอนในบางท่าน การทำงานเป็นทีมจะยังคง ประสิทธิภาพสูงสุดเช่นเดิม	  	การจัดโครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร สายวิชาการและ จัดทำเป็นแนว ปฏิบัติหรือคู่มือ
การทำวิจัยสห สาขาและการ ทำวิจัยเชิง พื้นที่/บุคลากร สายวิชาการ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากนักวิจัยที่มีการทำวิจัยสหสาขาและการ ทำวิจัยเชิงพื้นที่ ถึงวิธีการเริ่มต้น รูปแบบการดำเนินการวิจัย การ วัดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการทำวิจัยในลักษณะนี้ของบุคลากร ในคณะยังมีน้อย		การจัดโครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากร สายวิชาการ

ตารางที่ 4.2ข(1) – วิธีการจัดการความรู้ที่คณะดำเนินการ

หัวข้อการจัดการความรู้	วัตถุประสงค์	วิธีการ
การออกแบบการจัดการเรียนการสอน	Collect and transfer workforce and knowledge	Work process document/Team to team sharing Presentation of team learning and design
การประเมินและวัดผลในการสร้าง Character quality ให้กับนิสิต	Blend and correlate/ data to build new knowledge	Brainstorming/Action plan development
	Transfer knowledge from & to students, other customer	Learning and development initiative Instruction guideline/Meeting and sharing
	Knowledge for innovation and strategic planning	KPI process
การจัดการเรียนการสอนวิชาการออกแบบกระบวนการคิดและการสร้างนวัตกรรมของคณะ	Collect and transfer workforce and knowledge	Work process document/Team to team sharing
	Blend and correlate /data to build new knowledge	Brainstorming/Action plan development
	Transfer knowledge from & to students, other customer	Learning and development/initiative Instruction guideline/Meeting and sharing
	Knowledge for innovation and strategic planning	KPI process
การทำวิจัยสหสาขา และการทำวิจัยเชิงพื้นที่	Collect and transfer workforce and knowledge	Team to team sharing
	Blend and correlate/data to build new knowledge	Brainstorming
	Transfer knowledge to students, other customer	Instruction guideline/Meeting and sharing
	Knowledge for innovation and strategic planning	KPI process

**4.2 ค. การเรียนรู้ระดับสถาบัน (Organization learning):** สถาบันใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร เพื่อทำให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติของสถาบัน

คณะจึงพยายามสร้างให้นิสิตทุกหลักสูตรของคณะต้องมี mindset ของการสร้างนวัตกรรม รวมถึงบุคลากรของคณะด้วยเช่นกัน เพื่อให้สอดคล้องไปกับวิสัยทัศน์ที่คณะตั้ง คณะจึงได้ดำเนินการดังนี้

- กำหนดให้ทุกหลักสูตรจัดการเรียนการสอนกลุ่มรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกระบวนการคิดและการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้มี mindset ด้านนี้ และคาดหวังที่จะฝังเป็น DNA ของนิสิตคณะ
- พัฒนาบุคลากรของคณะเกี่ยวกับกระบวนการคิดและการสร้างนวัตกรรมรวมถึง mindset ของการประกอบการธุรกิจ และคาดหวังที่จะฝังเป็น DNA ของบุคลากรในคณะเช่นกัน โดยในระยะเริ่มต้นได้มีการ rotate อาจารย์ผู้สอนในทีมรายวิชานวัตกรรมเพื่อให้ผู้สอนของคณะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรายวิชาดังกล่าว และคณะได้อบรมบุคลากรเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว โดยได้มีการอบรมไปแล้ว 1 ครั้งซึ่งคณะกำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมอบรม และจะมีการจัดอบรมครั้งที่ 2 ในเดือน ก.ค. 64 ซึ่งหากอาจารย์มีความรู้ในเรื่องนี้ จะสามารถนำไปสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างนิสิตให้มี mindset ด้านนี้ที่ชัดเจนขึ้น และการเขียนขอทุนวิจัยรวมถึงการทำวิจัยของอาจารย์จะมี impact ที่จะเกิดขึ้นชัดเจน

## หมวด 5 บุคลากร (Workforce)

**5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล

**5.1 ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง (Workforce capability and capacity)**

**5.1 ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (Workforce capability and capacity):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่สถาบันจำเป็นต้องมี

คณะได้มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง กระบวนการสรรหาและคัดเลือก กระบวนการประเมินสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการตามกระบวนการและขั้นตอนของมหาวิทยาลัย ดังแสดงในภาพที่ 5.1ก(1)



**สายวิชาการ:** คณะวางแผนอัตรากำลังโดยมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของสายวิชาการซึ่งมีปัจจัยหลักในการพิจารณา 2 ปัจจัยได้แก่

1. พิจารณาจากความต้องการบุคลากรสายวิชาการของหลักสูตรต่างๆ เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนให้ครบถ้วนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ expected learning outcome ของแต่ละหลักสูตรของคณะ รายวิชาที่เปิดสอนตามหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน และการคาดคะเนตามแผนการเปิด/ปรับปรุงหลักสูตรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการยังมีการวิเคราะห์ให้มีจำนวนอัตรากำลังเพียงพอตามเกณฑ์ของสกอ. ในส่วนของอาจารย์ประจำหลักสูตร รวมถึงคำนึงถึงแผนระยะยาวการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ยังมีการพิจารณาถึงอัตราที่จะเกษียณอายุทั้งในแง่จำนวนและความเชี่ยวชาญที่ต้องมีการทดแทน ดังนี้

2. ค่า FTES โดยคำนวณตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยในปีการศึกษา 2563 คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรมีอัตรารายวิชาที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาทั้งสิ้น 26 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า FTES ของนิสิตโดยรวมของคณะจะพบว่า จำนวนอาจารย์ในคณะมีเพียงพอต่อการดูแลนิสิตในจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยสำหรับสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำหนดอัตราส่วนอาจารย์ต่อนิสิตที่ 25:1

**ตารางที่ 5.1ก(1) อัตรากำลังของอาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑการเกษตรต่อจำนวนนิสิตเต็มเวลา**

ปีการศึกษา	FTEs รวมของนิสิต	สัดส่วนนิสิตต่ออาจารย์	อัตรากำลัง
2562	511.37	25	20.45
2563	601.77	25	24.07

โดยจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นคณะได้มีการดำเนินการดังนี้

- ในปีงบประมาณ 2557 คณะได้วิเคราะห์แผนอัตรากำลังและพบว่า สาขาวิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการมีรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับโภชนาการ และคณะยังไม่มีบุคลากรที่จบในด้านโภชนาการมาโดยตรว ดังนั้นเพื่อตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร คณะจึงได้ขออัตรานักเรียนทุน 1 อัตรา และได้รับการจัดสรร เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2563 อย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์โควิดทำให้นักเรียนทุนท่านดังกล่าวยังติดเรื่องความล่าช้าในการทำวิทยานิพนธ์และคาดว่าจะกลับมาปฏิบัติงานได้ในปีการศึกษา 2565



- ในปีงบประมาณ 2559 คณะได้วางแผนการเปิดหลักสูตรใหม่คือหลักสูตรนวัตกรรมอาหารและธุรกิจ โดยวางแผนเปิดรับนิสิตรุ่นแรกในปีการศึกษา 2562 จึงมีความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพิ่มในหลักสูตรดังกล่าว จึงได้ขออัตรานักเรียนทุน 1 อัตรา และได้รับการจัดสรรเพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565

- ในปีงบประมาณ 2564 คณะได้วิเคราะห์แผนอัตรากำลังและพบว่าภายใน 5 และ 6 ปีข้างหน้าจะมีอัตราเกษียณ 2 อัตรา ซึ่งเป็นอัตราที่สังกัดในสาขาเทคโนโลยีวัสดุพอลิเมอร์และศูนย์วิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร ดังนั้นคณะจึงได้ดำเนินการขออัตรานักเรียนทุน 2 อัตราเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ โดยได้มีการวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการสำหรับตำแหน่งดังกล่าว และคณะได้รับการจัดสรร 1 อัตรา ขณะนี้อยู่ในช่วงของการจัดหานักเรียนทุน

**สายปฏิบัติการ:** คณะได้มีระบบการวางแผนอัตรากำลัง กระบวนการสรรหาและคัดเลือก กระบวนการประเมินสมรรถนะ บุคลากรสายปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของมหาวิทยาลัย โดยคณะไม่ได้มีการจัดสรรบุคลากรสายปฏิบัติการให้ประจำสาขาวิชาโดยตรงเนื่องจากการบริหารบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะใช้การบริหารจัดการโดยส่วนกลางของคณะ ซึ่งคณะโดยหน่วยแผนมีการวางแผนอัตรากำลังของสายปฏิบัติการตามกรอบอัตรของมหาวิทยาลัย โดยเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายปฏิบัติการที่ระดับ 1:2 คนซึ่งคณะโดยหน่วยแผนจะวิเคราะห์อัตรากำลังตามความต้องการและแผนการดำเนินงานของคณะ มีการทบทวนปรับปรุงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน โดยหากคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาแล้วว่าต้องการอัตรากำลังสายปฏิบัติการเพิ่ม แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย คณะจะพิจารณาตั้งงบประมาณจากเงินรายได้ของส่วนงานในการจ้างเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของคณะ โดยสำนักงานคณบดีจะทำการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกสาขาวิชา เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ลุล่วงตามแผนงานที่วางไว้ และในกรณีที่สาขาวิชาต้องการบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนงานของสาขาวิชา ทางสาขาวิชาจะแจ้งมายังรองคณบดีที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดสรรบุคลากรสายปฏิบัติการให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของสาขาวิชา นอกจากนี้ทางคณะได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามกรอบของมหาวิทยาลัยล่วงหน้า 5 ปี เพื่อวางแผนในการจัดหาอัตราทดแทนหรืออัตราเพิ่มเติม รวมถึงอัตราเกษียณ โดยในอีก 5 ปีข้างหน้า คณะยังไม่มีบุคลากรสายปฏิบัติการเกษียณอายุราชการ

ในปีการศึกษา 2563 ทีมผู้บริหารได้วิเคราะห์ร่วมกันและเล็งเห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันรวมถึงสถานการณ์ Covid-19 จำเป็นต้องใช้ทักษะสารสนเทศมากขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับจำนวนหลักสูตรที่เพิ่มขึ้นทำให้ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ไม่เพียงพอ เนื่องจากหลักสูตรของคณะมีรายวิชาปฏิบัติการค่อนข้างมาก และคณะได้มีการปรับปรุงหลักสูตร 2 หลักสูตรเป็นหลักสูตรปฏิบัติการ ดังนั้นคณะจึงได้ขออัตรากำลังไปทีมมหาวิทยาลัยเพื่อรับบุคลากรสายปฏิบัติการและได้รับการจัดสรรบุคลากรสายปฏิบัติการ 2 อัตรา คือ

1. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำสื่อการสอนออนไลน์ คลิปประเภทต่างๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงงานประชาสัมพันธ์ของคณะและหลักสูตร

2. นักวิทยาศาสตร์ เนื่องจากหลักสูตรของคณะมีการปรับปรุงหลักสูตรและมีการจัดการเรียนการสอนรายวิชาเคมีพื้นฐานเอง ดังนั้นทางหลักสูตรจึงมีความต้องการนักวิทยาศาสตร์ที่เน้นทักษะทางเคมีเพิ่มเติม

### 5.1 ก(2) บุคลากรใหม่ (New workforce members): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่

**สายวิชาการ:** คณะใช้ขั้นตอนของมหาวิทยาลัยในการสรรหา และบรรจุ โดยคณะจัดทำคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร และ TOR ไปยังส่วนทรัพยากรบุคคลเพื่อการประกาศรับสมัคร ผู้สนใจจะเข้ามาสมัครที่คณะหรือส่งทางไปรษณีย์ การจัดส่งข้อสอบโดยคณะฯ ประกอบด้วยการสอบข้อเขียนและ/หรือ การสอบสัมภาษณ์ โดยเกณฑ์ที่สะท้อนจุดเน้นด้านบริการวิชาการ และการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร ผลการสอบคัดเลือก คณะส่งให้ทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประกาศ/ทำสัญญาจ้าง และกำหนดให้ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตรวจสอบวุฒิการศึกษา จากสถาบันที่ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจบการศึกษา การสรรหาบุคลากรสายวิชาการ ยังมีการสรรหาจากนักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของ

คณะ ซึ่งเป็นการสรรหาบุคลากรเพื่อการขยายงานในอนาคต โดยคณะพิจารณาให้นักเรียนทุนเรียนในสาขาที่คณะมีแผนในการขยายงานในด้านนั้นๆ นอกจากนี้ คณะได้สรรหาบุคลากรสายวิชาการโดยวิธีสรรหาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ตรงตามความเชี่ยวชาญที่คณะต้องการด้วย

ในการรักษาบุคลากรใหม่ เมื่อบุคลากรใหม่เริ่มเข้ามารายงานตัว คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา หรือ ผอ.ศูนย์ฯ จะอธิบายถึงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งมหาวิทยาลัยจะมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความเข้าใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะเปิดโอกาสในการขอทุนวิจัยของคณะ และการมอบหมายงานตามความถนัดให้เป็นกิจกรรมที่จะช่วยดูแลการทำงานในส่วนต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และยังสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาเพื่อเป็นผู้บริหารในอนาคตด้วย

**สายปฏิบัติการ:** คณะใช้ชั้นตอนของมหาวิทยาลัยในการสรรหา และบรรจุบุคลากรสายปฏิบัติการ เช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ โดยคณะฯ จัดทำคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร และ TOR ไปยังส่วนทรัพยากรบุคคลเพื่อการประกาศรับสมัคร ผู้สนใจจะเข้ามาสมัครที่คณะฯ หรือส่งทางไปรษณีย์ การจัดส่งข้อสอบโดยคณะ ประกอบด้วย การสอบข้อเขียนและ/หรือการสอบสัมภาษณ์ โดยโดยเกณฑ์ที่สะท้อนจุดเน้นด้านบริการวิชาการ และวัฒนธรรมองค์กร และพิจารณาบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ หรือใกล้เคียง จนครนายกเป็นพิเศษ เนื่องจากมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายนี้ ผลการสอบคัดเลือก คณะส่งให้ทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประกาศ/ทำสัญญาจ้าง และกำหนดให้ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตรวจสอบวุฒิการศึกษา จากสถาบันที่ผ่านการสอบคัดเลือกจบการศึกษา

ในการรักษาบุคลากรใหม่ เมื่อบุคลากรใหม่เริ่มเข้ามารายงานตัว จะพบคณบดีเพื่อต้อนรับบุคลากรใหม่จากนั้นรองคณบดีฝ่ายบริหารและผอ.สนง จะอธิบายถึงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีความแตกต่างกันตามตำแหน่ง และงานที่รับผิดชอบ วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง มหาวิทยาลัยจะมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความเข้าใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ เปิดโอกาสในการขอทุนวิจัยของคณะ และสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามวิชาชีพ ตำแหน่งงาน พัฒนาการทำงานตามสายงาน

**5.1 ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce change management):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง

**5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล (Workforce accomplishment):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคคล

**สายวิชาการ:** คณะได้มีการวิเคราะห์ถึงสมรรถนะที่บุคลากรสายวิชาการควรมีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ทำให้ต้องมีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ online ดังนั้นคณะจึงได้กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนต้องมีทักษะการสอนออนไลน์เพิ่มมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการอบรมการสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ: SWU BEST: Effective online teaching ดังนั้นคณะได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ จึงกำหนดเป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของคณะ โดยมุ่งหวังให้รายวิชาที่สอนผ่านระบบออนไลน์ยังคงคุณภาพการสอนเช่นเดียวกับการสอนในชั้นเรียนปกติ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่นิสิต คณะจึงได้กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนเข้าอบรมหลักสูตรเรื่อง “การสอนออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ : SWU's Effective Online Teaching” เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการสอนของตน รวมทั้งสามารถพัฒนาการสอนผ่านระบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่นิสิต และจากนโยบายของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้มีความเป็นเลิศในด้านการสอน โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรด้านวิชาการได้รับการรับรองสมรรถนะและประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ตาม

กรอบมาตรฐานวิชาชีพของสหราชอาณาจักร (UKPSF) ดังนั้นคณะจึงกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการของคณะเข้าร่วมโครงการดังกล่าวด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้คณะมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการผ่าน การดำเนินงาน 2 รูปแบบ

1. โครงการที่คณะจัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพสายวิชาการตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ โดยมีโครงการที่ดำเนินการโดยหน่วยต่างๆ ดังนี้

1.1 สาขาวิชา: โดยคณะจัดสรรงบประมาณให้ทุกสาขาวิชาในการดำเนินการโครงการพัฒนาสาขาฯ ซึ่งทางหน่วยแผนของคณะจะขอข้อมูลไปยังแต่ละสาขาวิชาเกี่ยวกับรายละเอียดและงบประมาณที่ต้องการรับการจัดสรรเพื่อตั้งงบประมาณล่วงหน้า 1 ปี โดยสาขาวิชาสามารถพิจารณาหัวข้อที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมในแต่ละปีได้อย่างอิสระซึ่งพิจารณาจาก competency ของหลักสูตร สถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการของมหาวิทยาลัย/ประเทศ รวมถึงข้อคิดเห็นจาก stakeholder ต่างๆ และสามารถปรับเปลี่ยนหัวข้อรวมถึงรายละเอียดของกิจกรรมได้ตามความเหมาะสมเมื่อถึงกำหนดการจัดโครงการ

1.2 หน่วยวิชาการร่วมกับหน่วยบุคคล: ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในการจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ โดยทีมผู้บริหารได้วิเคราะห์ร่วมกันและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้าง Character ให้กับนิสิตที่จะส่งเสริมการทำงานในอนาคต และจากบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ดังนั้นจึงกำหนด Character quality ของนิสิตคณะคือ Adaptability ดังนั้นในปีการศึกษา 2563 ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการในหัวข้อคือ การจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะในการดำรงชีวิตแก่นิสิตและการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของนิสิต เพื่อให้อาจารย์สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยในโครงการมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอนจริงของแต่ละสาขา

1.3 หน่วยวิจัย จัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้กับบุคลากรสายวิชาการ โดยหัวข้อและรายละเอียดของกิจกรรมจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และความต้องการของบุคลากร ในปีการศึกษา 2563 ทางหน่วยวิจัยได้มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเกี่ยวกับการทำวิจัยสหสาขาและการทำวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4 ฝ่ายบริหาร จัดโครงการให้กับบุคลากรทั้งคณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ โดยในปีการศึกษา 2563 ได้มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งคณะฯ ในหัวข้อ Innovative design thinking (จัดในเดือนสิงหาคม 2563) และหัวข้อ Business model canvas ซึ่งวางแผนจะจัดในเดือนกรกฎาคม 2564

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการตามแผนพัฒนารายบุคคลตามความเชี่ยวชาญ ความสนใจรวมถึงการตอบสนองต่อ Core competency ของหลักสูตร โดยคณะเริ่มต้นให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลตามความต้องการเสนอมาที่คณะเพื่อพิจารณาในภาพรวมว่าสอดคล้องไปกับ Core competency ของคณะและหลักสูตรหรือไม่ และคณะได้จัดงบประมาณให้กับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และนำเสนอผลงานทางวิชาการตามความสนใจและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ซึ่งหัวข้อที่บุคลากรจะเข้าร่วมต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าสาขา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของหลักสูตรฯ และเมื่ออาจารย์ได้รับการอบรมหรือพัฒนาตนเองแล้วคณะจะมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองผ่านการรายงานผลให้คณะรับทราบตามแบบฟอร์มที่ฝ่ายบุคคลกำหนดซึ่งต้องผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าสาขา และหากอาจารย์นำความรู้ที่ใช้ในการอบรมหรือพัฒนาตนเองมาใช้ในการบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ สามารถนำมาใช้ประเมินภาระงานได้ และคณะก็สามารถใช้กลไกนี้ในการติดตามได้อีกทางหนึ่ง

**สายปฏิบัติการ:** คณะได้มีการวิเคราะห์ถึงสมรรถนะที่บุคลากรสายปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยก่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี คณะโดยทีมผู้บริหารจะร่วมกันวิเคราะห์ถึงทักษะที่มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจะดูผลจากการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรที่ได้ดำเนินการไปในปีก่อนหน้ามาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา และในปีการศึกษา 2563 ทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการและมีความจำเป็นต้องเริ่มต้นพัฒนาคือ

ทักษะการสร้างกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม เนื่องจากทุกหลักสูตรของคณะมีรายวิชาที่เป็นแกนของคณะคือวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นทางทีมผู้บริหารจึงเห็นตรงกันว่าทักษะนี้มีความจำเป็นจะต้องสร้างให้บุคลากรทุกคน ซึ่งส่วนของสายปฏิบัติการจะสามารถนำไปใช้ในการออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของหลักสูตรและคณะ นอกจากนี้อีกทักษะที่มีความจำเป็นคือทักษะสารสนเทศ เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันทักษะทางได้สารสนเทศมีความจำเป็นมากขึ้นที่จะต้องนำมาปรับใช้ในการดำเนินงาน และเนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ทำให้ต้องมีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ online ดังนั้นคณะจึงได้กำหนดให้บุคลากรสายปฏิบัติการทุกคนต้องมีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้คณะมีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการผ่าน การดำเนินงาน 2 รูปแบบ

1. โครงการที่คณะจัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพสายปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะ โดยในปีการศึกษา 2563 ได้จัดโครงการ/กิจกรรมดังนี้

1.1 โครงการชี้แจงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านกฎ ระเบียบ และส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากร

1.2 โครงการประหยัดทรัพยากร (เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การแยกขยะ)

1.3 โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานคณบดี: การออกแบบกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม

1.4 กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ

1.5 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำ infographic การใช้โปรแกรมตัดต่อคลิปต่างๆ และการใช้โปรแกรมออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอน การประชุมต่างๆ

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายปฏิบัติการตามแผนพัฒนารายบุคคลตามความเชี่ยวชาญ ความสนใจรวมถึงการตอบสนองต่อการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะ โดยคณะยังได้จัดงบประมาณให้กับบุคลากรทุกคนในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และนำเสนอผลงานตามความสนใจและเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ซึ่งหัวข้อที่บุคลากรจะเข้าร่วมต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีและรองคณบดีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของคณะและสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และคณะได้มีการเก็บข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคนเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงานในการออกแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

## 5.1 ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce climate)

**5.1 ข(1) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Workforce environment):** สถาบันดำเนินการอย่างไรเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาพ ความมั่นคง และความสะอาดในการเข้าทำงานของบุคลากร

สถานที่ทำการของคณะปัจจุบันตั้งอยู่ที่ชั้น 5 อาคารอำนวยการ มศว องค์กรฯ คณะจัดให้มีการสแกนลายนิ้วมือเพื่อเข้าสำนักงานคณะ เพื่อให้มีความปลอดภัย ส่วนที่ไม่ต้องใช้การสแกนนิ้วในการเข้าห้องทำงาน มีระบบกุญแจที่จะมอบให้เฉพาะผู้ที่ทำงานในส่วนนั้น การใช้กุญแจนอกเวลาราชการจะมีการเซ็นเพื่อเบิกกุญแจ การรักษาความปลอดภัย คณะจัดให้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง ด้านความสะอาดสบาย สำนักงานและห้องพักอาจารย์ทั้งหมดเป็นห้องปรับอากาศ มีเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดปฏิบัติงานทุกวัน

ตารางที่ 5.1ข (1) สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยการทำงาน	การดำเนินการ	ตัววัดผลการดำเนินงาน
สุขภาพ (Health)	<p>การพัฒนาสุขภาพของบุคลากรของคณะโดยใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านโครงการ healthy organization มีการตั้งกลุ่มไลน์ AI-well being เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสุขภาพ และใช้เป็นสื่อในการดำเนินกิจกรรมในโครงการ เพื่อให้ทุกคนในคณะ มีกิจกรรมร่วมกัน โดยหวังผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี โดยรูปแบบกิจกรรม</p> <p>1.1 การแข่งขันการออกกำลังกายรูปแบบทีม โดยแบ่งทีมตามคณะกรรมการฝ่าย</p> <p>1.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคนที่ต้องการลดน้ำหนัก และ กลุ่มคนที่ต้องการยกกระชับกล้ามเนื้อ ซึ่งคณะได้เชิญ</p>	<p>1. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เข้าร่วมโครงการ</p> <p>2. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ที่เข้าร่วมโครงการมีการประเมินผลด้านสุขภาพ ก่อน และ หลัง เข้าโครงการในแนวโน้มที่ดีขึ้น</p>

ปัจจัยการทำงาน	การดำเนินการ	ตัววัดผลการดำเนินงาน
	<p>วิทยาการอาจารย์คณะศึกษามาให้ความรู้ทั้งในส่วนของวิธีการออกกำลังกายที่เหมาะสม รวมถึงการบริโภคอาหาร มีการเก็บข้อมูลสุขภาพรายบุคคลรายบุคคล</p> <p>1.3 คณะอนุญาตให้มีการแต่งกายชุดกีฬาในวันศุกร์ที่ 1 และ 3 ของเดือน และในช่วงบ่ายวันศุกร์ของสัปดาห์ดังกล่าวประมาณ 30 นาทีจะมีกิจกรรมการออกกำลังกายเน้นบริหารร่างกายให้ผ่อนคลายจาก office syndrome โยนิสิตคณะพลเป็นผู้นำออกกำลังกาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานการณ์ Covid ทำให้ต้องงดกิจกรรมดังกล่าวไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง</p>	
ความมั่นคง (Security)	<p>1. ติดตั้งกล้องวงจรปิดทั้งในส่วนของสำนักงาน ห้องปฏิบัติการและห้องปฏิบัติการ</p> <p>2. คณะจัดทำระบบความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ ระบบการแยกของเสีย ชยะอันตรายต่างๆ และมีการจัดจ้างบริษัทภายนอกที่มีความชำนาญมาจัด</p> <p>3. คณะใช้ระบบสแกนนิ้วในการเข้าสำนักงาน</p> <p>4. คณะมีระบบการเปิดกุญแจห้องปฏิบัติการ</p>	ไม่เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานทั้งในส่วนของสำนักงานและห้องปฏิบัติการ

**5.1 ข(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (Workforce benefits and polices): สถาบันสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายอย่างไร**

ตัวอย่างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีดังนี้

ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ข้าราชการ/เปลี่ยนสถานภาพ	พนักงานฯสายวิชาการ	พนักงานฯสายปฏิบัติการ	พนักงานฯรายวัน
1. การลา ได้แก่ การลาป่วย การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาคลอดบุตร การลาเลี้ยงดูบุตร การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลาอุปสมบทหรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ หรือลาไปปฏิบัติธรรมตามมติคณะรัฐมนตรี การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล	✓	✓	✓	✓ (ไม่จ่ายค่าจ้าง)
2. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	✓	✓	✓	
3. การได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ	✓	✓	✓	
4. ค่ารักษาพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัย ตามกฎหมาย ประกันสังคม		✓	✓	
5. การจัดสวัสดิการการศึกษาบุตรบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	
6. การจัดสวัสดิการประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินสวัสดิการ 15,000 บาท/ปี)		✓	✓	
7. การประกันสุขภาพ และอุบัติเหตุกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัย		✓	✓	
9. สวัสดิการที่พังก่ออาศัยภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ	✓	✓	✓	
10. สวัสดิการรถบัส รถตู้ ในการเดินทางระหว่าง มศว ประสานมิตร – องค์กรฯ	✓	✓	✓	✓
11. การใช้สถานที่ออกกำลังกาย สระว่ายน้ำของศูนย์กีฬา ภายใน มศว องค์กรฯ	✓	✓	✓	✓
14. เงินสวัสดิการเพื่อเป็นเจ้าภาพงานศพของบุคลากร คู่สมรส บิดามารดา	✓	✓	✓	
15. เงินสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบอัคคีภัย อุทกภัย	✓	✓	✓	

## 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

### 5.2 ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of engagement)

#### 5.2 ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of engagement)

คณะยังไม่ได้ประเมินปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันอย่างเป็นทางการ โดยในในปีงบประมาณที่ผ่านมาคณะได้จัดโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะ และได้มีผู้บริหาร ตัวแทนบุคลากรเข้าร่วมในโครงการ โดยคณะได้มีการสอบถามปัจจัยความผูกพันพบว่าปัจจัยความผูกพันที่ตัวแทนบุคลากรตอบได้แก่

ประเด็นที่ 1 เรื่องของรายได้และความมั่นคงในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ

ประเด็นที่ 2 เรื่องสภาพแวดล้อม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ดี คณะเปิดโอกาสให้เรียนรู้และหาประสบการณ์ใหม่ๆ คณะให้อิสระในการทำงานการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้าง สถานที่ทำงานใกล้บ้าน

จากความคิดเห็นในประเด็นข้างต้น คณะให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับคณะโดยให้ความสำคัญต่อการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถความเชี่ยวชาญตามสายงาน คณะจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในแต่ละปีเพื่อพัฒนาทักษะหรือความรู้ที่ยังขาดอยู่ หรือพัฒนาทักษะหรือความรู้เดิมให้มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ด้านการวิจัย คณะจัดให้มีทุนวิจัยสนับสนุนทั้งงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน คณะยังได้จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งแยกตามสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และกิจกรรมร่วมกันตามประเพณี ได้แก่ การทำบุญร่วมกันเนื่องในวันสถาปนาคณะฯ การสังสรรค์เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมร่วมกันในวันสงกรานต์ นอกจากนี้ ในโอกาสที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งในเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับรางวัลต่างๆ คณะฯ ก็จะมีรางวัลหรือการมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดี และประกาศแสดงความยินดีผ่านสื่อออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแต่งผ้าไทยในวันศุกร์ที่ 2 และ 4 ของเดือน การแต่งชุดกีฬาในวันศุกร์ที่ 1 และ 3 ของเดือน เป็นต้น

#### 5.2 ก(2) การประเมินความผูกพัน (Assessment of engagement): สถาบันประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างไร

ในภาพรวม มหาวิทยาลัยมีการประเมินความสุขของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Happinometer ส่วนของคณะเพิ่งเริ่มมีการประเมินความผูกพันอย่างเป็นทางการ (รายละเอียดในผลลัพธ์หมวด 7) โดยหากพิจารณาจากข้อมูลที่มีในปัจจุบัน อาจจะสามารถประเมินความผูกพันในเบื้องต้นจากความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรในคณะพบว่า บุคลากรให้ความร่วมมือต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี เช่น งานสถาปนาคณะฯ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทั้งของสายวิชาการและสายปฏิบัติการ รวมทั้ง การขอความร่วมมือในงานของมหาวิทยาลัยในส่วนที่คณะได้รับมอบหมาย เช่น งานรับพระราชทานปริญญาบัตร เป็นต้น ส่วนการประเมินสถิติการลาออก ในปัจจุบันสาเหตุในการลาออกมีหลายสาเหตุ เช่น เพื่อกลับภูมิลำเนา เพื่อออกไปทำธุรกิจส่วนตัว เพื่อหางานที่ตรงกับความต้องการ อย่างไรก็ตาม อีกสาเหตุที่ทำให้เกิดการขอโอนย้ายจากคณะที่ตั้งอยู่ที่ มศว องค์กรฯ ไปยังส่วนงานที่ตั้งอยู่ที่มศว ประสานมิตร เนื่องจากบุคลากรมีภูมิลำเนาและครอบครัวอยู่กรุงเทพฯ อีกทั้งต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน ในประเด็นดังกล่าว คณะจึงให้ความสำคัญในการรับบุคลากรใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน จ. นครนายก หรือพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อให้สามารถอยู่ในพื้นที่ภูมิลำเนา ประหยัดเวลาในการเดินทาง และสามารถดูแลครอบครัวได้

## 5.2 ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

คณะกำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมเหมือนกัน ได้แก่ A: Achievement และ I: Innovation และมีการเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กรโดยคณบดีร่วมกับผู้บริหารได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพันธกิจแก่บุคลากรโดยการจัดโครงการผู้บริหารพบบุคลากร: การชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของคณะฯ แก่บุคลากรทุกคนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการประชุมต่างๆ ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวถือเป็นวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรของคณะฯ

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯตามที่กำหนดไว้ หากอธิบายโดยรวมคือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ การสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างผลกระทบอย่างยั่งยืน คณะสร้างวัฒนธรรมในการทำงานโดยมีทัศนคติเชิงบวก โดยเปิด

โอกาสให้บุคลากรสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้ง มีส่วนร่วมทำงานในฝ่ายต่างๆ โดยการเป็นกรรมการตามความสมัครใจ ส่วนการทำงานเพื่อความเป็นเลิศ โดยใช้นวัตกรรมนั้น สายวิชาการ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนศักยภาพในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การวิจัย และการสอนแบบ active learning สายปฏิบัติการ มีการสนับสนุนให้ใช้ระบบออนไลน์ในการทำงาน ทั้งนี้ บุคลากรทั้งหมดสามารถสื่อสารกันผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของกลุ่มทำงานต่างๆ อย่างเปิดกว้างและรวดเร็ว

คณะได้พยายามสร้าง DNA Innovation ให้กับบุคลากรทั้ง 2 สาย โดยในส่วนของสายวิชาการ คณะได้กำหนดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม 2 รายวิชาเป็นวิชาบังคับ และขอความร่วมมือทุกสาขามีตัวแทนอาจารย์เข้าร่วมเป็น Team coaching ในรายวิชาดังกล่าว เพื่อให้อาจารย์มีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น และสนับสนุนการให้อาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่มโนสิดในการแข่งประกวดนวัตกรรมในเวทีต่างๆ โดยมีการสนับสนุนงบประมาณและเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน Strategic duty ของบุคลากรสายปฏิบัติการ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนคณะได้พยายามให้ความรู้เกี่ยวกับการนำ Design thinking และการแก้ปัญหาโดยใช้ A3 report ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน และมีการประกวดเพื่อมอบรางวัลเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรโดยรางวัลได้รับการสนับสนุนจากคณบดี

## 5.2 ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา (Performance management and development)

### 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติการ (Performance management)

คณะมีการมอบหมายภาระงานของบุคลากรสายวิชาการโดยครอบคลุมพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย สำหรับสายปฏิบัติงานจะเป็นไปตาม Job description ที่รับผิดชอบ โดยทุกรอบก่อนการประเมิน ผู้บริหารจะมีการจัดทำร่างเกณฑ์ภาระงานที่สอดคล้องไปกับการประเมิน จากนั้นจะนำมาประชาพิจารณ์ให้กับบุคลากรทุกท่านเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมิน

คณะแบ่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งได้ดังนี้

1. ภาระงานหลักตามหน้าที่ 50%
2. ภาระงานส่วนกลางของส่วนงาน 10%
3. ภาระงานตามยุทธศาสตร์และตามวิสัยทัศน์ 10% โดยภาระงานในส่วนนี้จะเป็ภาระงานในส่วนที่ท้าทายและสอดคล้องไปกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของคณะ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตาม KPI ก็จะได้คะแนนการประเมินในระดับสูง นำไปสู่การได้รับการขึ้นเงินเดือนในระดับที่สูงด้วย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีขึ้น
4. การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 30%

คณะจะมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรทุก 6 เดือน โดยบุคลากรจะถูกประเมินโดยหัวหน้างานและรองคณบดีที่เกี่ยวข้องในฝ่ายที่บุคลากรสังกัดเป็นกรรมการฝ่าย และทุกรอบของการประเมินจะแจ้งผลการประเมินพร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้ตรงตามระดับที่กำหนดหรือพัฒนาสูงขึ้นไป

### 5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance development): ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของสถาบันอย่างไร

คณะได้จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรทุกคนเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามความต้องการ โดยผ่านการเห็นชอบของหัวหน้างาน โดยในปีการศึกษา 2563 คณะได้เริ่มให้สายวิชาการจัดทำ individual development plan ตามความต้องการของตนเอง และคณะพิจารณาในภาพรวมว่าจะต้องสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะ

**5.2 ค(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and development effectiveness):** สถาบันมีวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างไร

คณะยังไม่ได้มีระบบการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยปัจจุบัน คณะติดตามทบทวนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการที่สำคัญตามพันธกิจและแผนกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการทบทวนผลการดำเนินงานโดยผู้บริหาร และคณะกรรมการในฝ่ายต่างๆ และทบทวนจากตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ และเมื่อบุคลากรเข้าร่วมอบรม หรือการพัฒนาตนเองต่างๆ คณะกำหนดให้ต้องส่งผลการอบรมตามแบบฟอร์มที่คณะกำหนดซึ่งจะเป็นการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งต้องผ่านความเห็นชอบของหัวหน้างานตามลำดับ นอกจากนี้คณะฯ มีวิธีประเมินประสิทธิผลอย่างไม่เป็นทางการโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการจัดโครงการต่างๆ

**5.2 ค(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career development):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคตของสถาบัน

สำหรับการพัฒนาผู้บริหาร คณะสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารตามที่มหาวิทยาลัยจัด และสนับสนุนให้ผู้บริหารแต่ละคนมีการเพิ่มพูนศักยภาพโดยเข้าร่วมการอบรมที่องค์กรภายนอกจัด เช่น จัดโดยสถาบันคลังสมองแห่งชาติ เป็นต้น การสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารนั้น คณะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งระดับหัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี ส่วนการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ คณะใช้วิธีการเปิดโอกาสให้เข้าร่วมทำงานให้คณะ ในฐานะคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่มีรองคณบดีที่รับผิดชอบในงานนั้นๆ เป็นประธาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเรียนรู้การทำงาน เพื่อสามารถทำงานเป็นผู้บริหารได้ในอนาคต นอกจากนี้คณะได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องของการพัฒนาตนเอง 2 ประเด็นคือ การพัฒนาตนเองตามสายงานวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองด้านทักษะการบริหารงานหรือการดำเนินงานขององค์กรในด้านต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการทำงานในระดับสูงต่อไป คณะมีโครงการการผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยเป็นโครงการการ peer review เอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอนเพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจก่อนการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยวิจัยได้มีการจัดโครงการการจับนักวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมกันในการสร้างผลงานทางวิชาการ ซึ่งสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปขอ

ในส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการ ปัจจุบันคณะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ และคณะได้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อก้าวสู่การเลื่อนขั้นเป็นชำนาญการในอนาคต



## หมวด 6 การปฏิบัติการ (Operations)

**6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes):** สถาบันมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร

**6.1 ก. วิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการ (Program, Service and Process design)**

**6.1 ก(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการ (Determination of program, service, and process requirements):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ

**6.1 ก(2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Keyword processes):** กระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กรมีอะไรบ้าง

**6.1 ก(3) แนวคิดในการออกแบบ (Design concepts):** สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

คณะจัดกระบวนการปฏิบัติตามพันธกิจหลักของคณะได้แก่ กระบวนการผลิตบัณฑิตซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ ซึ่งใช้ระบบ PDCA เป็นแนวทางในการปฏิบัติ คณะดำเนินการให้การออกแบบหลักสูตร งานวิจัยและ บริการวิชาการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อกำหนด ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตารางที่ 6.1 ก(1)) สำหรับด้านการวิจัยและการบริการวิชาการนั้น คณะมีเป้าหมายส่งเสริมงานวิจัยและงานบริการวิชาการของคณะเกิดการใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมในเชิงพาณิชย์ เน้นมีผู้ใช้ประโยชน์ และดำเนินการเพื่อชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนผลักดันให้เกิดโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินงานของคณะในอนาคต

ตารางที่ 6.1 ก(2) กระบวนการที่สำคัญของคณะ

พันธกิจ	กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดสำคัญ
ด้านการผลิตบัณฑิตและการพัฒนากำลังคน	การพัฒนาและออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน	- กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา/เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี - เกณฑ์ประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA - ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย/ข้อบังคับปริญญาตรี - คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต - นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 - วิสัยทัศน์ ค่านิยมทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะและสมรรถนะหลักของคณะ
	การรับนิสิต	เกณฑ์การคัดเลือกและการรับนิสิตของ ทปอ./เกณฑ์ย่อยที่หลักสูตรกำหนด
	การพัฒนาศักยภาพนิสิต	คุณลักษณะบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต/นโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะเกี่ยวกับอัตลักษณ์นิสิต
	การประเมินผลการศึกษา	ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย/ข้อบังคับปริญญาตรี/เกณฑ์ประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA/Expected learning outcome/ Course learning outcome
ด้านการวิจัย	การประเมินศักยภาพนักวิจัยในการทำวิจัย การพัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัย	- นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 - ความต้องการของลูกค้า ภาคเอกชน - นโยบายของแหล่งทุนต่างๆ
	การรับงานวิจัย การส่งมอบงานวิจัย	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยกองทุนส่งเสริมพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2559 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วย การจัดการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ.2559
	การเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/ Feed back	- ประกาศการรับและการจ่ายเงินอุดหนุนวิจัยและนวัตกรรม - ความต้องการของลูกค้า ภาคเอกชน/นโยบายของแหล่งทุนต่างๆ

พันธกิจ	กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดสำคัญ
ด้านการบริการวิชาการ	การวางแผนบริการวิชาการ การจัดการบริการวิชาการ การดำเนินโครงการบริการวิชาการ การเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/ Feed back	- ความต้องการของผู้รับบริการ/นโยบายของมหาวิทยาลัย/นโยบายของจังหวัดนครนายก - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่3) พ.ศ. 2561 - พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

Input	Process							Output		
1. ความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า 2. นโยบาย/กฎระเบียบต่างๆ 3. ความต้องการ/ความหวังของบุคลากร 4. วัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ 5. งบประมาณ	Core process	กระบวนการหลัก (ตามพันธกิจ)	การผลิตบัณฑิตและการพัฒนากำลังคน	การพัฒนาและออกแบบหลักสูตร (หน่วยวิชาการ)	การจัดการเรียนการสอน (หน่วยวิชาการ/หน่วยบริการห้องปฏิบัติการ)	การรับนิสิต (หน่วยวิชาการ)	การพัฒนาศักยภาพนิสิต (หน่วยกิจการนิสิต/หน่วยวิชาการ)	การประเมินผลการศึกษา (หน่วยวิชาการ)	1. บัณฑิตมีความรู้ในด้านผลิตภัณฑ์การเกษตร มีทักษะในการทำงาน และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการคิดในการสร้างนวัตกรรม มีแนวคิดและทักษะในการริเริ่มกิจการ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม 2. งานวิจัยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตรที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. ศูนย์บริการวิชาการด้านผลิตภัณฑ์การเกษตรส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ชุมชน ภาคการผลิต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง และโอกาสในการแข่งขัน 4. บริหารจัดการคณะอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	
			การวิจัย	การประเมินศักยภาพนักวิจัยในการทำวิจัย (หน่วยวิจัย)	การพัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัย (หน่วยวิจัย)	การรับงานวิจัย (หน่วยวิจัย)	การส่งมอบงานวิจัย (หน่วยวิจัย)	การเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/Feed back (หน่วยวิจัย)		
			การบริการวิชาการ	การวางแผนการบริการวิชาการ (ศูนย์วิจัยฯ/หน่วยบริการวิชาการ)	การจัดการบริการวิชาการ (ศูนย์วิจัยฯ/หน่วยบริการวิชาการ)	การดำเนินโครงการบริการวิชาการ (ศูนย์วิจัยฯ/หน่วยบริการวิชาการ)	การเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/Feed back (ศูนย์วิจัยฯ/หน่วยบริการวิชาการ)			
	Support process	กระบวนการวางแผนและกำกับดูแล	การวางแผนและติดตามนโยบาย/งบประมาณ (หน่วยแผน)	กระบวนการควบคุมภายใน/บริหารความเสี่ยง (หน่วยแผน)	กระบวนการติดตาม/การประกันคุณภาพ (หน่วยประกันคุณภาพ)					
			กระบวนการสนับสนุน	การบัญชีและการเงิน (หน่วยคลัง)	การจัดทำหนังสือสารบรรณ (หน่วยสารบรรณ)	กระบวนการประชาสัมพันธ์ (หน่วยประชาสัมพันธ์)				
				การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หน่วยบุคคล/หน่วยวิชาการ/หน่วยวิจัย)	การจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง (หน่วยพัสดุ/หน่วยบริการห้องปฏิบัติการ)	การดูแลอาคารและสถานที่ (หน่วยบริการห้องปฏิบัติการ)				

ภาพที่ 4.1 ก กระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะ

## 6.1 ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (Process management and improvement)

6.1 ข(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process implementation): สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

6.1 ข(2) กระบวนการสนับสนุน (Support processes): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ คณะได้กำหนดผู้รับผิดชอบและควบคุมกำกับดูแลโดยรองคณบดีแต่ละฝ่าย หัวหน้าสาขา ผอ.ศูนย์ และ ผอ.สนง. ซึ่งในแต่ละฝ่ายจะมีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องร่วมกันติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้มั่นใจการดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

ตารางที่ 6.1 ก(2) กระบวนการที่สำคัญของคณะ

กระบวนการทำงานหลัก	ตัววัดที่สำคัญในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
การพัฒนาและออกแบบหลักสูตร	- หลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานที่ สกอ. กำหนด/การปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบเวลา - อัตราการได้งานทำของบัณฑิต/ผลประเมินผู้ใช้บัณฑิต
การจัดการเรียนการสอน	- ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตาม มคอ. 2 - ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน - ข้อร้องเรียนของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน - การสะท้อนจากอาจารย์ผู้สอน
การรับนิสิต	- จำนวนนิสิตตามแผนรับ - จำนวนผู้สมัครในแต่ละรอบการรับสมัครและนิสิตที่เข้ารับรายงานตัวหรือยืนยันสิทธิ์
การพัฒนาศักยภาพนิสิต	- ความพึงพอใจของนิสิตต่อกิจกรรม/ข้อเสนอแนะต่อการจัดกิจกรรม - ผลการประเมินทักษะที่เพิ่มขึ้นของนิสิตจากการจัดกิจกรรม - จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรม
การประเมินผลการศึกษา	- ผลการเรียนของนิสิต - ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดใน Expected learning หรือ course learning outcome - อัตราการจบการศึกษา/จำนวนนิสิตตกค้าง
การประเมินศักยภาพนักวิจัยในการทำวิจัย การพัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัย	- จำนวนนักวิจัยที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ - ขีดความสามารถของนักวิจัย
การรับงานวิจัย การส่งมอบงานวิจัย การเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/Feed back	- จำนวนทุนวิจัยและเงินทุนวิจัยที่ได้รับ/ จำนวนทุนวิจัยที่มีความล่าช้า - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย/จำนวนงานวิจัยที่มีผู้ใช้ประโยชน์ - จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตรและสิทธิบัตร - ความพึงพอใจหรือ feed back ของผู้ให้ทุนวิจัย
การวางแผนการบริการวิชาการ การจัดการบริการวิชาการ การดำเนินโครงการบริการวิชาการ การเก็บข้อมูลความพึงพอใจ/Feed back	- รายได้จากการบริการวิชาการแบบหารายได้ - ความพึงพอใจหรือ feed back ของชุมชน/ผู้ใช้บริการ

**6.1 ข(2) กระบวนการสนับสนุน (Support processes): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ**

คณะกำหนดกระบวนการสนับสนุนและกระบวนการบริหารงานที่สำคัญโดยพิจารณาจากพันธกิจหลักของคณะภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานคณบดี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 งานหลักคือ

1. งานบริหารและธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ งานบุคคล งานประชุม งานแผน งานประกันคุณภาพ งานจัดเลี้ยง
2. งานคลังและพัสดุ
3. งานบริการการศึกษา ประกอบด้วย งานวิชาการ งานกิจการนิสิต งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานไอที โสตทัศนูปกรณ์ งานบริการอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการ

ตารางที่ 6.1 ข(2) ตัววัดที่สำคัญในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนของคณะ

กระบวนการสนับสนุน	ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
การบัญชีและการเงิน	ปัญหาด้านการเงิน การคลังและพัสดุ
การจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง	การจัดซื้อจัดจ้างตามแผนการกำกับการใช้งบประมาณ รายการพัสดุ/ครุภัณฑ์ที่ต้องจัดซื้อตามแผน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนข้อร้องเรียน/การพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

กระบวนการสนับสนุน	ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
	การสรรหาว่าจ้างพนักงานตามแผนอัตรากำลัง/การประเมินทักษะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
กระบวนการพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ
กระบวนการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	จำนวนความเสี่ยงที่ลดลง/ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นหรือเกิดขึ้นใหม่
การดูแลอาคารและสถานที่	จำนวนข้อร้องเรียนด้านอาคารสถานที่/ความปลอดภัยจากการใช้อาคารและสถานที่/ตัวชี้วัดตามระบบ ESPReL
กระบวนการติดตาม/การประกันคุณภาพ	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะและหลักสูตร ความสำเร็จ/ความสมบูรณ์ข้อมูลที่กำหนดต้องรวบรวมเพื่อใช้ประกอบการประเมิน
การวางแผนและติดตามนโยบาย/งบประมาณ	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (ความล่าช้า ปัญหาอุปสรรคต่างๆ) ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

### 6.1 ข(3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการ (Program, service and process improvement)

คณะมีการทบทวนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ทั้งในระดับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งความต้องการ/ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะและผลสรุปจากการประชุมและการสัมมนาต่างๆ ผู้บริหารคณะรับข้อมูลป้อนกลับจากคณาจารย์/คณะกรรมการชุดต่างๆ ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งจากภายในและภายนอก แล้วนำมาวิเคราะห์ กับทีมบริหารเพื่อทำการปรับปรุงกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน และการปฏิบัติงานประจำวัน โดยใช้ระบบ PDCA ในการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2563 คณะถึงรอบปรับปรุงหลักสูตร วท.บ.วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ คณะได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนรวมถึงศิษย์เก่ามาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงแนวทางในการจัดการเรียนการสอนร่วมกันโดยศิษย์เก่าหลายท่านยินดีเข้ามามีส่วนร่วมในการสอนนิสิตเพื่อพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการในปัจจุบัน รวมถึงมีการปรับหลักสูตรให้เป็นระบบโมดูล เพื่อให้สามารถรองรับลูกค้ากลุ่มอื่นในอนาคตที่คณะมองไว้จากภาคเอกชนสามารถเข้าเรียนหลักสูตรโมดูลของคณะเพื่อ reskill-upskill ได้ และอนาคตสามารถเก็บเป็น credit bank เพื่อการเรียนต่อในปริญญาโท ซึ่งหลักสูตร วท.บ.วิทยาศาสตร์การอาหารและโภชนาการ จะเป็นหลักสูตรแรกของคณะที่จะเป็นระบบโมดูล และยังรองรับการดำเนินการหารายได้ของคณะในอนาคต

#### 6.1 ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-network management): สถาบันมีการจัดการเครือข่ายอุปทานอย่างไร

#### 6.1 ง. การจัดการนวัตกรรม (Innovation management): สถาบันมีการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร

คณะมีกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลัก เริ่มจากการกำหนดคุณสมบัติตามความต้องการ โดยพิจารณาถึงการตอบสนองต่อกระบวนการตามพันธกิจหลัก กำหนดคุณลักษณะของผู้ส่งมอบตามมาตรฐานและข้อกำหนด โดยผู้ใช้หรือ คกก.จัดทำ TOR แล้วดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจจับ ตามระเบียบ คณะจัดให้มีอบรมการใช้ครุภัณฑ์ใหม่ มีการทบทวนประสิทธิภาพ ประเมินผู้ส่งมอบ ให้ข้อมูลป้อนกลับ

ตารางที่ 6.1 ค กระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานของคณะ

กระบวนการ	วัตถุประสงค์	วิธีการ/กิจกรรม	เครื่องมือ ควบคุม	ความถี่ในการ ควบคุม	วิธีการรายงาน	ผู้รับผิดชอบ
ความต้องการ ของผู้ใช้งาน	ต้องการพัสดุที่มี คุณภาพและตรงความ ต้องการ	1.กำหนดคุณสมบัติ พัสดุ/ครุภัณฑ์ให้ตรง ความต้องการ 2.จัดทำแผนการใช้ พัสดุ/ครุภัณฑ์	ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2561 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ทุกรายการ	ข้อมูลความต้องการ การใช้พัสดุ (หากเป็น ครุภัณฑ์ใช้แบบฟอร์ม ของหน่วยแผน)/ แผนการใช้พัสดุ	ผู้ต้องการใช้พัสดุ
การคัดเลือก	คัดเลือกผู้ขายที่มี ความรู้ความชำนาญ ในพัสดุ/ครุภัณฑ์	จัดหาผู้ขายที่ เหมาะสม	ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2561 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ทุกรายการ	รายงานผลการ คัดเลือก	คกก. กำหนด คุณลักษณะ เฉพาะ/หน่วย พัสดุ
การจัดซื้อ	1.จัดซื้อพัสดุ/ครุภัณฑ์ มีคุณภาพตรงความ ต้องการของผู้ใช้ 2.จัดซื้อให้ทันตาม กำหนด	1. วิธีตกลงราคา 2. วิธีคัดเลือก 3. วิธีประกวดราคา /วิธีพิเศษ	ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2561 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม	ทุกรายการ	รายงานการจัดซื้อจัด จ้าง	คกก. กำหนด คุณลักษณะ เฉพาะ/หน่วย พัสดุ
การจัดส่ง	ส่งมอบพัสดุ/ครุภัณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนตาม ข้อกำหนดของสัญญา และข้อตกลง	กำหนดระยะเวลา การส่งมอบให้ชัดเจน และเหมาะสม	ใบสั่งซื้อ/สั่งจ้าง/ สัญญาซื้อ/ สัญญาจ้าง	ทุกรายการ	รายงานการจัดส่ง	หน่วยพัสดุ
การรับมอบ	รับมอบตรงตาม กำหนดระยะเวลา ถูกต้องครบถ้วนตาม ข้อตกลงของสัญญา	คณะกรรมการตรวจ รับพัสดุ/ผู้ตรวจรับ พัสดุ/ครุภัณฑ์ ทำ การตรวจรับพัสดุ/ ครุภัณฑ์	รายละเอียด คุณสมบัติของ พัสดุที่ทำการ จัดซื้อ	ทุกรายการ	รายงานการรับมอบ	คกก.ตรวจรับ พัสดุ/หน่วยพัสดุ
การเก็บ รักษา	เก็บรักษาให้เป็น หมวดหมู่เรียบร้อย และครบถ้วนถูกต้อง	1.บันทึกรายการ/ จำนวนรายละเอียด 2.บันทึกทะเบียน สินทรัพย์	1.ทะเบียนคุม คลัง 2.ทะเบียนคุม สินทรัพย์	ทุกรายการ	รายงานทะเบียน พัสดุ/ครุภัณฑ์	หน่วยพัสดุ/ หน่วยบริการ ห้องปฏิบัติการ
การเบิกจ่าย	เบิกจ่ายวัสดุในคลังให้ ผู้ใช้	ผู้ใช้เขียนใบเบิกวัสดุ ขออนุมัติเบิกภายใน	ปฏิทินการ เบิกจ่าย ประจำปี	ตามความ ต้องการ	บันทึกการเบิกจ่าย พัสดุ	หน่วยพัสดุ
อบรมพัฒนา	ส่งมอบความรู้	การจัดการอบรม	เอกสารคู่มือ	ตามความจำเป็น	-	หน่วยบริการ ห้องปฏิบัติการ

## 6.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการ (Operational effectiveness)

### 6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process efficiency and effectiveness)

คณะดำเนินการพัฒนากระบวนการงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการประหยัดเวลา นอกจากนี้ยังมีการพัฒนากระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อช่วยลดการทำงานซ้ำซ้อน บุคลากรหลายฝ่ายสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ สามารถเพิ่มหรือปรับปรุงข้อมูลของตนเอง นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการทำงานที่ผิดพลาด

คณะใช้แนวทาง PDCA ในการบริหารงาน มาอย่างต่อเนื่องและในปัจจุบันได้ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางหลักในการบริหารงาน ใช้เกณฑ์ AUN-QA เป็นแนวทางหลักในการบริหารหลักสูตร และวางแผนการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น A3 report ที่ได้รับการอบรมมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการใช้ในสำนักงานคณบดี คณบดีได้นำอบรมเรื่องการนำ A3 report ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในส่วนของสำนักงานคณบดี ให้แต่ละฝ่ายนำเสนอรูปแบบการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบโดยใช้ A3 report นำเสนอร่วมกัน ซึ่งขณะนี้อยู่ในช่วงของการทดลองทำ A3 report เพื่อการบริหารทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยตัวอย่างการใช้ A3 report ที่คณะเริ่มดำเนินการใช้ในส่วนของสำนักงานคณบดีได้แก่

ตารางที่ 6.2 ก การใช้ A3 report ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน

หัวข้อการพัฒนา/ปรับปรุง	ประสิทธิภาพประสิทธิผล	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการปรับปรุง
การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินการเรื่อง การฝึกงานและสหกิจศึกษา	ลดขั้นตอนในการทำงาน/ลดข้อผิดพลาดในเรื่องของ เอกสารและการติดต่อสื่อสาร	จนท. ที่ดูแลเรื่อง เอกสารการฝึกงาน/ สหกิจศึกษา	มิ.ย. – ส.ค. 64
การออกแบบการฝึกอบรมนิสิตเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์อย่างถูกวิธี	ลดระยะเวลาที่ จนท ต้องใช้ในการอบรมให้นิสิตเข้าใจหลายรอบ/ ลดการเสียหายของเครื่องมือจากการใช้งานที่ไม่ถูกต้อง/ ลดค่าใช้จ่ายในส่วนของคุณค่าซ่อม	หน่วยบริการ ห้องปฏิบัติการ	มิ.ย. – ส.ค. 64
กระบวนการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	เพิ่มจำนวนของบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	หน่วยบุคคล	มิ.ย. – ส.ค. 64
การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์ของคณะ	ลดขั้นตอนในการทำงาน/สามารถประชาสัมพันธ์ได้ถึงกลุ่มเป้าหมายชัดเจนขึ้น	หน่วย ประชาสัมพันธ์	มิ.ย. – ต.ค. 64
การปรับปรุงข้อมูลครุภัณฑ์ของคณะให้ง่ายต่อการติดตาม	ลดระยะเวลาในการทำงาน/ลดความผิดพลาดในการทำงาน/ป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ	หน่วยพัสดุ	มิ.ย. – ต.ค. 64

**6.2 ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and cybersecurity): สถาบันมีวิธีการอย่างไร เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ (privilege) และสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์**

คณะมีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศตามที่ระบุในตารางที่ 4.2 ก(1) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้แบ่งข้อมูลสารสนเทศออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรและนิสิตเช่น เงินเดือน ภาษี เกรด ผ่านระบบ intranet ของมหาวิทยาลัยโดยใช้รหัสบัตรไอดี บริการจัดการโดยระบบของมหาวิทยาลัย
2. ข้อมูลด้านการบริหารจัดการ ใช้ระบบ ERP ของมหาวิทยาลัย เช่น การเงิน ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เข้าถึงได้เฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบที่ได้รับมอบหมายและผู้บริหารคณะเท่านั้น โดยมีสิทธิ์ในการเข้าถึงระบบที่ชัดเจน

