



รายงานผลการตรวจประเมิน

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ประจำปีการศึกษา 2566

ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน

1.  ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวร จันทโชติ)
2.  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญดาว แจ่มแจ่ม)
3.  กรรมการและเลขานุการ
(ดร.เพชร ร่องพล)
4.  ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวลักขณา ชายะพันธ์)

วันที่ 22 เดือน สิงหาคม 2567

บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมิน (Key Theme)

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี

1. คณะเทคโนโลยีการเกษตรมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีการเปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร เทคโนโลยีการผลิตสัตว์ เทคโนโลยีการผลิตพืช และการจัดการผลิตภัณฑ์อาหาร ซึ่งตอบโจทย์ความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ภาคใต้

2. การเรียนการสอนเน้นการฝึกปฏิบัติจริงและการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง (Experiential Learning) โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education - CWIE) ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์การทำงานจริงและมีความพร้อมในการประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา

3. คณะมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-based Research) ที่เน้นการแก้ไขปัญหาในชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร เช่น การวิจัยด้านเทคโนโลยีการผลิตพืช การผลิตสัตว์ และการแปรรูปอาหาร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การทำงานร่วมกับวิสาหกิจชุมชน และการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีจากงานวิจัยไปยังผู้ประกอบการท้องถิ่น

4. คณะมีบทบาทสำคัญในการให้บริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและเกษตรกรในท้องถิ่น โดยมีโครงการบริการวิชาการเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเกษตรกร เช่น โครงการอบรมวิชาชีพด้านการเกษตร โครงการพัฒนาเกษตรกรอินทรีย์ และการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน มีการสร้างความร่วมมือกับชุมชนผ่านการให้คำปรึกษาและการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในพื้นที่ เช่น การวิจัยเพื่อปรับปรุงพันธุ์พืชและสัตว์ การจัดการฟาร์มแบบยั่งยืน และการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหารที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชน

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวน

1. ควรพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล เช่น การออกแบบหลักสูตรระยะสั้น (Short Courses) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน (Skill-based Learning) และการสร้างหลักสูตร Non-degree ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มจำนวนผู้เรียนและสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ให้กับกลุ่มคนวัยทำงานและประชาชนทั่วไป

2. ควรสร้างระบบการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการวิจัย และเพิ่มโอกาสในการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ รวมถึงการจดสิทธิบัตร และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคอุตสาหกรรม

3. คณะควรทบทวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้มีความสอดคล้องนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ ในการดำเนินการและการสร้างตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผลทั้งระดับวิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่คณะได้กำหนดไว้

4. คณะควรทบทวนการกำหนดค่านิยมองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่อร่วมกันของทุกคนในองค์กรที่จะ สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร โดยจะเกิดความเชื่อร่วมกันในค่านิยมมา จากการสื่อสารและการถ่ายทอดให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจ การให้นิยามค่านิยมที่ชัดเจนเห็นถึงพฤติกรรม ที่จะปฏิบัติในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร การกำหนดค่านิยมองค์กรเชื่อมโยงและส่งผลต่อการบรรลุ วิสัยทัศน์ขององค์กร

5. คณะควรทบทวนการกำหนดสมรรถนะหลัก ควรแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน ว่าองค์กรมีความโดดเด่น เชี่ยวชาญในเรื่องใดที่สอดคล้องความเชื่อมโยงกับการบรรลุวิสัยทัศน์ เมื่อหน่วยงานหรือบุคคลนึกถึงเรื่องนี้ ต้องคิดถึงองค์กรของเรา เช่น ความสามารถในการยกระดับผลผลิตท้องถิ่นให้มีมูลค่า และได้มาตรฐาน

6. คณะควรทบทวนและกำหนดปัจจัยหลักและจัดลำดับความสำคัญในการได้มาของแนวทางการ ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่ทำบุคลากรได้รับแล้วจะรู้สึกดี กับองค์กรและทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีปัจจัย 2 ส่วน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความก้าวหน้าทาง อาชีพ ความมั่นคง การพัฒนาความรู้ความสามารถ การยกย่องเชิดชูเกียรติ 2) ปัจจัยส่วนรวม เช่น การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ทรัพยากรพร้อมใช้เพียงพอ สังคมในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีโดยเกิดจากการสร้างกิจกรรมให้บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สิ่งเหล่านี้ ที่คณะดำเนินการส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

7. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบุคลากรควรครอบคลุมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบุคลากรเพื่อ รองรับความต้องการในอนาคต เช่น การเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างอัตรากำลังของ บุคลากร องค์ประกอบด้านความสามารถบุคลากรในแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับภารกิจในคณะ รวมถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถทำงานรองรับภาระงานต่าง ๆ ภายในคณะ และ การบรรลุวิสัยทัศน์ และงานสนับสนุนงานหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิทางการศึกษาเพื่อขยายกรอบการทำงานส่งเสริม พันธกิจของคณะให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อทดแทนบุคลากรที่ใกล้เกษียณ รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

8. ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในส่วนตลาดที่สำคัญ (segment) คณะควรเริ่มจากการวิเคราะห์ ลักษณะการให้บริการตามพันธกิจหลักของคณะ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์กลุ่มลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ 1) บริการทางด้านการจัดการศึกษาแบ่งกลุ่มลูกค้าโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น วิเคราะห์พื้นที่ของ ผู้เรียนในแต่ละหลักสูตรทำให้ทราบถึงกลุ่มพื้นที่ที่ต้องรักษากลุ่มลูกค้าและการมองเห็นถึงกลุ่มพื้นที่ใหม่ ที่จะเข้าไปหากกลุ่มลูกค้าเพิ่มขึ้นหรืออาจแบ่งกลุ่มตามความเชื่อทางศาสนา เพศของผู้เรียน สถานศึกษา ของนักเรียนที่เข้ามาศึกษาต่อ เพื่อให้คณะสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการรักษากลุ่มลูกค้าเดิม และขยาย กลุ่มลูกค้าใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พันธกิจด้านการวิจัย แบ่งตามแหล่งทุนที่ได้รับ 3) พันธกิจด้าน

บริการวิชาการแบ่งตามพื้นที่ ประเภทของการให้บริการวิชาการ หากมีการกำหนดกลุ่มลูกค้าและผู้รับบริการที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเข้าใจและเตรียมความพร้อมที่จะตอบสนองตามความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายในแต่ละกลุ่ม

9. คณะควรทบทวนการกำหนดกลุ่มลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามการให้บริการจากพันธกิจของคณะ นำไปสู่การศึกษาความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มให้ชัดเจน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีความต้องการและความคาดหวังในการเข้ามารับบริการและความคาดหวังในการรับผลกระทบที่แตกต่างกัน เพื่อให้คณะได้สารสนเทศที่สำคัญในการให้เพิ่มและปรับปรุงการบริการ

10. คณะควรมีการทบทวนการกำหนด **ผู้ส่งมอบ (Supplier)** และ **คู่ความร่วมมือ (Collaborator)** มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยผู้ส่งมอบหมายถึงองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดหาเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ คู่ความร่วมมือหมายถึงองค์กรหรือสถาบันที่ร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุการให้บริการหรือการดำเนินงานตามพันธกิจร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น สถานประกอบการที่เป็นหน่วยฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา การพัฒนาหลักสูตรร่วม หรือการทำวิจัยร่วมกัน ทั้งนี้ การกำหนดกลุ่มผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือควรมีความชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจในแต่ละด้าน การแยกกลุ่มให้ชัดเจนยังช่วยป้องกันความสับสนในการวางแผนและการดำเนินงานร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน มาตรฐาน และเกณฑ์ในการเลือกผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เพื่อคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการ รวมถึงสร้างความร่วมมือที่หลากหลายเพื่อสร้างบริการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความเข้มแข็งของงานวิจัย และบริการวิชาการมากขึ้น

11. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันของคณะ ควรกำหนดประเด็นในการแข่งขันตามพันธกิจและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเปรียบเทียบความสามารถในการดำเนินงานของคณะกับสถาบันอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน เช่น สถาบันในเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยการนำตัวชี้วัด มาเป็นตัวชี้วัดหลักในการเปรียบเทียบและประเมินประสิทธิภาพ การพิจารณาความสามารถในการแข่งขันควรเน้นการสร้างความสำเร็จโดดเด่นและเอกลักษณ์ของคณะเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

12. คณะควรมีการวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรตามพันธกิจ โดยควรมองปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการแข่งขันให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยแนะนำให้ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น PESTEL Analysis เพื่อพิจารณาปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงโอกาสและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อคุณสมบัติของบุคลากร การลดลงของประชากรที่ส่งผลต่อการรับนักศึกษา รวมถึงเกณฑ์จากแหล่งทุนที่ทำให้เกิดการแข่งขันด้านทุนวิจัยมากขึ้น การวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถวางกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

13. คณะควรวิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์โดยพิจารณาจากความท้าทายที่เกิดจากจุดอ่อนที่มีอยู่ พร้อมทั้งระบุภัยคุกคามที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การลดลงของประชากรวัยเรียน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การกำหนดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ควรเน้นจุดแข็งที่มี เช่น ความร่วมมือกับชุมชนและการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ส่วนโอกาสเชิงกลยุทธ์ควรมองไปที่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการในอนาคต ทั้งนี้ ควรมีการวิเคราะห์ความสามารถของคณะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน