

รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน ประจำปีการศึกษา 2557

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2557 ลงวันที่เดือน..... พ.ศ. 2558 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2557 ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ในระหว่างวันที่ 14 – 15 เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. ดร.ชนาภรณ์ เมืองมุงคุณ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เบญจพร ชนะกุล | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาฏยา นิลทจันทร์ | กรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุไรวรรณ วรกุลรังสรรค์ | กรรมการ |
| 5. นางภัทรชนกัลย์ เตียไพบุลย์ | เลขานุการ |

วันที่ทำการประเมิน

วันที่ 14 – 15 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

สถานที่ทำการประเมิน

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะได้ดำเนินการตรวจสอบและ ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ตามตัวบ่งชี้ ของสกอ. 5 องค์ประกอบ 13 ตัวบ่งชี้

สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ		คะแนน	ผลการประเมิน
องค์ประกอบที่ 1:	การผลิตบัณฑิต	2.25	ต้องปรับปรุง
องค์ประกอบที่ 2:	การวิจัย	4.07	ระดับดี
องค์ประกอบที่ 3:	การบริการวิชาการ	3.00	ระดับพอใช้
องค์ประกอบที่ 4:	การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.00	ระดับดี
องค์ประกอบที่ 5:	การบริหารจัดการ	5.00	ระดับดีมาก
คะแนนรวม		3.29	ระดับพอใช้

ในภาพรวมของการประเมินผลการดำเนินการ คณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่า คณะมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกรอบแนวทางที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้กำหนดในระดับพอใช้

โดยในรอบประเมินนี้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร มีพัฒนาการที่เด่นชัดในส่วนของ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ดูแลเอาใจใส่นักศึกษา ได้อย่างใกล้ชิด และทั่วถึง ซึ่งสะท้อนสัมพันธภาพที่ดี และเป็นการปลูกฝังความรักในสถาบันของนักศึกษา, มีเงินสนับสนุนงานวิจัยมีจำนวนเพียงพอต่อการทำวิจัย, ผลงานด้านการวิจัยของคณาจารย์และนักวิจัยมีคุณภาพซึ่งสะท้อนจุดเด่นของนักวิจัย และระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัยมีขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมสำหรับการนำไปใช้วางแผนหรือการบริหารจัดการ มีโครงการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยที่สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ได้รับรางวัลระดับชาติเกี่ยวกับการท่องเที่ยว “รางวัลกินรี”

ทั้งนี้ข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องดังนี้

สรุปการให้ข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการประเมินฯ

นำเสนอในวันที่ 14 – 15 เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต

จุดเด่น

1. คณาจารย์ดูแลเอาใจใส่นักศึกษา ได้อย่างใกล้ชิด และทั่วถึง ซึ่งสะท้อนสัมพันธภาพที่ดี และเป็นการปลูกฝังความรักในสถาบันของนักศึกษา

จุดที่ควรพัฒนา

1. คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังมีจำนวนน้อย ด้วยข้อจำกัดของด้านเวลา
2. การเขียนรายงานการประเมินตนเองขาดความชัดเจนในกระบวนการและเอกสารอ้างอิงที่มาใช้ประกอบ
3. การจัดหาสิ่งสนับสนุนทางการเรียนการสอนและด้านสวัสดิการอื่นๆ เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด โรงอาหาร โรงยิมส์ รถยนต์มหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียงต่อการให้บริการ
4. การจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิให้ครบทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ยังไม่ปรากฏกิจกรรม/โครงการ
5. การรายงานผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ให้ใช้ข้อมูลเดียวกับโครงการในกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เพื่อสะท้อนผลสำเร็จได้ชัดเจนและมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน/การจัดกิจกรรมที่ปรากฏร่องรอยหรือหลักฐานชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการผลักดันให้คณาจารย์ พัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยจัดหาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมาช่วยปฏิบัติงานด้านธุรการ เพื่อให้คณาจารย์มีเวลาในการศึกษา วิจัย และมีระบบพี่เลี้ยงเฉพาะสาขาในการช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. การเขียนรายละเอียดในการดำเนินงานโดยใช้กรอบที่กำหนดไว้ในเกณฑ์ตัวบ่งชี้ และจัดเอกสารอ้างอิงที่ใช้ตรวจสอบให้ครบถ้วนตามที่มีการอ้างอิงถึง เช่น การจัดทำโครงการระบุรายละเอียด ระดับชั้นปีหรือหลักสูตรของนักศึกษาที่เข้าร่วม
3. ประสานงานเพื่อของบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (เชียงใหม่และศิษย์เก่าที่มีกำลังทรัพย์สนับสนุน หรืออาจขอความสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายกับสถาบัน)
4. ในการเขียนรายงานการประเมินตนเองควรจัดทำ 2 ครั้งต่อปี โดย
 - 4.1 รายงานผลการประเมิน และข้อเสนอแนะพร้อมระบุในรายงานการประชุม
 - 4.2 รายงานผลการนำข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากิจกรรม/โครงการ โดยระบุให้ชัดเจนในวาระการประชุมหรือรายงานการประชุม

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย

จุดเด่น

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัยมีขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมสำหรับการนำไปใช้วางแผนหรือการบริหารจัดการ

2. เงินสนับสนุนงานวิจัยมีจำนวนเพียงพอต่อการทำวิจัย

3. ผลงานด้านการวิจัยมีคุณภาพซึ่งสะท้อนจุดเด่นของนักวิจัย

จุดที่ควรพัฒนา

1. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ควรจัดทำข้อมูลด้านการวิจัย เป็นของตนเอง เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรภายนอกที่ไม่ทราบโครงสร้างการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสามารถสืบค้นข้อมูลได้

2. เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ภายในหน่วยงานควรจัดสรรให้ตามความจำเป็น ตามลักษณะของงานวิจัยซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันของกลุ่มวิทยาศาสตร์ และกลุ่มมนุษยและสังคม

3. มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารและเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอาจารย์ยังมีสัดส่วนที่น้อย จึงควรมีการสร้างระบบ กลไกในการกระตุ้นให้คณาจารย์เพิ่มจำนวนบทความวิจัย เช่นเดียวกับงานผลิตผลงานวิชาการโดยเฉพาะ การใช้เป็นส่วนหนึ่งของการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ด้านวิทยฐานะ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาฐานข้อมูลด้านการวิจัยให้เป็นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร โดยใช้ข้อมูลจากส่วนกลางและเพิ่มเติมข้อมูลของชุมพร เพื่อความสะดวกในการสืบค้นได้โดยสาธารณชนที่มีความสนใจงานวิจัยในท้องถิ่น

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ

จุดเด่น

1. โครงการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

จุดที่ควรพัฒนา

1. การรายงานผลโครงการ

2. การนำแผนบริการวิชาการเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ

3. การประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการบริการวิชาการ (ร้อยละ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรรวบรวมข้อมูลการรายงานผลโครงการให้อยู่ในเล่มเดียวเพื่อสะดวกในการตรวจสอบข้อมูล
2. นำแผนการบริการวิชาการเสนอคณะกรรมการประจำเพื่อพิจารณาอนุมัติโดยมีระยะเวลาที่ชัดเจนและต้องบรรจุไว้ในวาระการประชุม
3. ควรประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผน และโครงการบริการวิชาการแก่สังคม

องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

จุดเด่น

1. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ได้รับรางวัลระดับชาติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม “รางวัลกินรี”

จุดที่ควรพัฒนา

1. การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ

จุดเด่น

- ไม่มี

จุดที่ควรพัฒนา

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ควรชี้แจงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะให้ทราบโดยทั่วกันและกำหนดวาระการประชุมให้ครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่
2. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพรควรมีการนำเสนอมหาวิทยาลัยให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำคณะจากผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก
3. การประชุมผ่านระบบต้องระบุมติที่ประชุมทุกครั้ง

4. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ควรนำผลการประเมินด้านประกันคุณภาพ ไปจัดทำแผนพัฒนาและปรับปรุงตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ โดยตั้งเป้าหมายความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้ และสามารถประเมินผลความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ได้

ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง

การเขียนรายงานการประเมินตนเองส่วนใหญ่ ขาดความชัดเจนในกระบวนการและการอ้างอิงจากการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้รายงาน ทำให้ขาดข้อมูลในเชิงลึกของการปฏิบัติ ควรให้คณาจารย์ที่เป็นผู้รับผิดชอบรายงานในแต่ละตัวบ่งชี้ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของข้อมูลอีกครั้ง เพื่อให้การรายงานสะท้อนภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะต่อคณะ/วิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยควรมีการการบริหารงานตามพันธกิจ
2. ควรเพิ่มการบริหารจัดการความเสี่ยงในแต่ละด้าน
3. ควรมีการสร้างสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้/กิจกรรมของนักศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพนักศึกษา
4. ควรบริหารจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในมหาวิทยาลัย

สะท้อนข้อคิดจากผู้บริหาร

1. ผู้บริหารมีการบริหารงานในลักษณะของการกระจายอำนาจโดยผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร จะทำหน้าที่ให้นโยบาย ติดตามการรายงานผลการดำเนินงานจากผู้อำนวยการในแต่ละฝ่ายในการนำนโยบายไปวางแผน วิเคราะห์ และปฏิบัติ และรายงานผลตามระบบต่อไป

2. การดำเนินงานจะมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหารในแต่ละฝ่าย สำหรับประเด็นเรื่องของงบประมาณหรืองานที่จะต้องผ่านการตัดสินใจจะนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการคณะ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาและตัดสินใจ

3. หลักการบริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้ รับฟัง และเสนอแนะแนวทาง เพื่อให้ผู้บริหารนำมาประมวล วิเคราะห์สังเคราะห์ในการบริหารงานภายในต่อไป โดยมีกิจกรรมการประชุมผู้บริหารพบปะบุคลากรเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนามหาวิทยาลัย ไปในทิศทางเดียวกัน

4. ระบบการรับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย จะมีระบบการรับตามระเบียบของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในกระบวนการจะต้องมีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง เพื่อขอรับกรอบอัตรากำลัง และดำเนินการภายใต้อำนาจและการตัดสินใจในระบบการคัดเลือก คัดสรร ของมหาวิทยาลัย โดยเปิดโอกาสให้หลักสูตรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจคัดเลือกร่วมกัน

5. การบริหารงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยนำไปบริหารจัดการในส่วนของ ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง พนักงานเงินรายได้ ทั้งนี้มีการเสนอของบประมาณสนับสนุนกับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เฉพาะในบางเรื่องที่มาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ขาดแคลน

6. ปัญหาและความเสี่ยงของการบริหารจัดการ เป็นเรื่องของจำนวนนักศึกษาที่ลดลง ไม่เป็นไปตามแผนการรับนักศึกษา ส่งผลต่องบประมาณ เงินรายได้ หรืองบประมาณสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร แนวทางการบริหารจัดการและการวางแผนเพื่อการบริหารจัดการภายใน คือการมุ่งเน้นรายได้ของมหาวิทยาลัยในส่วนอื่น ๆ เช่น กิจการงานฟาร์มของมหาวิทยาลัย งานวิจัย หรือการพัฒนาหลักสูตรตามบริบท หรืออัตลักษณ์ที่เป็นมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

7. การสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษา หรือทุนสำหรับพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยัง มีจำนวนจำกัด และน้อย

8. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังไม่มีการสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ ให้แก่นักศึกษาและอาจารย์ มีเพียงการจัดสอบวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้แก่นักศึกษา และ อาจารย์ เนื่องจากขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ

สะท้อนข้อคิดจากคณาจารย์

1. ภาระงานของคณาจารย์มีมากจนทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาไปทำงานวิจัย และตำแหน่งทางวิชาการได้
2. อาจารย์มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย

สะท้อนข้อคิดจากนักศึกษา

1. นักศึกษามีความใกล้ชิดและผูกพันกับอาจารย์ และอาจารย์ในหลักสูตรดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด
2. การจัดสรรสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้/โครงการ/กิจกรรมของนักศึกษา
3. การจัดสรรยานพาหนะให้พอเพียงให้แก่นักศึกษา เพื่อรองรับการเดินทางของนักศึกษา ภายในมหาวิทยาลัย
4. การจัดการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักศึกษา
5. ยังขาดการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ให้แก่นักศึกษาในที่เกี่ยวข้องกับการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา ตามระยะเวลา (เช่น การเข้าระบบทะเบียนเรียน การผ่อนผันการชำระเงิน)

สะท้อนข้อคิดจากศิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต

1. ควรมีการเพิ่มทักษะด้านการเก็บข้อมูลและการนำเสนอผลงานในภาคปฏิบัติของนักศึกษา ในหลักสูตร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักศึกษา หรือบัณฑิตของมหาวิทยาลัย
2. การเพิ่มทักษะด้านภาษา เช่น คำศัพท์ทางเทคนิคทางภาษาอังกฤษ ในการทำงาน การฝึก ปฏิบัติสหกิจศึกษา
3. ให้นักศึกษาได้เข้าร่วมการทำปัญหาพิเศษร่วมกับสถานประกอบการ
4. มหาวิทยาลัยควรมีการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่รู้จักในพื้นที่จังหวัดชุมพร และจังหวัดใกล้เคียง และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษา
5. การพัฒนาภาพลักษณ์ และการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในมหาวิทยาลัย
6. การควบคุมและกำกับมาตรฐานและคุณภาพของนักศึกษาที่สหกิจศึกษา
7. การพิจารณาการเปิดการเรียนการสอนในภาคสมทบ หรือการศึกษาในภาคพิเศษ

สะท้อนข้อคิดจากบุคลากรสายสนับสนุน

1. มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน แต่ควรให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีส่วนร่วมในการประเมินผู้บริหารซึ่งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นการสะท้อนความคิดเห็น มุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่จะช่วยพัฒนา องค์การและสร้างมิติใหม่ในการปฏิบัติงานร่วมกันในมหาวิทยาลัย
2. ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน การบริหารจัดการการแบ่งงานของสายสนับสนุนวิชาการไม่เป็นระบบ ทำงานไม่เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือมาตรฐานตำแหน่งงาน ภาระงานในสายสนับสนุนวิชาการในบางตำแหน่งไม่เพียงพอกับการให้บริการการเรียนการสอน เช่น ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ ที่มีภาระงานมาก ไม่สามารถปฏิบัติงานในส่วนอื่น เช่น การวิจัย การบริการวิชาการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ปัญหาเรื่องของงบประมาณ การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและงานไม่เกิดประสิทธิภาพ
4. การสื่อสารในองค์กร เช่น ข้อมูล ข่าวสารในองค์กร หรือผลจากการประชุม การจัดประชุม ในสายบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในองค์กร และการรักษาสติหรือผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรภายในโดยใช้ Social Network เป็นกลไกในการสื่อสารโดยเฉพาะ การสร้างไลน์กลุ่ม, Facebook กลุ่ม เป็นต้น
5. การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามตำแหน่งหน้าที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ควรจัดสรรหรือพิจารณาโครงการที่จัดทำขึ้นภายในมหาวิทยาลัย โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและมีการประเมินผลทุกกรอบปี

6. การประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในสายไม่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่ได้ยึดตามประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรปรับระบบและวิธีการพิจารณา โดยมีการกลั่นกรองในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกส่วนงานประกอบด้วย ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ ตัวแทนคณาจารย์พร้อมทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ควบคู่กับการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

7. หัวหน้างานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงานในเชิงลึก ซึ่งควรจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในงานต่าง ๆ อันเป็นการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่จะช่วยให้การกำกับ ติดตามงาน มีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน

8. จำนวนบุคลากรในการให้บริการยานพาหนะ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณการใช้บริการที่เป็นจริง ซึ่งควรพิจารณาจัดสรรตำแหน่งพนักงานขับรถเพิ่มขึ้นเพื่อความสะดวกตัวในการปฏิบัติงานของประชาคมในมหาวิทยาลัย เนื่องจากข้อจำกัดด้านที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่จำเป็นต้องมียานพาหนะในการให้บริการ

9. พัฒนาระบบความปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัย ในด้านทรัพย์สินทั้งของราชการและของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยปรับปรุงระบบ รปภ. การติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ทั่วถึง โดยเฉพาะบริเวณฟาร์ม พื้นที่ริมทะเล และอาคาร ที่พักของมหาวิทยาลัยรวมทั้ง ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ในพื้นที่บริเวณโดยรอบที่มีทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

ค่าคะแนนการประเมินคุณภาพภายใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
ประจำปีการศึกษา 2557

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	ผลการประเมินตนเอง โดยคณะ/วิทยาลัย		คะแนน	ผลการประเมิน โดยกรรมการประเมิน		คะแนน
	กำหนดไว้	ตัวตั้ง/ตัวหาร	ผลลัพธ์ , (%) , สัดส่วน, ข้อ	ประเมิน ตนเอง	ตัวตั้ง/ตัวหาร	ผลลัพธ์ , (%) ,สัดส่วน , ข้อ	กรรมการ
องค์ประกอบที่ 1 : การผลิตบัณฑิต				2.73			2.25
1.1 ผลการบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม	2.00	13.55 5	2.71	2.71	13.55 5	2.71	2.71
1.2 อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	3.00	5.5 30.5	$(18.03 \times 5) / 40$ = ...2.25	2.25	5.5 X 100 30.5	$(18.03 \times 5) / 40$ = 2.25	2.25
1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	1.00	2 30.5	$(6.56 \times 5) / 60$ = ...0.55	0.55	2 X 100 30.5	$(6.56 \times 5) / 60$ = 0.55	0.55
1.4 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ	2	วิทย์ = 2.00 มนุษย = 2.00	วิทย์ (136.42/12) สังคม (391.19/18)	0.88	527.61 30.5	17.03-25/25 = 30.80	0.00
1.5 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี	6 ข้อ		6... ข้อ (1-6)	5.00		6 ข้อ (1-6)	5.00
1.6 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี	5 ข้อ		5.... ข้อ (1-5)	5.00		3 ข้อ (1-3)	3.00
องค์ประกอบที่ 2 : การวิจัย				4.19			4.07
2.1 ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	5 ข้อ		6..... ข้อ (1-6)	5.00		6 ข้อ (1-6)	5.00