## 6.2 ค. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and emergency preparedness)

6.2 ค(1) ความปลอดภัย (Safety): สถาบันดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยได้อย่างไร

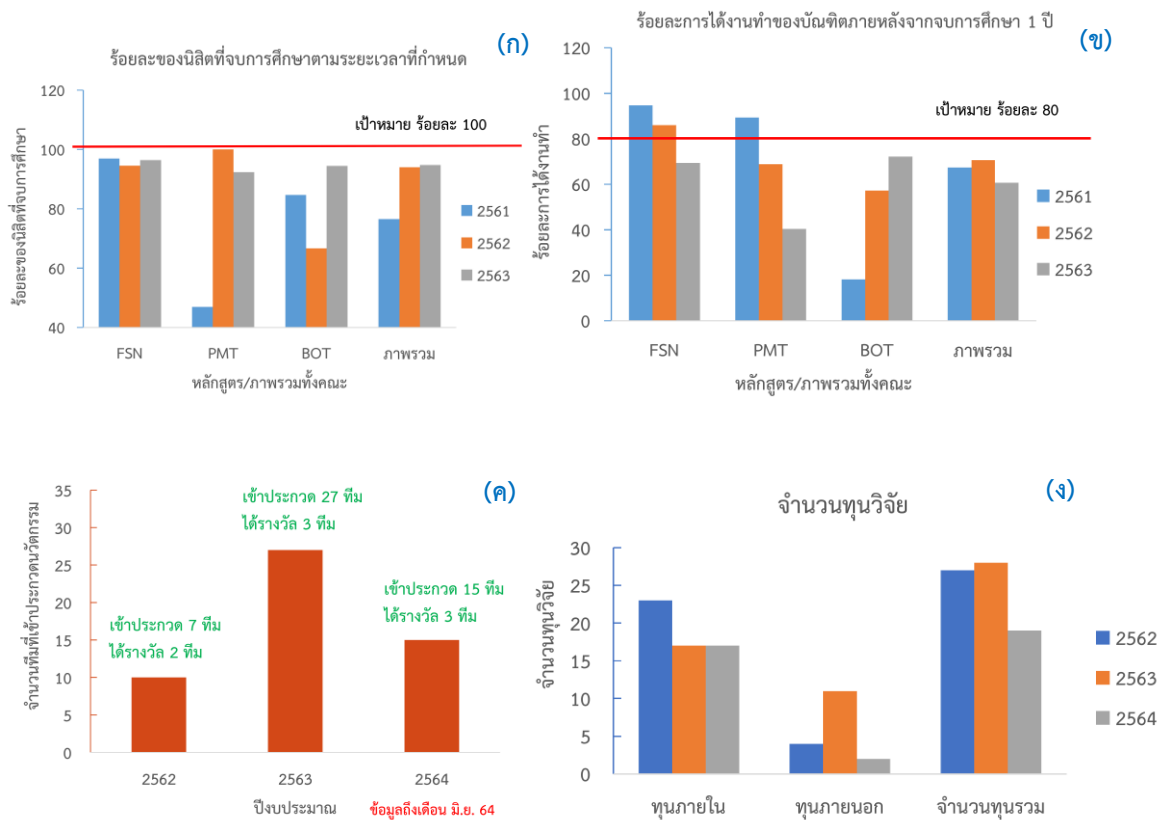
5.2 ค(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business continuity): สถาบันมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจ มีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน

เนื่องจากคณะยังไม่มีอาคารสถานที่เป็นของตนเอง อย่างไรก็ตามในส่วนพื้นที่ที่คณะดูแล มหาวิทยาลัยได้มีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้ทุกจุดของการปฏิบัติงาน ในส่วนของคณะเองได้ดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่ที่คณะใช้งาน สามารถติดตามระบบกล้องวงจรปิดผ่านระบบ application มีการใช้ระบบสแกนนิ้วมือเพื่อเข้าในสำนักงาน คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งจะมีหน้าที่บริหารจัดการร่วมกันในเรื่องของการใช้อาคาร สถานที่ รวมถึงความปลอดภัยต่างๆ โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารเป็นประธาน มีหัวหน้าห้องปฏิบัติการซึ่งเป็นอาจารย์ และ จนท.ห้องปฏิบัติการทุกคนเป็นกรรมการ ในส่วนของห้องปฏิบัติการ คณะได้ดำเนินการพัฒนาระบบห้องปฏิบัติการตามระบบ ESPReI ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ มีการจัดจ้างบริษัทภายนอกที่มีความชำนาญให้เข้ามาจัดการสารเคมีอันตรายและสารเคมีที่เหลือทิ้งต่างๆ ซึ่งคณะมีระบบการแยกประเภทของเหลือทิ้งประเภทสารเคมีและสารอันตรายตามระบบสากล และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทางคณะได้วางมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 โดยให้มีจุดวัดอุณหภูมิเพื่อคัดกรองผู้เข้าใช้อาคาร การจัดที่นั่งเรียนแบบเว้นระยะห่าง ขอความร่วมมือผู้เข้าใช้อาคารในการสวมหน้ากากอนามัย/ หน้ากากผ้าทุกครั้ง การจัดเตรียมเจลล้างมือ และกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน อุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบและหาหรือแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันความรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึงนิสิต

## หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

### 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ (Student learning, customer-focused service results, process results)

#### 7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Student learning, customer-focused service results)



ภาพที่ 7.1 ก.-1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

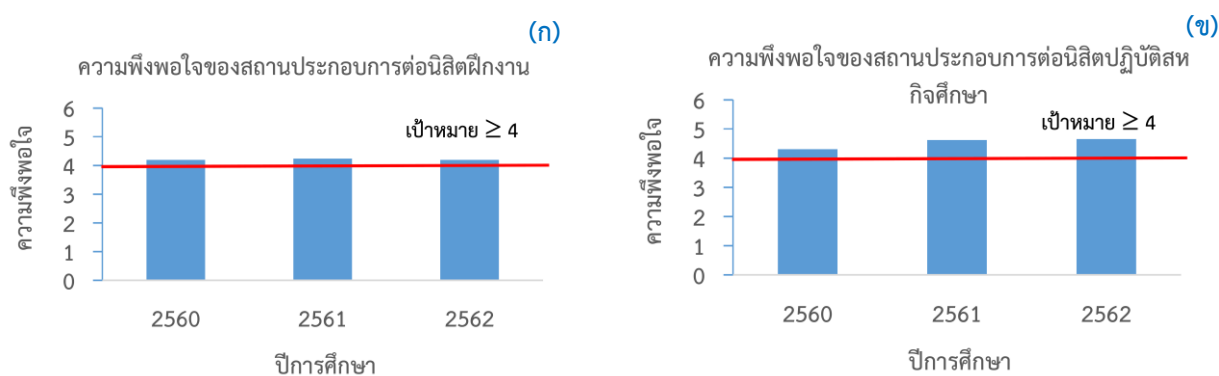
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนตามพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตฯ พบว่าแนวโน้มการจบการศึกษาของนิสิตตามระยะเวลาที่กำหนดมีแนวโน้มสูงขึ้น (ภาพที่ 7.1 ก.-1ก) อย่างไรก็ตามพบว่าอัตราการดำเนินงานทำมีแนวโน้มไม่คงที่ โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2562 พบว่ามีแนวโน้มลดลง (ภาพที่ 7.1 ก.-1ข) ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลหลังจากบัณฑิตจบการศึกษา 6 เดือน และกำลังอยู่ในช่วงการเก็บข้อมูลหลังจบการศึกษา 1 ปี จึงคาดว่าแนวโน้มที่บัณฑิตดำเนินงานทำจะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 อาจส่งผลต่ออัตราการดำเนินงานทำของบัณฑิตที่มีการแข่งขันสูงขึ้น ดังนั้นในปีการศึกษา 2563 คณะจึงได้วางแผนจัดโครงการ Career development เพื่อเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพให้นิสิตสามารถแข่งขันได้เพิ่มขึ้น สำหรับผลลัพธ์ด้านการสนับสนุนนิสิตในการแข่งประกวดนวัตกรรมระดับประเทศนั้น พบว่านิสิตให้ความสนใจในการเข้าประกวดมากขึ้นและ



ได้รับรางวัลสูงขึ้น (ภาพที่ 7.1 ก.-1ค) ทั้งนี้คณะมีการผลักดันการดำเนินงานในด้านการสร้างนวัตกรรมโดยจัดทำระบบขั้นตอนการส่งนิสิตเข้าประกวดและจัดเจ้าหน้าที่หน้าสายปฏิบัติการในการสนับสนุนการดำเนินงาน (กรณีทีมเข้าประกวดประสงค์ความต้องการ) จัดสรรงบประมาณสำหรับนิสิตในการดำเนินการเข้าประกวด เช่น ค่าเดินทาง ค่าวัสดุในการพัฒนานวัตกรรม และสนับสนุนให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาทีมนิสิตในการเข้าประกวด โดยให้ภาระงานในส่วน Strategic duty ของคณะ เพื่อสร้างประสบการณ์ในเวทีแข่งขันนวัตกรรม สำหรับในด้านจำนวนทุนวิจัยพบว่ามีแนวโน้มลดลง (ภาพที่ 7.1 ก.-1ง) ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายการให้ทุนค่อนข้างมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ดังนั้นทางหน่วยวิจัยจึงได้วางแผนการทำ matching fund ระหว่างนักวิจัยกับภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

## 7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (Work process effectiveness results)

### 7.1 ข(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process effectiveness and efficiency)



ภาพที่ 7.1 ข(1)-1 ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนิสิตฝึกงานและนิสิตปฏิบัติสหกิจ

คณะมีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้น outcome based education ตามเกณฑ์ AUN QA เพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถนะตาม expected learning outcome และตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต จากผลการประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อการฝึกงานและการปฏิบัติสหกิจศึกษาของนิสิตพบว่าค่าคะแนนความพึงพอใจมีค่าเกิน 4.0 แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของนิสิตที่ตรงความต้องการของสถานประกอบการ (ภาพที่ 7.1 ข(1)-1)

### 7.1 ข(2) ความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and emergency preparedness)

ตารางที่ 7.1 ข(2) การเกิดอุบัติเหตุในห้องปฏิบัติการ

ปีการศึกษา	จำนวนครั้งการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง
2559	1 (ขวดสารเคมีระเบิด นิสิตได้รับบาดเจ็บ)
2560	0
2561	1 (ขวดสารเคมีแตก นิสิตได้รับบาดเจ็บ)
2562	0
2563	0

ในปัจจุบันคณะยังไม่มีอาคารสถานที่ที่เป็นของตนเอง และใช้พื้นที่ส่วนกลางของมหาวิทยาลัยการดำเนินงาน สำหรับการซ้อมอัคคีภัย คณะได้มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมของมหาวิทยาลัยทุกครั้ง และเคยเกิดอุบัติเหตุเกี่ยวกับสารเคมีระเบิดเนื่องจากการที่นิสิตไม่ได้แยกทิ้งให้ถูกต้องตามหลักการ ดังนั้นคณะจึงได้ออกนโยบายการอบรมความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการให้นิสิตทุกคนและต้องสอบผ่าน รวมถึงมีระบบการจัดการความปลอดภัยตามเกณฑ์ ESPRel ส่งผลให้การเกิดอุบัติเหตุจากสารเคมีลดลง

## 7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-network management results)

ตารางที่ 7.1 ค จำนวนพัสดุที่มีการจัดส่งล่าช้ากว่าแผน

ปีการศึกษา	จำนวนพัสดุที่มีการจัดส่งล่าช้า
2560	0
2561	0
2562	1
2563	0

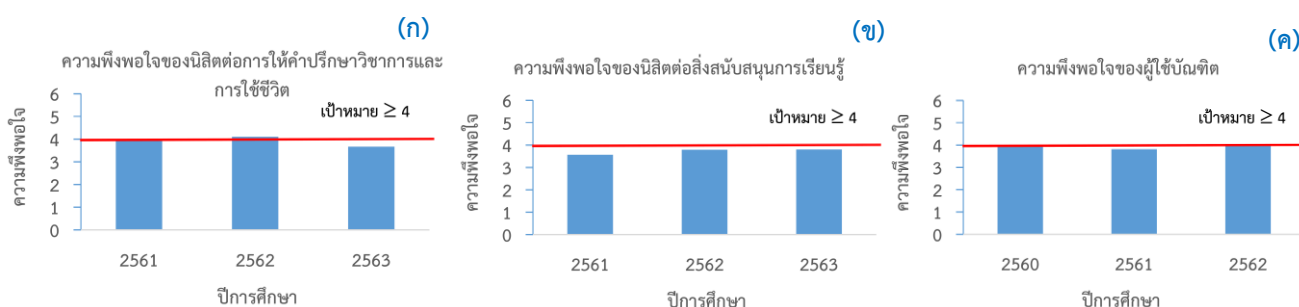
ผลลัพธ์ด้านการจัดห่วงโซ่อุปทาน คณะมอบหมายหน่วยคลังและพัสดุ ดำเนินการจัดซื้อพัสดุเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนและวิจัยของคณะซึ่งจากผลการดำเนินงานในปีงบ. 2560-2564 พบว่า สามารถควบคุมระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีต่างๆ ได้ตามเป้าหมายทำให้การส่งมอบได้ตรงเวลาค่อนข้างตรงเวลา

## 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer results)

### 7.2 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other customer-focused results)

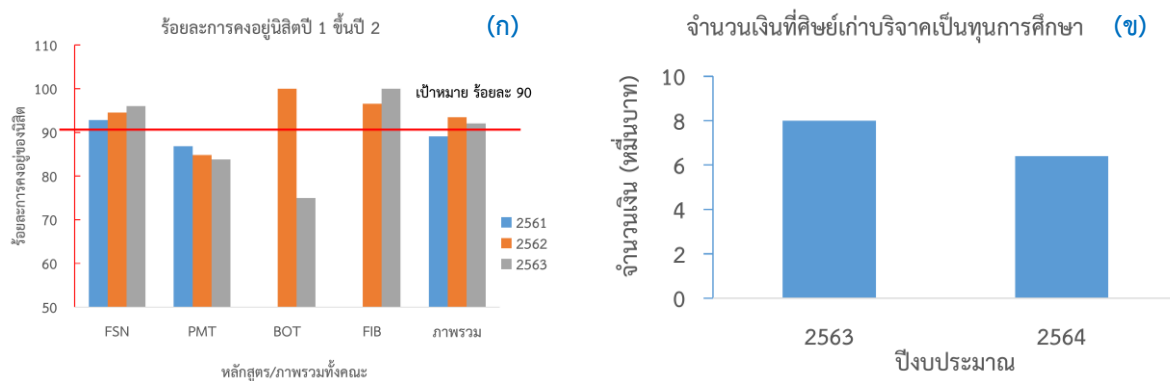
#### 7.2 ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other customer satisfaction)

สำหรับผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนพบว่าความพึงพอใจของนิสิตต่อการให้คำปรึกษามีแนวโน้มลดลง (ภาพที่ 7.2 ก(1)-1ก) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเรียนออนไลน์และการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและอาจารย์ลดลง ประกอบกับในปัจจุบันนิสิตมีภาวะเสี่ยงรวมถึงการเป็นโรคซึมเศร้าได้มากขึ้น ดังนั้นเมื่อคณะได้ผลการประเมินดังกล่าวจึงได้นำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโดยก่อนเข้าภาคการศึกษาที่ 2/63 คณะได้มีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรคณะเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนวเพื่อการค้นพบตนเองโดยมีการเชิญวิทยากรจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และอาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา เพื่อให้บุคลากรของคณะทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการสามารถนำไปปรับใช้ในการให้คำปรึกษาแก่นิสิตได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้นั้นพบว่ามีแนวโน้มคงที่ (ภาพที่ 7.2 ก(1)-1ข) ซึ่งโดยส่วนใหญ่นิสิตมักมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานที่เรียนที่ค่อนข้างแออัด และขณะนี้ความคืบหน้าของการก่อสร้างอาคารของคณะใกล้แล้วเสร็จซึ่งน่าจะมีส่วนช่วยในประเด็นนี้ได้ในระดับหนึ่ง สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตพบว่ามีแนวโน้มค่อนข้างคงที่และยังอยู่ในค่าเป้าหมายที่คณะกำหนด (ภาพที่ 7.2 ก(1)-1ค)



ภาพที่ 7.2 ก(1)-1 ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต่อการดำเนินงานของคณะ

## 7.2 ก(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other customer engagement)



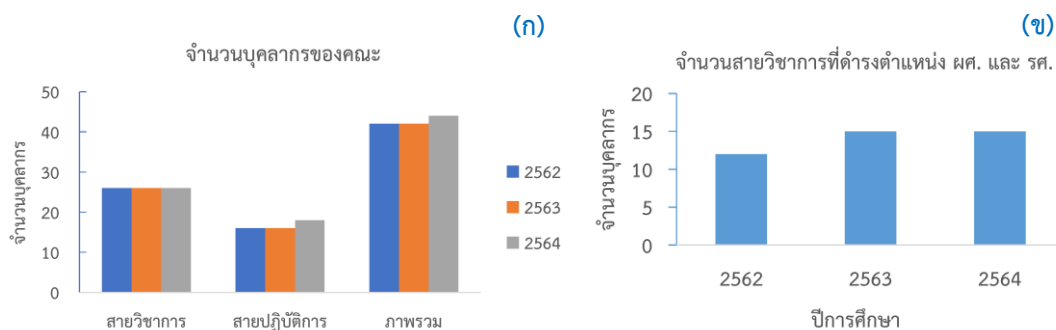
ภาพที่ 7.2 ก(2)-1 ร้อยละการคงอยู่ของนิสิตปี 1 ชั้นปี 2 และจำนวนเงินที่ศิษย์เก่าบริจาคเป็นทุนการศึกษา

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนพบว่าร้อยละการคงอยู่ของนิสิตปี 1 ชั้นปี 2 สูงกว่าร้อยละ 90 ตามค่าเป้าหมายที่คณะกำหนด (ภาพที่ 7.2 ก(2)-1ก) และเนื่องจากคณะมองว่าศิษย์เก่าเป็นหนึ่งในกลุ่มลูกค้าโดยคณะมีการจัดกิจกรรมการพบศิษย์เก่าเพื่อขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของคณะ และในช่วงสถานการณ์ Covid-19 คณะได้มีการประชาสัมพันธ์การรับบริจาคเงินสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนิสิตในช่วงวันสถาปนาคณะพบว่ามีศิษย์เก่าเข้าร่วมบริจาค แสดงให้เห็นถึงความผูกพันของศิษย์เก่าต่อคณะ (ภาพที่ 7.2 ก(2)-1ข)

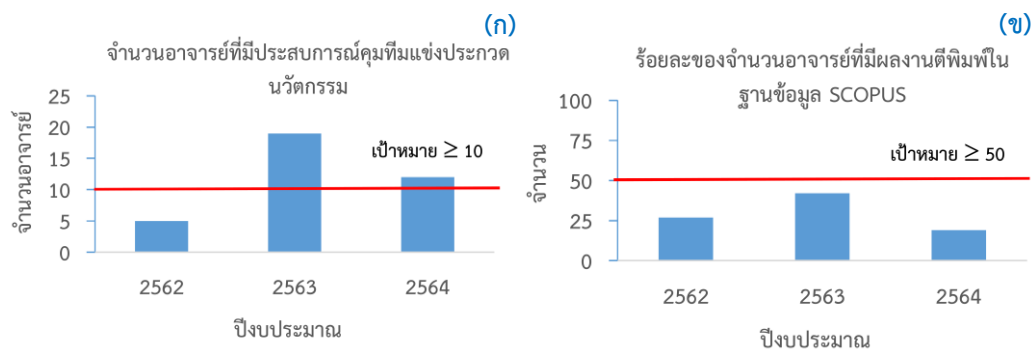
## 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce results)

### 7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce-focused results)

#### 7.3 ก(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce capability and capacity)



ภาพที่ 7.3 ก(1)-1 อัตรากำลังและจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



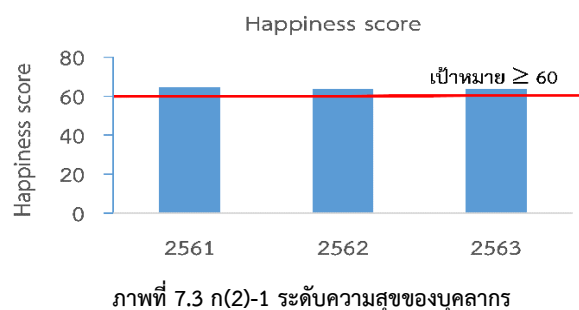
ภาพที่ 7.3 ก(1)-2 อัตรากำลังและจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ในปีงบประมาณ 2564 คณะมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาทั้งหมด 44 คน เป็นสายวิชาการ 26 คน และสายปฏิบัติการ 18 คน (ภาพที่ 7.3 ก(1)-1ก) นอกจากนี้คณะมีนักเรียนรู้สายวิชาการที่กำลังศึกษาอยู่อีก 2 อัตรา และนักเรียนรู้ที่อยู่ระหว่างการจัดหาอีก 1 อัตราซึ่งเป็นอัตราที่จะมาทดแทนอัตราเกษียณของคณะในอีก 5 ปีข้างหน้า และเมื่อพิจารณาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการพบว่า มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 14 คน และรองศาสตราจารย์ 1 คน (ภาพที่ 7.3 ก(1)-1ข) ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 ยังไม่มีบุคลากรขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติม ซึ่งทางคณะจึงได้วางแผนที่จะติดตามข้อมูลความก้าวหน้าในการเตรียมขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางในการสนับสนุนต่อไป สำหรับสายปฏิบัติการในปัจจุบันยังไม่มีสายปฏิบัติการมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นในปีงบประมาณ 2564 คณะได้เริ่มให้ความรู้และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งกับสายปฏิบัติการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อไป

นอกจากนี้ตัววัดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของคณะคือการที่นิสิตได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ดังนั้นคณะจึงได้สนับสนุนการให้อาจารย์ของคณะมีประสบการณ์ในการคุมทีมนิสิตเพื่อแข่งประกวดในเวทีต่างๆ พบว่ามีจำนวนอาจารย์ที่เข้าคุมทีมนิสิตแข่งประกวดมากกว่า 10 คน (ภาพที่ 7.3 ก(1)-2ก) สำหรับร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่มีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในฐานข้อมูล Scopus นั้นพบว่ายังไม่ถึงค่าเป้าหมายที่คณะตั้งไว้ที่ร้อยละ 50 (ภาพที่ 7.3 ก(1)-2ข)

### 7.3 ก(2) บรรยากาศการทำงาน (Workforce climate)

### 7.3 ก(3) ความผูกพันของบุคลากร (Workforce engagement)



ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงานและความผูกพันของบุคลากรนั้น คณะได้เริ่มมีการประเมินเป็นปีแรกพบว่าบุคลากรร้อยละ 60 มีระดับความพึงพอใจด้านความสุขในการทำงานคะแนนเท่ากับ 4 บุคลากรร้อยละ 76 มีระดับความพึงพอใจด้านความผูกพันกับคณะคะแนนเท่ากับ 4 สำหรับค่า Happiness score พบว่าภาพรวมของคณะบุคลากรมีคะแนนความสุขสูงกว่าร้อยละ 60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย

ตารางที่ 7.4 ก(2) ผลการสำรวจความพึงพอใจด้านความผูกพันของบุคลากรของคณะในปีงบประมาณ 2564

