



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	3
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	4
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	7
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	39
5. โครงร่างองค์การโดยย่อ	43
6. ภาคผนวก	52

1. วัตถุประสงค์ แนวทางและคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะ/สถาบันที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะ/สถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะ/สถาบันในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งใน สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรม ทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะ/สถาบัน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจาก รายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

- | | |
|--|---------------|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กริช แรงสูงเนิน | ประธานกรรมการ |
| 2) ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย | กรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาส ดอนชัย | กรรมการ |
| 4) นางสาวรุจิราพร แสงปวง | เลขานุการ |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process strength

คณะมีการพัฒนาการดำเนินงานตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น ในหลายเรื่อง เช่น

- ผู้นำระดับสูง หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก หัวหน้ากลุ่มวิชา และหัวหน้างาน ในทุกจังหวัดได้ดำเนินการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร
- มีแนวทางการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบโดยผู้บริหารได้กำกับดูแลผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำคณะและรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำ
- มีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และมีวิธีการในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- มีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน
- มีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่น
- มีแนวทางการติดตามผลการดำเนินงานโดยรวม
- มีแนวทางในการจัดการความรู้
- มีแนวทางกำหนดข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการทางวิชาการและข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญ

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการกำหนดวิธีการทำงาน ด้วยการใช้กระบวนการที่สำคัญตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร

ข. Process OFI

คณะมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในหลายกระบวนการ โดยยังไม่พบวิธีการทำงานที่สำคัญ เช่น

- ไม่พบแนวทางการติดตามประสิทธิผลการถ่ายทอดค่านิยมและวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ
- ไม่พบแนวทางการนำเรื่องความผูกพันและผลประโยชน์ของสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
- ไม่พบวิธีการที่ใช้ในการออกแบบหรือปรับปรุงการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ
- ไม่พบแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่น
- ไม่พบแนวทางในการค้นหาความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำอื่น
- ไม่พบวิธีการที่คณะใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะ
- ไม่พบแนวทางการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- ไม่พบวิธีการในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ
- ไม่พบแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร

- ไม่พบวิธีการในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรตามประเภทของบุคลากร
- ไม่พบแนวทางที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
- ไม่พบแนวทางที่ใช้ในการออกกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เป็นต้น

การพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้เป็นระบบ อาจจะช่วยทำให้องค์กรมั่นใจว่าการปฏิบัติการจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและตอบสนองความจำเป็นของคณะได้

ค. Result Strength

คณะมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีในหลายเรื่องที่สำคัญ เช่น

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้และด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ออกมาทำงานหลังสำเร็จการศึกษา จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวนเงินสนับสนุนทุนการศึกษา
- ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ได้แก่ ความพึงพอใจการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาแก่นักศึกษา ความพึงพอใจการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และการใช้ชีวิตจากอาจารย์ที่ปรึกษา ความพึงพอใจในช่องทางการให้บริการ มีความหลากหลาย ความพึงพอใจการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษา
- ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ได้แก่ เช่น ร้อยละของการบรรจุบุคลากรได้ตามแผน ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ
- ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้บริหารระดับต่างๆ เป็นศูนย์ จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารเป็นศูนย์ จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้างเป็นศูนย์
- ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงินสูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีในบางเรื่อง ได้แก่ ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมดมีแนวโน้มที่ดี

การมีผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าว อาจช่วยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตอบสนองความจำเป็นขององค์กรที่สำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนและการจัดการบุคลากร

ง. Result OFI

1. คณะมีผลการดำเนินงานที่ไม่ได้ตามเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่คงที่ในเรื่องที่สำคัญ เช่น

- ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ มีแนวโน้มลดลง เช่น จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิตที่ได้ออกมาทำงานระดับปริญญาตรี จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ จำนวนนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา
- ผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบางตัวที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนด้านการวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนด้านบริการวิชาการ

- ผลลัพธ์ด้านบุคลากรมีแนวโน้มลดลง เช่น ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- ผลการดำเนินงานด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ร้อยละของโครงการที่ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การพิจารณาปรับปรุงผลการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะยกระดับความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และกระบวนการทำงานที่สำคัญให้มีประสิทธิผลได้

2. ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญจำแนกตามประเด็นดังต่อไปนี้

- ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ที่สำคัญต่อการพิจารณาการบรรลุพันธกิจ ได้แก่ 1) พันธกิจการจัดการศึกษา เช่น อัตราการจบการศึกษาของบัณฑิต ความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ จำนวนผลงานนวัตกรรมที่พัฒนาโดยบัณฑิตในระหว่าง การศึกษา การมีส่วนร่วมของบัณฑิตในการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวนผลงานนวัตกรรมที่พัฒนา โดยบัณฑิตในระหว่างการศึกษา จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่พัฒนาและเปิดสอนในด้าน Re-skill / Up-skill / New-skill 2) พันธกิจบริการวิชาการ เช่น จำนวนโครงการที่บูรณาการศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นเข้ากับการเรียนการสอน จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการตามแนวทางปรัชญาและ ศาสตร์พระราชา จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น รวมทั้งไม่พบการรายงานประสิทธิภาพประสิทธิผลของตัววัดกระบวนการด้านเครือข่ายอุปทาน
- ไม่พบผลลัพธ์การประเมินความพึงพอใจของบัณฑิต และไม่พบผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น
- ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรในหลายเรื่อง ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและกระบวนการที่สำคัญ เช่น ด้านการนำองค์กร เช่น ผลลัพธ์ การสื่อสารข้อมูลสำคัญขององค์กรแก่บุคลากรและนักศึกษา การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแนวนโยบาย ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์ตามแนวทางการกำกับดูแลองค์กรตามหลัก ธรรมาภิบาล ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ เช่น ผลลัพธ์ตามมาตรการ ในการจัดการเพื่อลดผลกระทบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านสังคม เช่น ผลการประเมินผล กระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน การการพัฒนาชุมชนและสังคมเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและมีความต่อเนื่อง
- ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินที่สำคัญหลายเรื่องตามบริบทที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง องค์กร ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานด้านการสร้างนวัตกรรม

การรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุต่อพันธกิจ และความจำเป็นที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

หมวด 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

STRENGTHS
<p>Reference 1.1ก(1)</p> <p>Finding คณะบริหารธุรกิจได้ดำเนินการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารสูงสุดของคณะ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก หัวหน้ากลุ่มวิชา และหัวหน้างานในทุกจังหวัด ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร ● คณะได้มีการจัดการประชุมประจำปีเพื่อทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป <p>Potential Impact การกำหนดและทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้คณะบริหารธุรกิจสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>Reference 1.1ก(2)</p> <p>Finding ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินงานของผู้นำระดับสูงตามตารางที่ 1.1-2 ● ผู้นำระดับสูงแสดงตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม ผ่านการดำเนินการ Campaign No Gift และมีการประกาศการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกภาคการศึกษา ● มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกปี ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทั้งภายในและภายนอกองค์กร (ITA) <p>Potential Impact การที่คณะบริหารธุรกิจมีการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้คณะมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในสังคม</p>
<p>Reference 1.1ข</p> <p>Finding ผู้บริหารคณะมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร นักศึกษา ผู้มีส่วนได้เสีย คู่ความร่วมมือ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีแนวทางการดำเนินงานตามตาราง 1.1-3 วิธีการสื่อสารของผู้นำ ● การเพิ่มช่องทางและความถี่ในการสื่อสารแบบออนไลน์มากขึ้น เช่น Line Group (PR for BALA) และ Facebook เพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ● มีการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ การเดินพบปะผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน (Walk Around) และการจัดกิจกรรมร่วมสานสัมพันธ์ <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะให้บุคลากรมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะมากขึ้น</p>

STRENGTHS
<p>Reference 1.1ค(1)</p> <p>Finding ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้สถาบันประสบความสำเร็จ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คณบดีและคณะทำงานได้สร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะ ● คณบดีสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาคณะ ● การวางแผนผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะอย่างเต็มที่</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Reference 1.1ก(1)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการดำเนินการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมของผู้นำระดับสูงไปยังไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยแสดงถึงความมุ่งมั่นของผู้นำระดับสูงในการทำให้วิสัยทัศน์ของคณะบรรลุ</p>
<p>Reference 1.1ค(2)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร KPI ระบุบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะอย่างไร ● ไม่พบแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลที่ทำให้เห็นถึงการมุ่งให้พันธกิจและวิสัยทัศน์บรรลุ <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้ผู้นำระดับสูงมั่นใจว่าการดำเนินการประจำปีจะเกิดการมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ</p>

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

STRENGTHS
<p>Reference 1.2ก(1)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีแนวทางการดำเนินการกำกับดูแลของคณะตามตาราง 1.2-1 โดยผู้บริหารได้กำกับดูแลผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำคณะและรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำ ● คณบดีได้จัดทำงบประมาณรายรับและรายจ่ายเสนอต่ออธิการบดี และมีการตรวจสอบการใช้จ่ายโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย

STRENGTHS
<ul style="list-style-type: none"> ● การกำกับดูแลองค์กรและการดำเนินงานของคณะมีการผนวกหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานตามตาราง 1.2-2 เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อให้การดำเนินงานของคณะมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ <p>Potential impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการบริหารงาน ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ</p>
<p>Reference 1.2ก(2)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางการประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับสูง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การกำหนดแนวทางการประเมินที่ชัดเจนสำหรับผู้ในระดับสูงทุกระดับ โดยการประเมินครอบคลุมด้านการบริหาร การเรียนการสอน ภาระงาน และสมรรถนะ ● คณบดีได้รับการประเมินจากอธิการบดีโดยพิจารณาจากการบริหารและการเรียนการสอน โดยมีการประเมิน 2 ครั้งต่อปี ● ผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้าสาขาได้รับการประเมินจากรองคณบดีและหัวหน้าสาขา โดยใช้การประเมินด้านการบริหารและการเรียนการสอนเป็นหลัก เพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนและความดีความชอบ ● ผลการประเมินถูกใช้ในการตัดสินใจและการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนและความดีความชอบ <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการเสริมสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
<p>Reference 1.2ข(2)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านให้เป็นไปอย่างมีจริยธรรม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะตาราง 1.2-6 ● มีแนวทางการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอผ่านการประชุมคณะกรรมการและการประเมินผลการดำเนินงาน <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและมีความโปร่งใส</p>
<p>Reference 1.2ค(2)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีแนวทางการดำเนินโครงการสนับสนุนชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมตามตาราง 1.2-8 โครงการการสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ● ใช้เกณฑ์การคัดเลือกชุมชนที่มีความต้องการพัฒนาด้านต่างๆ โดยเน้นชุมชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง เช่น ชุมชนที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การจัดการผลิตภัณฑ์เกษตร ● มีการบูรณาการความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ในการดำเนินโครงการ เช่น การทำงานร่วมกับชุมชนในการพัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายและการพัฒนาระบบสารสนเทศ

STRENGTHS
<p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ทำให้ชุมชนสามารถตอบสนองต่อความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Reference 1.2ก(2)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กรว่าดำเนินการอย่างไร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ตาราง 1.2-3 แสดงเฉพาะการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ในระดับสูง • ไม่พบแนวทางการประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กร <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารงานของคณะ</p>
<p>Reference 1.2ก(3)</p> <p>Finding ในระบบกำกับดูแลองค์กรไม่พบแนวทางการทบทวนผลการดำเนินการของคณะ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ในตาราง 1.2-2 การกำกับดูแลของคณะตามหลักธรรมาภิบาลไม่พบแนวทางการทบทวนผลการดำเนินการของคณะ <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้มีระบบและการวิเคราะห์ที่ต่อเนื่องของคณะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้สามารถปรับตัวได้ตามความจำเป็นและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>
<p>Reference 1.2ข(1)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคตว่าดำเนินการอย่างไร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบการกำหนดแนวทางการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดว่าดำเนินการอย่างไร <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้คณะมีการจัดการและประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเป็นระบบ</p>
<p>Reference 1.2ค(1)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการนำเรื่องความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมไปเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบการกำหนดกลยุทธ์ตามการดำเนินการตามตาราง 1.2-7 การดำเนินงานเพื่อความผาสุกของชุมชน • การดำเนินงานตามตาราง 1.2-7 ไม่พบถึงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 5 การสืบสานรักษา ต่อยอดปรัชญาและศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างไร <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะมีการดำเนินการตามแผนงาน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผลการดำเนินงานเหล่านี้นำมาซึ่งการพัฒนาชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน</p>

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

STRENGTHS
<p>Reference 2.1ก(1)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ 5 ปี (พ.ศ.2566–2570) ● การวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ● แนวทางในการนำแผนยุทธศาสตร์มาแปลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ และมหาวิทยาลัย ● การเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการผ่านเว็บไซต์และช่องทางต่างๆ ให้แก่บุคลากรและหน่วยงานทุกระดับ <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการสร้างความชัดเจนและความสอดคล้องในการดำเนินงานทุกระดับ ทำให้บุคลากรและหน่วยงานมีความเข้าใจและสามารถดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>Reference 2.1ก(2)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การรวบรวมข้อมูลสำคัญ เช่น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 และกรอบนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570 ● การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยใช้ SWOT Analysis, 7s, และ PESTLE ● การผสมผสานข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ไปใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการพัฒนากลยุทธ์ตาราง 2.1-1 ปัจจัยที่นำมาพัฒนาสารสนเทศ <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะในการพัฒนากลยุทธ์ที่มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ทำให้การวางแผนกลยุทธ์ของคณะมีความรอบคอบและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Reference 2.1ก(3)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ในตารางที่กำหนดไว้ในข้อ 2.1ก(3) ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการได้มาของการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ว่าดำเนินการอย่างไรตามที่ได้ระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ไว้ในโครงร่างองค์กร • ไม่พบแนวทางการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจากโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ในโครงร่างองค์กร <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้คณะสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลงานวิจัยจากการนำเทคโนโลยี Artificial intelligence (AI) มาประยุกต์ใช้ตามความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่มีอยู่</p>
<p>Reference 2.1ก(4)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของสถาบัน และกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • คณะไม่ได้ระบุแนวทางการดำเนินงานเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาจัดจ้างคนภายนอก <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยคณะในการยกระดับผลการดำเนินงานและการช่วยทำให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์บรรลุ</p>
<p>Reference 2.1ข(1)</p> <p>Finding ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะมีอะไรบ้าง และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เหล่านั้นมีอะไรบ้าง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่ชัดเจนว่าข้อมูลในตาราง 2.1-2 ประเด็นใดคือวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะ และไม่พบว่าประเด็นใดคือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยคณะกำหนดยุทธศาสตร์ให้เกิดความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจได้</p>
<p>Reference 2.1ข(2)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะว่าสามารถสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการ/ความจำเป็นที่หลากหลายและที่แข่งขันกันเองได้อย่างไร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ในตาราง 2.1-2 กลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายนั้น ไม่ได้กำหนดว่าในแต่ละแผนยุทธศาสตร์มุ่งตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบใดเพื่อการทำวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะบรรลุ <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะบรรลุ</p>

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

STRENGTHS
<p>Reference 2.2ก(2)</p> <p>Finding คณะเริ่มมีวิธีการในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดวิธีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้แก่หน่วยงานและบุคลากร ผ่านการประชุม คณาจารย์ การประชุมคณะผู้บริหารสัจจรในแต่ละจังหวัด และการมอบนโยบายบริหารงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ● มอบหมายความรับผิดชอบให้รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีที่กำกับแผนงานตามพันธกิจแต่ละด้าน เพื่อให้แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมถูกนำไปปฏิบัติ ● การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการถูกติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส โดยผู้รับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรม รวมถึงผู้กำกับแผนงานและตัวชี้วัด <p>Potential Impact การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถนำแผนปฏิบัติการไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในคณะเป็นไปตามแผนที่วางไว้และบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้</p>
<p>Reference 2.2ก(6)</p> <p>Finding คณะกำหนดค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พบการกำหนดค่าคาดการณ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ ในตาราง 2.1-2 <p>Potential Impact การกำหนดค่าคาดการณ์ในตัวชี้วัดที่สำคัญจะช่วยให้คณะสามารถประเมินความสำเร็จและ ปรับปรุงการดำเนินงานให้ตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Reference 2.2ก(1)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวของคณะ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวของคณะว่ามีอะไรบ้างตามที่ให้หน่วยงานต่างๆ ภายในคณะมีการทำงานร่วมกันและประสานงานในกระบวนการวางแผนและปฏิบัติการ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสามารถบริหารจัดการแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>Reference 2.2ก(3)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุน แผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบวิธีการว่ามีแนวทางการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ ว่ามีความพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จอย่างไร

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้คณะมั่นใจว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะจะบรรลุ</p>
<p>Reference 2.2ก(4)</p> <p>Finding ไม่พบการกำหนดแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการว่ามีอะไรบ้าง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามตาราง 2.1-2 ว่ามีแผนบุคคลอะไรบ้าง <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความสามารถของบุคลากรในการทำให้วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะบรรลุ</p>
<p>Reference 2.2ก(5)</p> <p>Finding ไม่พบการกำหนดตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบว่าคณะใช้ตัวชี้วัดใดที่สำคัญในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการในตาราง 2.1-2 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสามารถติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>Reference 2.2ข</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการรับรู้และตอบสนองอย่างไรในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลในตาราง 2.2-3 การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ไม่ได้ระบุแนวทางที่ชัดเจนในการรับรู้และตอบสนองอย่างไรในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วว่าดำเนินการอย่างไร <p>Potential impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกและภายในคณะ</p>

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

STRENGTHS
<p>Item Reference 3.1ก(1)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดวิธีการในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในตารางที่ 3.1-1 มีการกำหนดแนวทางและผู้รับผิดชอบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในตารางที่ 3.1-2 <p>Potential Impact การดำเนินการดังกล่าวอาจจะส่งผลให้คณะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</p>
<p>Item Reference 3.1ก(2)</p> <p>Finding คณะมีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีในอนาคต</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีในอนาคต ตามตารางที่ 3.1-2 <p>Potential Impact การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำอื่นได้อย่างชัดเจน อาจจะทำให้คณะได้มีแนวทางในการกำหนดเป้าหมายที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ เพื่อเพิ่มผู้เรียนและลูกค้ำในอนาคต</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 3.1ข(1)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางในการใช้สารสนเทศเพื่อกำหนดส่วนตลาดและคาดการณ์เกี่ยวกับกลุ่มลูกค้ำในอนาคต</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ไม่ชัดเจนการใช้ระบบสารสนเทศไปกำหนดผู้รับบริการในอนาคตอย่างไร จากตาราง 3.1-3 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีกลไกในการดำเนินการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ อาจช่วยทำให้การดำเนินการของคณะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้</p>
<p>Item Reference 3.1ข(2)</p> <p>Finding ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบอย่างชัดเจนในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ตัวชี้วัดและแนวทางขั้นตอนการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษา จากตาราง 3.1-3 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้สามารถตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้</p>

หมวด 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

STRENGTHS
<p>Item Reference 3.2ก(1)</p> <p>Finding คณะเริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่น</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่น จากตาราง 3.2-1 <p>Potential Impact การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะสามารถจัดการความสัมพันธ์และรักษาลูกค้าที่สำคัญไว้ได้</p>
<p>Item Reference 3.2ข</p> <p>Finding คณะเริ่มมีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าอื่น</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าอื่น ตามตาราง 3.2-3 <p>Potential Impact แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มได้</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 3.2ก(2)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางในการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบแนวทางในการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น • ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนหรือแนวทางในการทำให้ผู้เรียนหรือลูกค้ากลุ่มอื่นมารับบริการของคณะ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้สารสนเทศที่สำคัญ และสร้างความประทับใจและความผูกพันเพิ่มขึ้น</p>
<p>Item Reference 3.2ก(3)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นระบบ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่ชัดเจนในแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนว่าดำเนินการอย่างไรที่เป็นระบบ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะได้มีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างทันท่วงที</p>
<p>Item Reference 3.2ก(4)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบแนวทางในส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่ากระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมต่อการสร้างความเชื่อมั่นในระบบปฏิบัติการที่เป็นธรรมและโปร่งใสของการบริหารงานของคณะได้</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 3.2ข</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางในการค้นหาความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าอื่น</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จากตาราง 3.2-3 ไม่พบแนวทางในการค้นหาความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าอื่น ● จากตาราง 3.2-3 ยังไม่ครอบคลุมลูกค้าตามที่กำหนดใน OP-7 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงและยกระดับผลการดำเนินการได้</p>

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

STRENGTHS
<p>Item Reference 4.1ก(1)</p> <p>Finding คณะเริ่มมีการกำหนดตัวชี้วัดโดยรวม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการติดตามผลการดำเนินงาน ติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ และกำหนดตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน ตามตาราง 4.1-1 <p>Potential Impact การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถติดตามข้อมูลและสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมของคณะให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 4.1ก(2)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางการเลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบกระบวนการเชิงเปรียบเทียบที่เป็นระบบที่คณะใช้ในการวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ จากตาราง 4.1-2 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะได้คู่เทียบที่มีความเหมาะสมและท้าทายในเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวิสัยทัศน์</p>
<p>Item Reference 4.1ข(1)(2)</p> <p>Finding ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะว่ามีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์ การทบทวนได้นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้หรือไม่อย่างไร <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยสะท้อนความสามารถในการแข่งขัน และบ่งชี้โอกาสในการปรับปรุงการดำเนินการ และอาจช่วยผลักดันการบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ</p>

หมวด 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

STRENGTHS
<p>Item Reference 4.2ก(3)</p> <p>Finding คณะเริ่มมีวิธีการจัดการสารสนเทศในการจัดการความปลอดภัยไซเบอร์</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ สิทธิพิเศษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต มีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง • มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบ ในการพัฒนาระบบป้องกันและระบบเฝ้าระวังภัยคุกคามที่อาจเกิด <p>Potential Impact การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้คณะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านเทคโนโลยี</p>
<p>Item Reference 4.2ข(1)</p> <p>Finding คณะเริ่มมีระบบในการจัดการความรู้</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน มีการกำหนด กระบวนการจัดการความรู้ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน <p>Potential Impact การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักมีความหลากหลายในการบูรณาการของศาสตร์ภายในคณะทำให้เกิดการได้เปรียบในการพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย การบริการวิชาการ</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 4.2ก(1)</p> <p>Finding ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการทวนสอบสารสนเทศและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยทำให้คณะมีข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพเพื่อการตัดสินใจจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>Item Reference 4.2ก(2)</p> <p>Finding ไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศมีความพร้อมใช้</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางในการจัดการให้ระบบสารสนเทศมีความพร้อมใช้ • ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดการฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สะดวก <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน</p>
<p>Item Reference 4.2ข(2)</p> <p>Finding ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่คณะใช้ในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ตามกระบวนการให้ได้มาซึ่งแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและนำไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของ คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>Item Reference 4.2ค</p> <p>Finding ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการมุ่งสร้างนวัตกรรม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการตาม ตาราง 4.2ค ● ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการระบุโอกาสการสร้างนวัตกรรมของคณะ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากความรู้ของ บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

หมวด 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

STRENGTHS
<p>Item Reference : 5.1 ก)1(</p> <p>Finding : คณะมีแนวทางในการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลัง (สายวิชาการ) ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เงินงบประมาณแผ่นดินระยะ 4 ปี คณะมีการดำเนินการทบทวนทุกปี ● พิจารณาภาระงานสอน จำนวนหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบัน แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ อัตราส่วนอาจารย์ ต่อนักศึกษาเต็มเวลา การทดแทนอัตราผู้เกษียณ ลาออก โอนย้าย หรือศึกษาต่อ การมีอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำ แผนอัตรากำลัง (สายสนับสนุน) คณะวิเคราะห์ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หากไม่เพียงพอคณะ สามารถพิจารณาจ้างด้วยงบประมาณรายได้ ● กำหนดทักษะ และสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร ตามตาราง 5.1-1 ● ตารางการจัดการเรียนการสอนจำนวน 6 จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน ตาก พิษณุโลก มี จำนวนอาจารย์ประจำสรุปตั้งรายการ/ตามปีงบประมาณ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจด้านการจัดการ เรียนการสอน</p>
<p>Item Reference : 5.1 ก (2)</p> <p>Finding : คณะมีแนวทางในการสรรหาว่างจ้างและดูแลบุคลากรใหม่</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แสดงวิธีการ/ขั้นตอนการสรรหา ว่าจ้าง บุคลากรใหม่ ตามตาราง 5.1-2 ● มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมิน ความเหมาะสมกับตำแหน่ง) สอบปฏิบัติ (และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง) สอบสัมภาษณ์ (

STRENGTHS
<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผ่านกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อบังคับ/ประกาศและวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ บรรจุความท้าทาย SC 3 โปรแกรมฝึกภาษาต่างๆ ไม่เพียงพอ และการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาเฉพาะ เช่น การมีอาจารย์ชาวต่างชาติมีน้อย</p>
<p>Item Reference : 5.1 ข (2)</p> <p>Finding : คณะมีแนวทางในการการสนับสนุนและให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีนโยบายและสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการของบุคลากรในแต่ละประเภท รายงานนี้จะนำเสนอวิธีการสนับสนุน การบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละประเภท ตามตารางแสดงรายละเอียดนโยบายและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ● มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรและการประเมินผล ● การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร ตามที่ระบุในตาราง 5.1-4 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ส่งเสริมค่านิยม A (AGILE) การดำเนินงานและการบริหารของคณะในลักษณะที่คล่องตัวเพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานร่วมกันเป็นทีม</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference : 5.1 ก (1)</p> <p>Finding : ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรที่มีทักษะสูง (Talent)</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรที่มีทักษะสูง (Talent) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ● ไม่พบแนวทางรักษาบุคลากรใหม่ไว้และการทำให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่จะสามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยม BALA ที่กำหนดไว้ <p>Potential Impact</p> <p>การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ รับบุคลากรใหม่ที่สนับสนุนกลยุทธ์และสามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยม BALA ที่กำหนดไว้</p>
<p>Item Reference : 5.1 ก (3)</p> <p>Finding : ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลง ● ไม่พบแนวทางการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะช่วยให้คณะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองความท้าทายที่ระบุไว้ เช่น SC 3 โปรแกรมฝึกภาษาต่างๆ ไม่เพียงพอ และการฝึก