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	ผลการประเมินตนเอง โดยคณะ/วิทยาลัย		คะแนน	ผลการประเมิน โดยกรรมการประเมิน		คะแนน
	กำหนดไว้	ตัวตั้ง/ตัวหาร	ผลลัพธ์ , (%) , สัดส่วน, ข้อ	ประเมิน ตนเอง	ตัวตั้ง/ตัวหาร	ผลลัพธ์ , (%) ,สัดส่วน , ข้อ	กรรมการ
2.2 เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	วิทย์-เทคโนโลยี = 60,000	(1,901,700/9.5)* 100	200,178.95	5.00	(1,901,700/8.5)	23,729.41X5/60,000 = 18.64 (5คะแนน)	5.00
	มนุษย์-สังคม = 25,000	(623,610/16)*10 0	38,975.63		(623,610/16)*100	38,975.63X5/25,000 = 7.79 (5คะแนน)	
2.3 ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย	วิทย์-เทคโนโลยี = ร้อยละ 10	(0.80/9.5)*100	(8.42*5)/30 = 1.40	2.58	(0.80/12.5)*100	(6.4*5)/30 = 1.07	2.20
	มนุษย์-สังคม = ร้อยละ 10	(2.40/16)*100	(3.75*5)/20 = 3.75		(2.40/18)*100	(13.33*5)/20 = 3.33	
องค์ประกอบที่ 3 : การบริการวิชาการ				5.00			3.00
3.1 การบริการวิชาการแก่สังคม	6 ข้อ		6... ข้อ (1-6)	5.00		4 ข้อ (2,3,5,6)	3.00
องค์ประกอบที่ 4 : การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม				5.00			4.00
4.1 ระบบและกลไกการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	6 ข้อ		6..... ข้อ (1-6)	5.00		5 ข้อ (1,2,3,4,7)	4.00
องค์ประกอบที่ 5 : การบริหารจัดการ				5.00			5.00
5.1 การบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ	7 ข้อ		7... ข้อ (1-7)	5.00		7 ข้อ (1-7)	5.00
5.2 ระบบการประกันคุณภาพหลักสูตร	5 ข้อ		6..... ข้อ (1-6)	5.00		6 ข้อ (1-6)	5.00
	คะแนนเฉลี่ย (13 ตัวบ่งชี้)			3.77	คะแนนเฉลี่ย (13 ตัวบ่งชี้)		3.29
	ระดับคุณภาพ			ดี	ระดับคุณภาพ		พอใช้

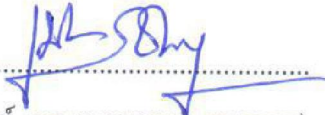
ตารางการวิเคราะห์ผลการประเมินระดับคณะ

องค์ประกอบ	จำนวน ตัวบ่งชี้	จำนวนตัวบ่งชี้				ผลการประเมิน
		ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการ	ผลผลิต	คะแนนเฉลี่ย	
1. การผลิตบัณฑิต	6	0.93	4.00	2.71	2.25	ต้องปรับปรุง
2. การวิจัย	3	5.00	5.00	2.20	4.07	ระดับดี
3. การบริการวิชาการ	1	-	3.00	-	3.00	ระดับพอใช้
4. การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	1	-	4.00	-	4.00	ระดับดี
5. การบริหารจัดการ	2	-	5.00	-	5.00	ระดับดีมาก
รวม	13	1.95	4.29	2.46	3.29	ระดับพอใช้
ผลการประเมิน		ต้องปรับปรุง	ระดับดี	ต้องปรับปรุง	ระดับพอใช้	



.....
(อาจารย์ ดร.ธนาภรณ์ เมืองมุงคุณ)

ประธานกรรมการ



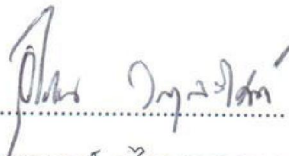
.....
(อาจารย์ ดร.เบญจพร ชนะกุล)

กรรมการ



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาฎยา นิลทจันทร์)

กรรมการ



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุไรวรรณ วรกุลรังสรรค์)

กรรมการ



.....
(นางภัทรธนกัลย์ เตียไพบูลย์)

เลขานุการ

ภาคผนวก ก
กำหนดการประเมินคุณภาพภายในประจำปีการศึกษา 2557
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร

วันจันทร์ ที่ 14 กันยายน 2558

09.00–09.30 น.	คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร กล่าวต้อนรับ แนะนำคณะ พร้อมนำเสนอผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2557 ณ ห้องประชุมเล็ก อาคารบุญรอด ศุภอุดมฤกษ์
09.30–10.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมวางแผนการดำเนินงาน
10.00–12.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่ เกี่ยวข้อง
12.00–13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00–15.00 น.	สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง
13.00–13.30 น.	ผู้บริหาร
13.30–14.00 น.	ผู้แทนชุมชน จำนวน 3 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 2 คน
14.00–14.30 น.	สัมภาษณ์อาจารย์ จำนวน 5 คน
14.30–15.00 น.	สัมภาษณ์นักศึกษา จำนวน 10 คน
15.00–15.30 น.	สัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 5 คน
15.30–16.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปงาน

วันอังคาร ที่ 15 กันยายน 2558

09.00–11.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปรายงานผลการประเมินฯ
11.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ นำเสนอผลการประเมินฯ ต่อผู้บริหารและ บุคลากร ณ ห้องประชุมเล็ก อาคารบุญรอด ศุภอุดมฤกษ์
12.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน

****รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่มในห้องประชุม****

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้รับการสัมภาษณ์

.....

รายชื่อผู้บริหาร

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.บุญศิลป์ จิตตะประพันธ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยแม่ใจ-ชุมพร |
| 2. ผศ.ชลตรงค์ ทองสง | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยแม่ใจ-ชุมพร
ฝ่ายวิชาการและวิจัย |
| 3. นางสาวตรีชฎา สุวรรณโน | รก.หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการวิทยาลัย
แม่ใจ-ชุมพร |

รายชื่ออาจารย์ประจำหลักสูตร

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. อาจารย์จุฑามาส เพ็งโคณา | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนาการทองเที่ยว |
| 2. อาจารย์อนิรุต หนูปลอด | อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ |
| 3. อาจารย์ ดร.ณัฏพัฒน์ สุขใส | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประมง |
| 4. อาจารย์ฉัตรนลิน แก้วสม | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ |
| 5. อาจารย์ ดร.มัลลิกา จินดาสิงห์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช |

รายชื่อตัวแทนชุมชน

- | | |
|---------------------------|------------------------------------|
| 1. นายนรินทร์ พันธุ์เจริญ | กำนันตำบลละแม |
| 2. นายสำเนา คชเดช | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม |
| 3. ผู้ใหญ่สุรียา นาคแก้ว | ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6 (บ้านหนองบัว) |

รายชื่อตัวแทนผู้ประกอบการ

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. นายฤทธิรงค์ แสนชนะ | ผู้จัดการบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด มหาชน
(ฟาร์มละแม) |
| 2. คุณนิคม เพชรโสม | หัวหน้าศูนย์บริษัท อาร์ แอน ดี เกษตรพัฒนา จำกัด
(ละแม) |

รายชื่อตัวแทนนักศึกษา

1. น.ส.นิรชา	ยิ้มประดิษฐ์	สาขาวิชาการประมง	ชั้นปีที่ 2
2. นายศิริพงษ์	คล้ายสมบัติ	สาขาวิชาการประมง	ชั้นปีที่ 2
3. นายราชัน	รักษาทพล	สาขาวิชารัฐศาสตร์	ชั้นปีที่ 2
4. น.ส.นพเก้า	หนูนภักดี	สาขาวิชารัฐศาสตร์	ชั้นปีที่ 3
5. น.ส.กมลวรรณ	วรรณชิต	สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว	ชั้นปีที่ 4
6. น.ส.อัจฉริยา	หลักศรี	สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว	ชั้นปีที่ 4
7. น.ส.อริยะ	ทองเพ็ญ	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	ชั้นปีที่ 4
8. น.ส.จักรกฤษณ์	คงทอง	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	ชั้นปีที่ 4
9. น.ส.สุนันท์	สุวรรณเนา	สาขาวิชาการจัดการ	ชั้นปีที่ 3
10. นายกิตติศักดิ์	ดวงขวัญ	สาขาวิชาการจัดการ	ชั้นปีที่ 3

รายชื่อตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน

1. นางนิชาพล	บัวทอง	นักวิทยาศาสตร์
2. น.ส.ศุจินธร	รัตน์พนธ์	นักวิชาการศึกษา
3. น.ส.รุ่งอรุณ	เลิศการณ์	นักวิชาการเงินและบัญชี
4. น.ส.สายทอง	สุจริยาพงศ์พร	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
5. นายทวิช	เตี้ยไพบูลย์	วิศวกรไฟฟ้า

ภาคผนวก ค
ภาพประกอบการตรวจประเมิน

.....