ระดับความพึงพอใจ	1	2	3	4	5
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานในคณะ	0	0	35	59	6
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รู้สึกผูกพันกับคณะ	0	12	6	76	6
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ	0	12	0	64	24
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รู้สึกว่าต้องการทำงานที่คณะโดยไม่หางานใหม่	0	18	41	41	0
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รู้สึกว่าปัญหาของคณะเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	0	6	47	47	0
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รู้สึกภูมิใจกับการเป็นบุคลากรของคณะ	0	4	30	60	6
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รู้สึกพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อคณะ	0	0	6	59	35

### 7.3 ก(4) การพัฒนาบุคลากร (Workforce development)

ตารางที่ 7.3 ก(4) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาตามแผน

ปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมพัฒนาตามแผน
2560	100
2561	100
2562	100
2563	100

คณะมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในการพัฒนาตนเองโดยมีทั้งในส่วนโครงการที่คณะจัดกิจกรรมให้และส่วนที่บุคลากรสามารถเลือกพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจโดยอยู่ภายใต้หัวหน้าที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของคณะและแผนยุทธศาสตร์ และคณะมีการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรทุกคนในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้บุคลากรทุกคนในคณะได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี

### 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance results)

#### 7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Leadership, governance and societal contribution results)

##### 7.4 ก(1) การนำองค์กร (Workforce capability and capacity)

##### 7.4 ก(2) การกำกับดูแลองค์กร (Workforce climate)

##### 7.4 ก(3) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (Workforce engagement)

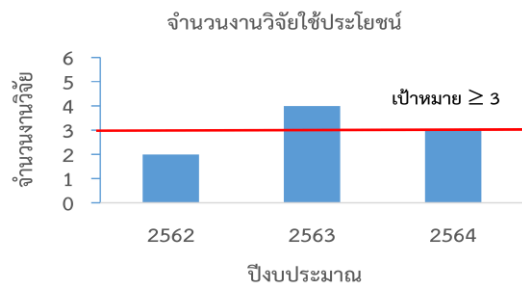
##### 7.4 ก(4) จริยธรรม (Workforce development)

ตารางที่ 7.4 ก(2) ผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมและกฎระเบียบต่างๆ ของคณะ

ผลการดำเนินการด้านจริยธรรมในด้านต่างๆปีงบประมาณ	2562	2563	2564
จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารที่ปฏิบัติผิดหลักจริยธรรมของคณะฯ	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารที่บริหารงานไม่โปร่งใส	0	0	0
จำนวนเรื่องการถูกร้องเรียนกรณีทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง	0	0	0
จำนวนเรื่องการถูกร้องเรียนด้านการบริหารบุคคล	0	0	0
ผลการตรวจสอบด้านการเงินจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

คณะโดยผู้บริหารในทุกระดับให้ความสำคัญและควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ในกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน คณะมีผลการตรวจสอบด้านการเงิน จาก สตง. และผู้ตรวจสอบภายในทุกปี ไม่พบประเด็นเรื่องการทุจริต หรือปฏิบัติผิดระเบียบในประเด็นที่ต้องมีการตรวจสอบและไม่พบข้อร้องเรียนในแต่ละกระบวนการตามพันธกิจที่ส่งผลกระทบต่อเชิงลบ คณบดีและผู้บริหารทุกระดับประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร และจากการประเมินความโปร่งใส (ITA) ยังไม่พบข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของคณะ ดังแสดงในตารางที่ 7.4 ก(2)

### 7.4 ก(5) สังกม (Workforce development)



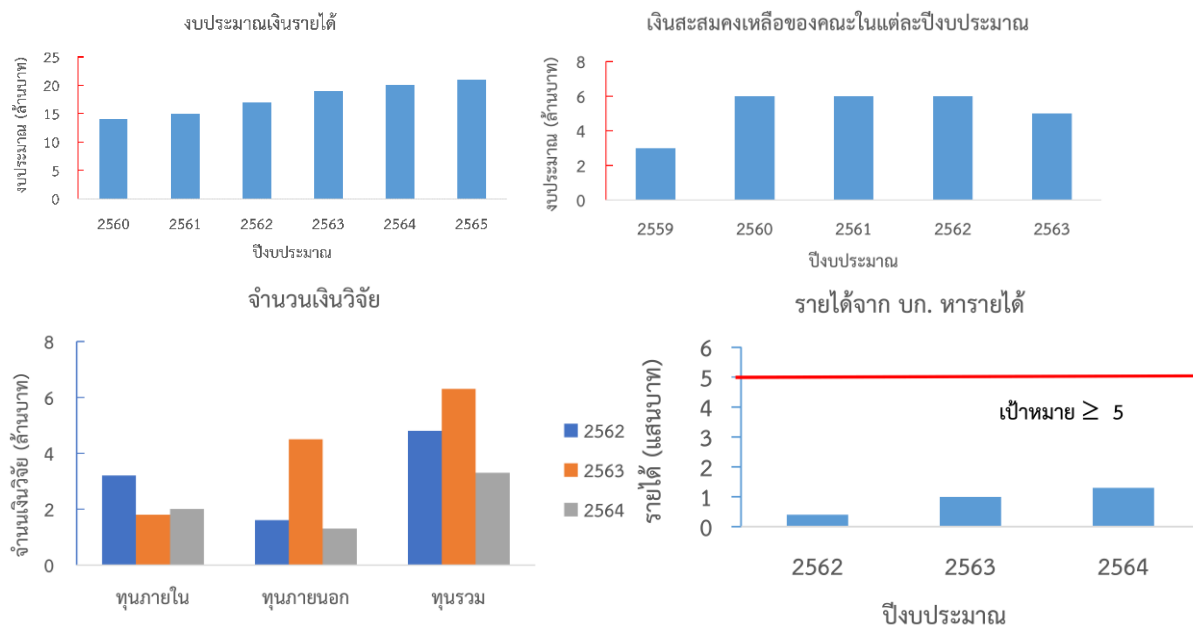
ภาพที่ 7.4 ก(5)-1 จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์

คณะพยายามผลักดันให้งานวิจัยที่เกิดขึ้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์และมีเป้าหมายผู้ใช้ประโยชน์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการนำงานวิจัยไปพัฒนาสังคมและผู้ประกอบการต่างๆ พบว่าในปีงบประมาณ 2564 ข้อมูล ณ เดือน มิ.ย. 64 มีงานวิจัยที่ได้รับการใช้ประโยชน์ 3 ผลงานซึ่งเป็นไปตามค่าเป้าหมายของคณะ

## 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด กลยุทธ์ (Budgetary, financial, market, strategy results)

### 7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด (Budgetary, financial, market results)

#### 7.5 ก(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน (Budgetary and financial performance)

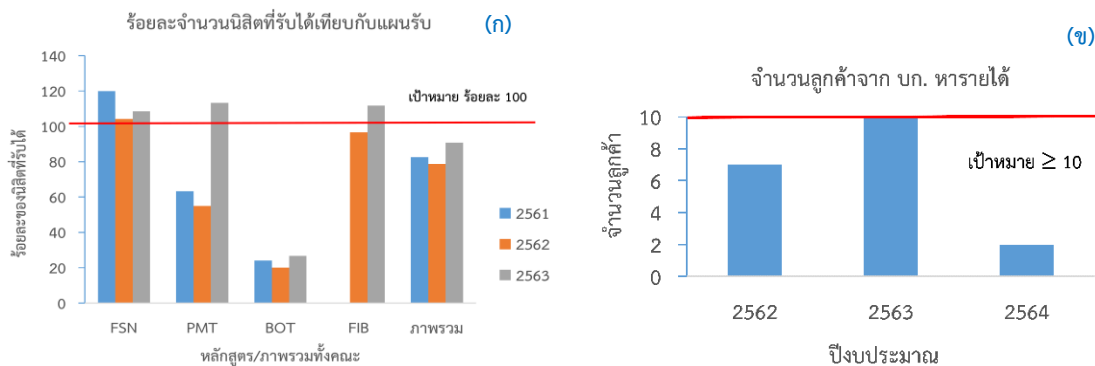


ภาพที่ 7.5 ก(1)-1 งบประมาณและรายได้ของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร

งบประมาณหลักของคณะมาจากค่าธรรมเนียมการศึกษา และโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้ซึ่งได้งบประมาณมาบางส่วน แต่พบว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา โดยในส่วนของค่าธรรมเนียมนั้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากคณะเปิดหลักสูตรใหม่คือ วท.บ.นวัตกรรมอาหารและธุรกิจ ทำให้จำนวนนิสิตเพิ่มขึ้น (ภาพที่ 7.5 ก(1) – 1ก) แต่การที่คณะไม่ได้ปฏิบัติตามแผนเป็นความสำคัญที่กระทบงบประมาณในอนาคต และคณะมีการตั้งเป้าในการใช้จ่ายงบประมาณเพียงร้อยละ 50 ส่งผลให้คณะมีเงินสะสมรวมเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 คณะได้มีการจัดสรรทุนนิสิตเพิ่มขึ้นส่งผลให้เงินสะสมลดลง (ภาพที่ 7.5 ก(1) – 1ข)

ในส่วนเงินวิจัยพบว่ามีแนวโน้มลดลง เนื่องมาจากนโยบายการให้ทุนมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก ซึ่งคณะได้เริ่มวางแผนในการจัดตั้งทีมวิจัย ทำวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อให้นักวิจัยมี impact สูงขึ้นรวมถึงการทำ matching fund ระหว่างนักวิจัยกับผู้ประกอบการ (ภาพที่ 7.5 ก(1) – 1ค) ในส่วนของการดำเนินโครงการบริการวิชาการแบบหารายได้พบว่ารายได้ที่ได้ยังคงต่ำกว่าเป้าหมายค่อนข้างมากทั้งนี้ส่วนหนึ่งเนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ที่ได้กล่าวไปในข้างต้น (ภาพที่ 7.5 ก(1) – 1ง)

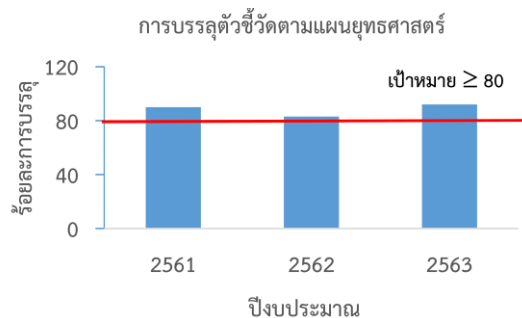
### 7.5 ก(2) ผลการดำเนินการด้านการตลาด (Market performance)



ภาพที่ 7.5 ก(2)-1 จำนวนลูกค้ช่องทางต่างๆ ของคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร

สำหรับผลลัพธ์ผลการดำเนินการด้านการตลาดพบว่าข้อมูลการรับนิสิตตามแผนการรับไม่เป็นไปตามเป้าหมายในบางหลักสูตร และในปีงบประมาณ 2564 (ภาพที่ 7.5 ก(2)-1ก) ซึ่งคณะต้องมีการนำข้อมูลไปปรับแผนการดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเพื่อเพิ่มจำนวนรับนิสิตให้เป็นไปตามแผนต่อไป สำหรับในด้านการบริการวิชาการพบว่าจำนวนลูกค้ที่เข้ามาใช้โครงการบริการวิชาการแบบหารายได้ในปีงบประมาณ 2564 ลดลงชัดเจน (ภาพที่ 7.5 ก(2)-1ข) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 ส่งผลให้ห้องปฏิบัติการของคณะไม่สามารถเปิดให้บริการได้ รวมถึงโครงการอบรมต่างๆ จำเป็นต้องหยุดชะงักไป

### 7.5 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic implementation results)



ภาพที่ 7.5 ข-1 การบรรลุดัชนีชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์

จากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติผ่านโครงการ/กิจกรรมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาตามพันธกิจพบว่าผลสำเร็จการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะสูงกว่าค่าเป้าหมายคือร้อยละ 80 สำหรับในปีงบประมาณ 64 อยู่ในช่วงของการเก็บข้อมูล



คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม  
ผลิตภัณฑ์การเกษตร  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