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>ประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาเฉพาะ เช่น การมีอาจารย์ชาวต่างชาติ) เจ้าของภาษา (มีน้อย และSC 11บุคลากรบางส่วนยังขาดแนวคิดเชิงรุก และกระบวนทัศน์ใหม่</p> <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯตอบสนองความท้าทายที่ระบุไว้ เช่น SC 3โปรแกรมฝึกภาษาต่างๆ ไม่เพียงพอ และการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาเฉพาะ เช่น การมีอาจารย์ชาวต่างชาติ) เจ้าของภาษา (มีน้อย และSC 11บุคลากรบางส่วนยังขาดแนวคิดเชิงรุก และกระบวนทัศน์ใหม่</p>
<p>Item Reference : 5.1 ก (4)</p> <p>Finding : ไม่พบแนวทางที่เป็นในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลเพื่อให้งานให้บรรลุผล</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางที่เป็นในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลเพื่อให้งานให้บรรลุผลในด้านพันธกิจของคณะ การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของสถาบัน การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า และการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้</p>

หมวด 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

STRENGTHS
<p>Item Reference : 5.2 ก (3)</p> <p>Finding : คณะเริ่มมีแนวทางในการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง</p> <p>Evidence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการกำหนดแนวทางการสื่อสารกับบุคลากรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการยกย่องเชิดชูและมอบรางวัลให้กลับบุคลากร ● กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามตาราง5 .1-6 ● มีวิธีการยกย่องชมเชย บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ตาราง5 .1-8 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถปลูกหล่อหลอมพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อการยกระดับผลการดำเนินการของพันธกิจและวิสัยทัศน์</p>
<p>Item Reference: 5.2 ค (2)</p> <p>Finding: คณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการดำเนินการได้แก่ 1) สสำรวจความต้องการการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร HR ดำเนินการสำรวจความต้องการช่วงต้นปีงบประมาณ โดยพิจารณาจาก1) นโยบายคณะ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์คณะ พ.ศ .2566 –2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ .2566 2 (ความต้องการพัฒนาตนเอง3) การประเมินสมรรถนะของบุคลากร และมีการวางแผนการพัฒนาเพิ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามสมรรถนะ) Basic, Technical, Professional, Leadership) ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มคณะ โดยมีทุนอบรมให้สายวิชาการคนละ 5000บาทต่อปี

STRENGTHS
<ul style="list-style-type: none"> ● ให้ความสำคัญกับการ non- training โดยการเน้นให้มีระบบที่เลี้ยงหรือการ coach สอนงาน การมอบหมายงาน และติดตามประเมินผลปฏิบัติงาน อีก30 % บุคลากรสามารถไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความเชี่ยวชาญได้โดยคณะฯ มีทุนอบรมให้สายวิชาการคนละ5 , 000บาทต่อปี อบรมภาษาอังกฤษผ่านศูนย์ภาษามทร.ล้านนา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย สายสนับสนุนวิชาการสามารถเบิกได้คนละ3 , 500บาท และเบิกจ่ายได้ตามจริง ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของรองบริหารฯ และคณบดี หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาอบรมให้ในคณะฯ เช่นการอบรมเรื่อง AUN-QA ทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ทั้งนี้งานพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการ ประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่ แต่ละหน่วยงานส่งมาประชาสัมพันธ์ รวมถึงดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมดังกล่าว <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference: 5.2 ก (1) (2)</p> <p>Finding: ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบวิธีการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่มและแต่ละพื้นที่ ● ไม่พบการนำเอาปัจจัยความผูกพันไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ● คณะมีการประเมินความผูกพันแบบไม่เป็นทางการ แต่ไม่พบการประเมินความผูกพันตามปัจจัยความผูกพัน <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ค้นพบปัจจัยความผูกพันซึ่งจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น</p>
<p>Item Reference: 5.2 ข</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบว่าคณะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร To Move Forward and Take the Lead in Education อย่างไร ร่วมกับการดำเนินการเพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ ตามค่านิยม BALA ● คณะแสดงวิธีการแสดงความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามตาราง5 .1-6 แต่ไม่ชัดเจนว่ามีการสื่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปลูกฝังพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อการยกระดับผลการดำเนินการของพันธกิจและวิสัยทัศน์</p>
<p>Item Reference 5.2 ค (1)</p> <p>Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น</p> <p>Evidence</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<ul style="list-style-type: none"> ● คณะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรตาม ตาราง 5.1-7 ได้แก่วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) แต่ไม่พบว่าระบบการประเมินดังกล่าวได้กระตุ้นให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่นอย่างไร มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร รวมทั้งทำให้บรรลุความสำเร็จของแผนปฏิบัติการอย่างไร <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ</p>
<p>Item Reference 5.2 ค (3)</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต ๆ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการอย่างไรในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯเสริมสร้างความผูกพันแก่บุคลากรและความต่อเนื่องในการบริหารของคณะฯ เพื่อการบรรลุพันธกิจ</p>
<p>Item Reference 5.2 ค (4)</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คณะได้แสดงข้อมูลในตารางที่ 5.1- 10การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา แต่ไม่ได้แสดงขั้นตอนหรือที่มาของการดำเนินการดังกล่าว เช่น ใครเป็นผู้รับผิดชอบ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคกับบุคลากรในด้านต่างๆในเชิงรุกอย่างไร <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯเสริมสร้างความผูกพันแก่บุคลากรและป้องกันการเกิดข้อร้องเรียนด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา รวมทั้งนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p>

หมวด 6.1 กระบวนการทำงาน

STRENGTHS
<p>Item Reference 6.1 ก (1,3)</p> <p>Finding: คณะเริ่มมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ และกระบวนการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คณะฯ เริ่มมีแนวทางกำหนดกระบวนการทำงานสำคัญ ประกอบด้วยกระบวนการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการทางวิชาการ และมีการกำหนดกระบวนการรองเพื่อสนับสนุนกระบวนการหลัก โดยมีข้อกำหนดและตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 6.1-2 ● คณะแสดงข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ตามตาราง 6.1-1 ● คณะแสดงข้อกำหนดของกระบวนการ ตามตาราง 6.1-2 <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานไปยังบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ รวมทั้งผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งกำกับ ดูแล ทบทวน ปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจ</p>
<p>Item Reference 6.1 ข (1)</p> <p>Finding: คณะมีแนวทางในการนำเอากระบวนการไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คณะมีการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา 2) กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาใหม่ ดำเนินการกำหนดแผนรับนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษาได้พิจารณาจำนวนแผนรับให้เป็นไปตาม มคอ.2 ● ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ● ตาราง 6.1-2 ข้อกำหนดของกระบวนการ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 6.1 ก (1)</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการติดตามประสิทธิผลของการจัดทำข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ และกระบวนการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย การบริการทางวิชาการ และกระบวนการอย่างไรที่คำนึงถึงความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่รายงานไว้ในโครงสร้างองค์กรอย่างไร ● ไม่พบการนำเอาข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ และกระบวนการไปออกแบบกระบวนการ ● ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ● ตาราง 6.1-2 ข้อกำหนดของกระบวนการ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯจะช่วยให้การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะฯ</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 6.1 ก (2)</p> <p>Finding: ไม่พบที่เป็นระบบแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ● ไม่พบการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ นวัตกรรม ความโดดเด่นของหลักสูตรและบริการ คุณค่าในมุมมองของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต่อหลักสูตรและบริการ การคำนึงถึงความเสี่ยง)รวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม(และความคล่องตัวที่อาจจำเป็นต้องมีมาพิจารณาในการออกแบบหลักสูตรและบริการอย่างไร <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการตลาดและหลักสูตรมีความทันสมัย</p>
<p>Item Reference 6.1 ข (2)</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบในการปรับในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบผ่านการวิเคราะห์สารสนเทศ ผลการติดตามตัวชี้วัดและตัววัดควบคุมกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการที่ระบุไว้ในหมวด 7 รวมถึงการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา การวิจัยและการบริการ ● ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ ● ตาราง 6.1-2 ข้อกำหนดของกระบวนการ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถปรับปรุงระบบงานกระบวนการปฏิบัติงานสำคัญ ที่สามารถยกระดับความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลต่อผลการดำเนินการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ</p>

หมวด 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

STRENGTHS
<p>Item Reference 6.2 ค (2)</p> <p>Finding: คณะมีแนวทางในการดูแลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คณะเริ่มมีแนวทางในการทำให้เกิดความปลอดภัยในที่ทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ทางคณะได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ ถึงดับเพลิง ประจำชั้นต่างๆ หากมีเหตุไฟไหม้ และมีทางหนีไฟสำรอง อุปกรณ์ได้รับการตรวจสอบและบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันการเสื่อมสภาพหรือการชำรุด ระบบไฟฟ้าสถานที่ทำงานจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ ● มีเจ้าหน้าที่คอยสำรวจและประสานงานในการซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ มีแม่บ้านประจำอาคารที่พร้อมให้บริการในการทำความสะอาดเพื่อมีสุขอนามัย และความปลอดภัยต่อบุคลากรในการเกิดอุบัติเหตุ ● ตาราง 6.1- 4 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย)

STRENGTHS
<p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference : 6.2 ก</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบการวิเคราะห์ต้นทุนโดยรวมของการปฏิบัติการ ● ไม่พบการควบคุมต้นทุนของทุกพันธกิจ เช่น การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ ● ไม่พบการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการและกระบวนการ <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน</p>
<p>Item Reference : 6.2 ข</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการอย่างไรในการเลือกผู้ส่งมอบและทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ส่งมอบที่ส่วนราชการเลือกมีคุณสมบัติและพร้อมที่จะช่วยยกระดับผลการดำเนินการและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินการของผู้ส่งมอบ การให้ข้อมูลป้อนกลับ แก่ผู้ส่งมอบ เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงอย่างไร รวมไปถึงมีการดำเนินการอย่างไรกับ ผู้ส่งมอบที่มีผลการดำเนินการที่ไม่ดี ● ตาราง 6.1- 3 เครือข่ายอุปทาน <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายอุปทาน</p>
<p>Item Reference 6.2 ค (1)</p> <p>Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและเกิดประสิทธิผลของระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียนและบุคคลอื่น</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น วิธีการกำกับติดตาม และทบทวน ปรับปรุงกระบวนการจัดการความต่อเนื่องของระบบปฏิบัติการและการกู้คืน การระบุประเด็นความเสี่ยงและการจัดลำดับความสำคัญ หากเกิดภัยพิบัติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ระบุในตารางที่ 6.1-4 ● ตาราง 6.1-4 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย) <p>Potential Impact การมีแนวทางที่เป็นระบบ ในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ ส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ

หมวด 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ

STRENGTHS
<p>Item Reference: 7.1 ก</p> <p>Finding: คณะมีผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีแนวโน้มและบรรลุเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับสมัครนักศึกษาใหม่ • จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิตที่ได้ออกมาทำระดับปริญญาตรี • จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ • จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ • จำนวนชุมชนที่คณะไปบริการวิชาการและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน <p>Potential Impact การมีผลการดำเนินการที่ดีดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้คณะบรรลุพันธกิจหลัก</p>
<p>Item Reference: 7.1ข(1)</p> <p>Finding: คณะมีผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่มีแนวโน้มและบรรลุเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา ต่อจำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่ • ร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ Active Learning • ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนด • จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยภายนอก • ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่กำหนด • ร้อยละจำนวนโครงการวิจัยที่รายงานความก้าวหน้าตามกำหนด • ร้อยละการดำเนินการให้บริการวิชาการที่เข้าไปตามแผน <p>Potential Impact การมีผลการดำเนินการที่ดีดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุน</p>
<p>Item Reference: 7.1ข(2)</p> <p>Finding: คณะมีผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่มีแนวโน้มและบรรลุเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละห้องปฏิบัติการที่ได้การรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัย • สถิติอุบัติเหตุกรณีโจรกรรม ปล้นจี้ ลักทรัพย์ <p>Potential Impact การมีผลการดำเนินการที่ดีดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>
<p>Item Reference: 7.1 ค</p> <p>Finding: คณะมีผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่บรรลุเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • จำนวนหลักสูตรที่เปิดรายวิชาสหกิจศึกษา • จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการ ในประเทศ

STRENGTHS
<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับคณะ <p>Potential Impact การมีผลการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีความร่วมมือกับเครือข่ายที่เข้มแข็งและช่วยยกระดับผลการดำเนินงานและตอบสนองความต้องการของการปฏิบัติการ</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference: 7.1 ก</p> <p>Finding: คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ได้รายงานผลลัพธ์การติดตามกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและส่วนตลาดที่สำคัญ ● ไม่พบการติดตามผลลัพธ์ของกระบวนการตามที่ระบุในตาราง ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดของหลักสูตรการวิจัย และบริการวิชาการ และตาราง 6.1-2 ข้อกำหนดของกระบวนการ ● ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มลดลง เช่น จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิตที่ดำเนินงานทำระดับปริญญาตรี จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ จำนวนนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา ร้อยละของนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา ต่อจำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่ ร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ Active Learning ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนด ร้อยละห้องปฏิบัติการที่ได้การรับรองมาตรฐาน ด้านความปลอดภัย ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ร้อยละจำนวนโครงการวิจัยที่รายงานความก้าวหน้าตามกำหนด ร้อยละการดำเนินการให้บริการวิชาการที่เข้าไปตามแผน จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับคณะ <p>Potential Impact ผลการดำเนินการดังกล่าว เป็นโอกาสให้คณะมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามพันธกิจ</p>
<p>Item Reference: 7.1ข(1)</p> <p>Finding: คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลของกระบวนการ</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบผลลัพธ์ด้านผลิตภาพและรอบเวลา การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ <p>Potential Impact ผลการดำเนินการดังกล่าว เป็นโอกาสให้คณะมีการปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ</p>
<p>Item Reference: 7.1ข(2)</p> <p>Finding: คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน ที่แตกต่างกันตามพื้นที่การจัดการศึกษา ● ตาราง 6.1-4 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย) ไม่ได้แสดงการติดตามผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน <p>Potential Impact ผลการดำเนินการดังกล่าว เป็นโอกาสให้คณะมีการปรับปรุงกระบวนการด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ และป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดจากเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยที่ไม่คาดคิด</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference: 7.1 ค</p> <p>Finding: คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุทยาน</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายอุทยานมาช่วยยกระดับผลการดำเนินการของคณะให้ดีขึ้น ● ไม่พบการรายงานผลลัพธ์ของการจัดการเครือข่ายอุทยาน ตามตาราง 6.1-3 เครือข่ายอุทยาน <p>Potential Impact ผลการดำเนินการดังกล่าว เป็นโอกาสให้คณะมีการปรับปรุงการจัดการเครือข่ายอุทยานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการยกระดับผลการดำเนินการที่ดีของคณะ</p>

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

หมวด 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

STRENGTHS
<p>Item Reference 7.2ก(1)</p> <p>Finding คณะมีผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายตัวมีแนวโน้มและเป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาแก่นักศึกษา ตามตารางที่ 7.2 ก-5 ● ความพึงพอใจการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และการใช้ชีวิตจากอาจารย์ที่ปรึกษาตามตารางที่ 7.2 ก-6 ● ความพึงพอใจในช่องทางการให้บริการมีความหลากหลาย ตามตารางที่ 7.2 ก-7 ● ความพึงพอใจการให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์หลายช่องทาง ตามตารางที่ 7.2 ก-8 ● ความพึงพอใจการให้บริการข้อมูลครบถ้วน ตามตารางที่ 7.2 ก-9 ● ความพึงพอใจการบริการให้แหล่งงานทั้งเต็มเวลาและนอกเวลา ตามตารางที่ 7.2 ก-10 ● การจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษาที่มีความเพียงพอ เพื่อพัฒนาด้านประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา ตามตารางที่ 7.2 ก-11 ● ความพึงพอใจการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษา ตามตารางที่ 7.2 ก-12 ● ความพึงพอใจการจัดโครงการ/กิจกรรม ที่ตรงกับความต้องการ ตามตารางที่ 7.2 ก-13 <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานที่ดีดังกล่าว อาจสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>
<p>Item Reference 7.2ก(1)</p> <p>Finding คณะมีผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นบางตัวที่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนห้องปฏิบัติการโดยรวม ตามตารางที่ 7.2 ก-1 ● ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนห้องปฏิบัติการโดยรวม ตามตารางที่ 7.2 ก-2 ● ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อห้องเรียนและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ตามตารางที่ 7.2 ก-3 ● ความพึงพอใจของชุมชนในการรับบริการวิชาการ ตามตารางที่ 7.2 ก-16 <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานที่ดีดังกล่าว อาจสะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 7.2ก(1)</p> <p>Finding ไม่พบผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่พบผลลัพธ์ด้านความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามตาราง 7.2 ก <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำได้ดีขึ้น</p>
<p>Item Reference 7.2ก(1)</p> <p>Finding คณะมีผลลัพธ์ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นบางตัวที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ ตามตารางที่ 7.2 ก-4 ● ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนด้านการวิจัย ตามตารางที่ 7.2 ก-14 ● ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนด้านบริการวิชาการ ตามตารางที่ 7.2 ก-15 <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการเพื่อการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น</p>
<p>Item Reference 7.2ก(2)</p> <p>Finding ไม่พบผลลัพธ์การประเมินบางเรื่องที่คณะได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 3</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ยังไม่พบผลลัพธ์การประเมินความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ของคณะ ตามตาราง 3.2-3 ● ไม่พบผลลัพธ์การประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตตามตาราง 3.2-3 ● ไม่พบผลลัพธ์การประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาสหกิจศึกษาของหลักสูตร ตามตาราง 3.2-3 <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ำในอนาคต</p>

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

หมวด 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

STRENGTHS
<p>Item Reference 7.3ก (1)</p> <p>Finding ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้ม</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของการบรรจุบุคลากรได้ตามแผน ● ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร ● ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน ● ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล ● จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ● ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ● ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด

STRENGTHS
<p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังและการตอบสนองต่อความท้าทายด้านบุคลากรที่ยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ</p>
<p>Item Reference 7.3ก(3)</p> <p>Finding ผลลัพธ์ด้านความผูกพันที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด • ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการสร้างความผูกพันและเพิ่มแรงจูงใจโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน และส่งผลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ</p>
<p>Item Reference 7.3ก (4)</p> <p>Finding ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผน <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพการงานและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ตอบสนองต่อความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล ในการเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 7.3ก (1)</p> <p>Finding ไม่พบผลลัพธ์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มลดลง ได้แก่ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ • ผลลัพธ์ที่ไม่ได้รายงาน เช่น ตัววัดด้านอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ</p>
<p>Item Reference 7.3ก (2)</p> <p>Finding ไม่พบผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงานและแนวโน้มผลการดำเนินการ</p> <p>Evidence</p> <p>คณะรายงานผลลัพธ์การดำเนินการโดยไม่แสดงแนวโน้ม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความพึงพอใจต่อสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน • ความพึงพอใจต่อห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การปฏิบัติการ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจต่อเทคโนโลยีและการเรียนรู้ออนไลน์ ● ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ ● ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ครอบคลุมด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มและแต่ละพื้นที่ และส่งผลต่อความสำเร็จตามพันธกิจ</p>
<p>Item Reference 7.3ก (3)</p> <p>Finding ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามกลุ่มของบุคลากรแต่ละกลุ่มและแต่ละพื้นที่การจัดการศึกษา</p> <p>Evidence</p> <p>คณะไม่ได้แสดงแนวโน้มผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ระดับความพึงพอใจผลตอบแทนจากการเลื่อนเงินเดือนสายวิชาการ / สายสนับสนุน ● ความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุน ● ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากหน่วยงาน ● ความพึงพอใจ ต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ● ความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุนการสอน <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการสร้างความผูกพันและการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จตามพันธกิจและแผนปฏิบัติการสำคัญ</p>
<p>Item Reference 7.3ก (4)</p> <p>Finding ไม่พบผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผลลัพธ์ที่ไม่ได้แสดงแนวโน้ม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากร IDP ความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุนการสอน (การฝึกอบรม, การให้คำปรึกษาด้านการสอน) ● ผลลัพธ์ที่ไม่ได้รายงาน เช่น ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำที่แตกต่างกันตามกลุ่มและแต่ละพื้นที่ <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะและส่งเสริมค่านิยม L = LIFELONG ในการเป็นคณะที่มีบุคลากรที่มีความรอบรู้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยและเติบโตอย่างมีอาชีพ)</p>

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

หมวด 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

STRENGTHS
<p>Item Reference 7.4ก(4)</p> <p>Finding ผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมของคณะมีผลลัพธ์ที่ได้ระดับและมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้บริหารระดับต่างๆ เป็นศูนย์ ● จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารเป็นศูนย์ ● จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้างเป็นศูนย์ ● จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการเป็นศูนย์ ● จำนวนเรื่องการทุจริต/ผิดระเบียบที่ร้ายแรงของบุคลากรเป็นศูนย์ <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานที่ดีดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ดีในการกำกับการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งสถาบัน</p>
<p>Item Reference 7.4ก(3)</p> <p>Finding ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลองค์กรและการรับรองคุณภาพบรรลุเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหารสูงกว่าเป้าหมาย ● มีจำนวนหลักสูตรที่มีผลการตรวจประเมินคุณภาพ ระดับหลักสูตร (AUN-QA) อยู่ในระดับ 2 ขึ้นไป เป็นไปตามเป้าหมาย <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานที่ดีดังกล่าว อาจช่วยสะท้อนถึงการมีแนวทางการกำกับดูแลองค์ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย และการรับรองมาตรฐานการศึกษา</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่องตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและกระบวนการที่สำคัญ</p> <p>Finding 7.4ก(1)(2)(3)(5)</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ด้านการนำองค์กร เช่น ผลลัพธ์การสื่อสารข้อมูลสำคัญขององค์กรแก่บุคลากรและนักศึกษา การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแนวนโยบาย ● ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์ตามแนวทางการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ● ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ เช่น ผลลัพธ์ตามมาตรการในการจัดการเพื่อลดผลกระทบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● ด้านสังคม เช่น ผลการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน การการพัฒนาชุมชนและสังคมเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและมีความต่อเนื่อง <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยคณะในการทราบประสิทธิผลการจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้อง</p>

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

หมวด 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์

STRENGTHS
<p>Item Reference 7.5ก(1)</p> <p>Finding ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงินสูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีในบางเรื่อง</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณทั้งหมดมีแนวโน้มที่ดี • รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาสูงกว่าเป้าหมาย <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานที่ดีดังกล่าว อาจช่วยสะท้อนการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านงบประมาณรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะที่มีแนวโน้มลดลง</p>
<p>Item Reference 7.5ก(2)</p> <p>Finding ผลการดำเนินงานด้านการตลาดมีผลลัพธ์ที่ดีกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • จำนวนนักศึกษาใหม่ • ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับสมัครนักศึกษาใหม่ <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานที่ดีดังกล่าว อาจช่วยสะท้อนการเอาชนะภัยคุกคามด้านจำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้สถานศึกษาบางแห่งอาจต้องถูกปิดลง</p>
OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT
<p>Item Reference 7.5ข</p> <p>Finding ผลการดำเนินงานด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี • ร้อยละของโครงการที่ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ <p>Potential Impact ผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจเป็นโอกาสของคณะในการนำไปปรับปรุงกระบวนการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติผ่านการมอบหมาย KPI รายบุคคล</p>
<p>Item Reference 7.5ก(1)</p> <p>Finding ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินที่สำคัญหลายเรื่องตามบริบทที่กำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร</p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> • งบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอก • มูลค่าเพิ่มจากผลงานวิจัย • รายได้จากการบริการวิชาการแบบมีรายได้ <p>Potential Impact การรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจช่วยสะท้อนแนวทางการมุ่งการเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านงบประมาณของคณะที่มีแนวโน้มลดลง</p>

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 7.5ข

Finding ไม่พบการรายงานผลการดำเนินงานด้านการสร้างนวัตกรรม

Evidence

- ไม่พบผลการดำเนินงานด้านการมุ่งมั่นด้านการสร้างนวัตกรรม

Potential Impact การรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยสะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มีค่านิยมด้าน L = LIFELONG Learning ที่มุ่งเน้นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยและเติบโตอย่างมีอาชีพ

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 57.25

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 45

Total Score 102.25

หมวด	ค่าน้ำหนัก	คะแนน (0-100%)	คะแนน
หมวดที่ 1 การนำองค์กร			
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	10	7
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	10	5
รวม	115		12
หมวดที่ 2 กลยุทธ์			
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	15	7
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	10	5
รวม	90		11
หมวดที่ 3 ลูกค้า			
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	10	4
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	10	5
รวม	85		9
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้			
4.1 การวัดวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	45	10	5
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	10	5
รวม	90		9
หมวดที่ 5 บุคลากร			
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10	4
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	10	5
รวม	85		9
หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ			
6.1 กระบวนการทำงาน	40	10	4
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	10	5
รวม	85		9
รวมหมวด 1-6	550		57.25

หมวด	ค่าน้ำหนัก	คะแนน (0-100%)	คะแนน
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์			
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120	10	12
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10	8
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	10	8
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90	10	9
รวมหมวด 7	450		45
รวมทั้งหมด	1000	คะแนนรวม	102.25

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้ออย่างครบถ้วน D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใด ๆ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือในระดับสถาบันที่ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล I : มีแนวทางการบูรณาการอย่างดีกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบคำถามย่อยของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานส่วนใหญ่ L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และปรากฏหลักฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบัน โดยแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและแสดงตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม I : มีแนวทางที่บูรณาการกับความจำเป็นที่สถาบันต้องทำ/มี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L : มีการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง สถาบันแสดงการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศได้ถูกนำไปใช้บางเรื่อง ทั้งมีตัวอย่างการสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการหลัก I : แนวทางมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวมที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
30%, 35%, 40% หรือ 45%	A : ปรากฏหลักฐานว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D : มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L : ปรากฏหลักฐานว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I : แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานที่สถาบันต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อกระบวนการอื่น ๆ
10%, 15%, 20% หรือ 25%	A : ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D : การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ อยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L : ปรากฏหลักฐานการเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้น ๆ I : มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
0% หรือ 5%	A : ไม่ปรากฏแนวทางอย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D : ไม่มีหรือแทบไม่ปรากฏหลักฐานการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ L : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I : ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน</p> <p>T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำสำหรับเทียบเคียงในหลายด้าน</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อ</p> <p>T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C : แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65%	<p>Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ</p> <p>T : แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C : ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด และกระบวนการที่สำคัญ</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45%	<p>Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ</p> <p>T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>C : เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
10%, 15%, 20% หรือ 25%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง</p> <p>T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C : แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
0% หรือ 5%	<p>Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้</p> <p>T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>

โครงสร้างองค์การโดยย่อ

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษา	<p>ก การจัดการศึกษา .ระดับปริญญาตรี จำนวน หลักสูตร 7หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (.ปวส) จำนวน หลักสูตร 4(รายได้ร้อยละ 60)</p> <p>กลไกการส่งมอบ1 . ออกแบบหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติ 2. เน้นการบูรณาการหลากหลายศาสตร์และการปฏิบัติบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม 3. ฝึกปฏิบัติทักษะการเป็นผู้ประกอบการในห้องปฏิบัติการและธุรกิจจำลอง 4. จัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ (WIL) 5. การฝึกปฏิบัติงานจริงร่วมกับสถานประกอบการ (สหกิจศึกษา)</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ บัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน</p> <p>ข การวิจัย .การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยประกอบการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ สร้างนักวิจัยต้นแบบเพื่อให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ สร้างเครือข่ายวิจัย ตลอดจนความร่วมมือทางวิชาการและการเผยแพร่ผลงาน</p> <p>กลไกการส่งมอบ 1. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย 2. การจัดทำวารสารวิชาการ</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ1 . จำนวนเครือข่ายในการทำงานกับเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรด้านการวิจัย2. ผลลัพธ์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>ค การบริการวิชาการ .แบบให้เปล่าและแบบมีรายได้</p> <p>กลไกการส่งมอบ ก .แบบให้เปล่า โดยสร้างภาคีเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ของคณะและการจัดโครงการฝึกนักศึกษาในชุมชน ข .แบบมีรายได้ โดยการจัดอบรมให้ความรู้</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ รายได้จากการบริการวิชาการ</p>
2. พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม	<p>วิสัยทัศน์ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม เป็นนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน</p> <p>ค่านิยม</p> <p>B = BUILD ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมและผู้ประกอบการรุ่นใหม่ไว้ที่รอบรู้ชาญฉลาด</p> <p>A = AGILEการดำเนินงานและการบริหารของคณะในลักษณะที่คล่องตัวเพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานร่วมกันเป็นทีม</p> <p>L = LIFELONG Learning เป็นคณะที่มีบุคลากรที่มีความรอบรู้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยและเติบโตอย่างมีอาชีพ</p> <p>A = ACT as ONE เป็นหนึ่งเดียวทั้ง 6 จังหวัด</p> <p>พันธกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรอบรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับศักยภาพของบุคลากร จากกระบวนการมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมสร้างสรรค์ให้ผูกพัน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและบูรณาการเข้ากับการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สำหรับผู้ประกอบการและบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมท้องถิ่นตามแนวทางศาสตร์พระราชา <p>บริหารเครือข่ายความร่วมมือและสร้างพันธมิตรทางวิชาการ การทำงานร่วมกันกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนสู่ความเป็นระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>วัฒนธรรม</p> <p>To Move Forward and Take the Lead in Education(ก้าวไปข้างหน้าและเป็นผู้นำในด้านการศึกษา)</p>
3. สมรรถนะหลัก	<ol style="list-style-type: none"> B - BUILD (การสร้างสรรคและพัฒนา) A - AGILE (ความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ) L - LIFELONG Learning (การเรียนรู้ตลอดชีวิต) A - ACT as ONE (การทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว)

หัวข้อ	ข้อมูล
4. บุคลากร	<p>ลักษณะโดยรวมของบุคลากร . คณะมีบุคลากรรวมทั้งหมด คน และสาย 314 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 352 คน 38 สนับสนุน</p> <p>ขการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากรด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง . การมีกำลังคนที่เพียงพอและมีสมรรถนะหลักในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยฯ ให้มีศักยภาพในการตอบโจทย์และขับเคลื่อนประเทศได้อย่างแท้จริง</p>
5. ปัจจัยความผูกพันบุคลากร	<p>ปัจจัยความผูกพัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งที่สูงขึ้น/ 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. งบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเอง 4. งบประมาณสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ 5. งบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยและการบริการวิชาการ 6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 7. ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
6. สินทรัพย์	<p>ก. สถานที่และอุปกรณ์ อาคารบริหารธุรกิจ 1, 2, 3 และอาคารเฉลิมพระเกียรติ ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี ห้อง ,Streaming room, ห้องปฏิบัติการบัญชีดิจิทัล, ห้องปฏิบัติการระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล, ห้องประชุมลานไพลิน, ห้องปฏิบัติการบัญชีดิจิทัล , ห้องฝึกฝนทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่, ห้องปฏิบัติการด้าน Marketing Transformation</p> <p>ข. เทคโนโลยี โปรแกรม SAP Business One, Chat GPT Plus, Elicit Plus, Gemini Advanced, Quillbot, Canva Pro team, Ms.-Teams, Zoom pro, Board Game, สื่อการเรียนการสอนเครือข่าย, ระบบติดตามแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (IDP) และระบบบริหารจัดการคลังและพัสดุระบบอินเทอร์เน็ต</p> <p>ค. ทรัพย์สินทางปัญญา ลิขสิทธิ์ 3 ชั้น อนุสิทธิบัตร 2 ชั้น</p>
7. สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	<p>ก มาตรฐานและข้อกำหนด .การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ</p> <p>ข- การรับรองคุณภาพ .</p> <p>ค- การรับรองหรือข้อกำหนดการขึ้นทะเบียน .</p>
8. โครงสร้างองค์กร	<p>กโครงสร้างการนำองค์กร . มีการบริหารจัดการพื้นที่การจัดการศึกษาอีก จำนวน จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัด 5 เชียงราย ลำปาง ตาก น่านและพิษณุโลก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณบดี เป็นผู้นำสูงสุด 2. ทีมงานบริหาร ประกอบด้วย รองคณบดี (ส่วนกลาง)3 ฝ่าย และรองคณบดี ฝ่าย 8 จังหวัด ผู้ช่วยคณบดี 5 3. คณะกรรมการที่สำคัญในการนำองค์กรและการกำกับดูแล ประกอบด้วย คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการวิชาการ เพื่อพิจารณา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการบริหารจัดการ
9. ผู้เรียนและลูกค้าอื่นๆ	<p>กกระบวนการจัดการเรียนการสอน.</p> <p>C1 นักศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1 .มีความรู้และพัฒนาทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพตามที่กำหนด 2 .หลักสูตรมีความทันสมัยและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน .3สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด .4มีงานทำที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหรือหลักสูตรภายหลังจากสำเร็จการศึกษา .5มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอและปลอดภัยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (.ปวส)</p> <p>ข กระบวนการวิจัย.</p> <p>C2 ด้านการวิจัย มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. คุณภาพของงานวิจัย และการดำเนิน</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>โครงการวิจัยตามระยะเวลาที่กำหนด 2. ผลผลิต ที่ตรงกับสัญญารับทุน 3. โครงการวิจัยสามารถสร้างผลกระทบต่อประเทศ</p> <p>ค กระบวนการบริการวิชาการ.</p> <p>C3 ผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม (แบบให้เปล่า)มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. อาจารย์และนักศึกษาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 2. รายวิชาที่บูรณาการกับผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 3.ชุมชนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน</p> <p>C 4 ผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม (แบบมีรายได้)มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. ได้รับองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประกอบการ ชุมชน และสังคม 2. ได้มีความร่วมมือในการรับบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง 3. ได้รับการยกระดับ สินค้าและบริการ</p>
<p>10. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>S1 ผู้ปกครอง มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสมตลอดหลักสูตร 2. ช่องทางการสื่อสารกับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ 3. คุณภาพการจัดการศึกษาของหลักสูตรและอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ 4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการศึกษา 5. สภาพลักษณะชื่อเสียง และการได้รับการยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม</p> <p>S2 ผู้ใช้บัณฑิต มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. บัณฑิตมีคุณภาพตรงกับความต้องการ และเหมาะสมต่อการทำงาน 2. มีทักษะภาษาและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3. การคิดเชิงระบบและสามารถคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์</p> <p>S3 ศิษย์เก่า มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. ข้อมูลข่าวสารจากคณะที่เป็นประโยชน์ให้แก่ศิษย์เก่า เช่น การรับสมัครงาน การอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Re-skill, Up-skill, New Skill) 2. จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน การมอบทุนการศึกษาให้แก่ศิษย์ปัจจุบัน 3. แหล่งหาความรู้เพิ่มเติม มีฐานข้อมูลความรู้ใหม่ๆ 4. ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการหรือให้คำปรึกษาสำหรับศิษย์เก่า</p> <p>S4 ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ มีความต้องการและความคาดหวัง ได้แก่ 1. ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารด้านการรับสมัครที่เข้าถึงได้สะดวก และเข้าใจง่าย 2. รายละเอียดของหลักสูตรต่างๆ ที่สนใจเข้าศึกษาต่อ 3. รายละเอียดกำหนดการสมัคร เข้าศึกษาต่อ</p>
<p>11. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่ทางการ</p>	<p>ก. การศึกษา</p> <p>1 ผู้ส่งมอบ บริษัท ลีอกซ์เลย์จำกัด (มหาชน) เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บทบาท คือ การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนด้านบัญชีดิจิทัล ● ข้อกำหนดที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ คุณภาพของวัสดุและครุภัณฑ์ระยะเวลาการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง <p>2. คู่ความร่วมมือ สถานประกอบการที่สร้างความร่วมมือกับการจัดการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บทบาท คือ ร่วมออกแบบการบริหารและจัดการ พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน เพิ่มประสบการณ์วิชาชีพด้านการฝึกงานและสหกิจศึกษา <p>3. คู่ความร่วมมือ สถานประกอบการ สหกิจศึกษา ที่มี MOU จำนวน 16 แห่ง และสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ มากกว่า แห่ง 300</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บทบาท คือ การปฏิบัติงานจริงและจัดทำโครงการวิชาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการ <p>ข. การวิจัย .</p> <p>1. คู่ความร่วมมือ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บทบาท คือ วารสารร่วมเป็นสมาชิกของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ● ข้อกำหนดที่สำคัญ ได้แก่ วารสารอยู่ในฐานข้อมูล TCI โดยวารสารต้องปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพของ Thai Journals Online

หัวข้อ	ข้อมูล																																		
	<p>คบริกรวิชาการและศูนย์ความเป็นเลิศฯ .</p> <p>1. คู่ความร่วมมือ ธนาคารออมสิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>บทบาท</u> คือ 1. ร่วมกันยกระดับ พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. ร่วมกันพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ● <u>ข้อกำหนดที่สำคัญ</u> ได้แก่ 1 . จัดตั้งวิสาหกิจชุมชน 2. ได้ผลิตภัณฑ์ชุมชน <p>2. คู่ความร่วมมือ เกษตรอำเภอมะริมและเทศบาลอำเภอยางชุมน้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>บทบาท</u> คือ การให้บริการวิชาการตามความต้องการของคู่ความร่วมมือ ● <u>ข้อกำหนดที่สำคัญ</u> ได้แก่ โครงการภายใต้แผนงาน 2.1 วิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมอาชีพในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร 																																		
<p>12. ลำดับในการแข่งขัน</p>	<p>ก ขนาดและการเติบโตของสถาบันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น .</p> <table border="1" data-bbox="363 651 1382 1211"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">คณะบริหารธุรกิจ</th> </tr> <tr> <th>มทรล้านนา.</th> <th>มทรธัญบุรี.</th> <th>มแม่โจ้.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">ด้านการวิจัย</td> <td>จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุน - ภายใน</td> <td>0</td> <td>N/A</td> <td>790,047</td> </tr> <tr> <td>จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุน - ภายนอก</td> <td>21,571,517</td> <td>N/A</td> <td>6,423,270</td> </tr> <tr> <td>จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด -</td> <td>115</td> <td>N/A</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>-จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร</td> <td>5</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ด้านพัฒนาบุคลากร</td> <td>ร้อยละของของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก</td> <td>24.20</td> <td>68.89</td> <td>71.74</td> </tr> <tr> <td>ร้อยละของของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</td> <td>20.38</td> <td>48.89</td> <td>58.70</td> </tr> </tbody> </table> <p>ข ประเภทคู่แข่ง . คณะบริหารธุรกิจ มทรธัญบุรี. และ มแม่โจ้. ค ปัจจัยสร้างความแตกต่างขององค์กรจากคู่แข่ง .</p>			คณะบริหารธุรกิจ			มทรล้านนา.	มทรธัญบุรี.	มแม่โจ้.	ด้านการวิจัย	จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุน - ภายใน	0	N/A	790,047	จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุน - ภายนอก	21,571,517	N/A	6,423,270	จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด -	115	N/A	47	-จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	5	N/A	N/A	ด้านพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	24.20	68.89	71.74	ร้อยละของของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	20.38	48.89	58.70
				คณะบริหารธุรกิจ																															
		มทรล้านนา.	มทรธัญบุรี.	มแม่โจ้.																															
ด้านการวิจัย	จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุน - ภายใน	0	N/A	790,047																															
	จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุน - ภายนอก	21,571,517	N/A	6,423,270																															
	จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด -	115	N/A	47																															
	-จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	5	N/A	N/A																															
ด้านพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	24.20	68.89	71.74																															
	ร้อยละของของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	20.38	48.89	58.70																															
<p>13. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน</p>	<p>ก. การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ส่งผลต่อสถานการณ์แข่งขัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชาชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 2. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย 3. การเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ 4. การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการศึกษา <p>ข. การเปลี่ยนแปลงที่สร้างโอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร 2. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุ 3. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบออนไลน์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. สร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ 																																		
<p>14. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p>	<p>ก แหล่งที่มาที่สำคัญสำหรับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในวงการศึกษา .</p> <p>ข แหล่งที่มาที่สำคัญสำหรับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบนอกวงการศึกษา .</p> <p>ค ข้อจำกัดในการได้มาหรือใช้ประโยชน์จากข้อมูล .</p>																																		

หัวข้อ	ข้อมูล
<p>15. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์</p>	<p>ด้านการจัดการศึกษา</p> <p>SC1 มีการใช้งบประมาณทางการศึกษามากขึ้น แต่งบประมาณรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะฯ มีแนวโน้มลดลง</p> <p>SC2 หลักสูตรของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ เป็นหลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ และจัดอยู่ในสายสังคมศาสตร์ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่เน้นตอบสนองต่อภาคอุตสาหกรรม และสายวิทยาศาสตร์ ทำให้คณะฯ ต้องพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงต่อความต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบัน รวมถึงพัฒนาและปรับปรุงให้มีความทันสมัย</p> <p>SC3 โปรแกรมฝึกภาษาต่างๆ ไม่เพียงพอ และการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา เฉพาะ เช่น การมีอาจารย์ชาวต่างชาติ มีน้อย (เจ้าของภาษา)</p> <p>ด้านการวิจัย</p> <p>SC4 การสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลงานวิจัย เพื่อเพิ่มช่องทางการหารายได้หน่วยงาน</p> <p>SC5 ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงผลงานที่สร้างชื่อเสียงยังมีจำนวนน้อย</p> <p>SC6 การเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยตามเกณฑ์ กพอ.</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ</p> <p>SC7 ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสำหรับการดำเนินงานด้านการให้บริการวิชาการ ขาดความคล่องตัว และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>SC8 การหารายได้ผ่านช่องทางหน่วยบริการวิชาการ</p> <p>SC9 การบูรณาการการให้บริการวิชาการระหว่างศาสตร์วิชามีน้อย</p> <p>SC10 การบรรลุแผนการดำเนินงานบริการวิชาการ ตามที่วางแผนไว้</p> <p>ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>-</p> <p>ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>-</p> <p>ด้านบุคลากร</p> <p>SC11 บุคลากรบางส่วนยังขาดแนวคิดเชิงรุก และกระบวนทัศน์ใหม่</p> <p>SC12 สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>SC13 บุคลากรยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ</p> <p>SC14 บุคลากรบางส่วนขาดความมั่นใจ และความก้าวหน้าทางสายงานเนื่องจากเป็นลูกจ้างชั่วคราว</p>
<p>16. ภัยคุกคาม</p>	<p>ด้านการจัดการศึกษา</p> <p>T1 งบประมาณจากทางภาครัฐในการลงทุนทางการศึกษานั้นมีแนวโน้มที่จะลดลง</p> <p>T2 เนื่องจากจำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้สถานศึกษาบางแห่งอาจต้องถูกปิดลง เมื่อมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการต่อหัวนักศึกษาสูงมากขึ้นภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด</p> <p>T3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม ด้านประชากร อัตราการเกิดน้อยลงเรื่อย ๆ และกำลังคนทางเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ส่งผลให้จำนวนประชากรวัยอุดมศึกษา ที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 18-22 ปี ลดลง ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่อาศัยค่าใช้จ่ายจากค่าเล่าเรียนเป็นหลัก อาจได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรกจากรายได้ที่ลดลง</p> <p>T4 การแข่งขันระหว่างคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีนักศึกษา เพิ่มมากขึ้น</p> <p>T5 ความหลากหลาย และความต้องการทักษะความสามารถของตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้สถาบันการศึกษาต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>ด้านการวิจัย</p> <p>T6 จำนวนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยมีจำนวนจำกัด</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ</p> <p>T7 วัน เวลา สถานที่ การรับบริการวิชาการที่ไม่แน่นอน ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>-</p> <p>ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>-</p> <p>ด้านบุคลากร</p> <p>T8 การเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
<p>17. ความ ได้เปรียบ เชิงกลยุทธ์</p>	<p>ด้านการจัดการศึกษา</p> <p>SA 1 มีพื้นที่ที่จัดการศึกษากระจายครอบคลุมทั่วเขตภาคเหนือ สามารถรองรับความต้องการการเข้าศึกษาต่อ ผู้ที่สนใจได้ทั่วถึง</p> <p>SA 2 มีการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และผลิตกำลังคนร่วมกับสถานประกอบการ อาทิเช่น โครงการความร่วมมือโครงการร่วมบริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด โครงการร่วมบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด หนุม.บ (มหาชน) อินเตอร์ เป็นต้น</p> <p>SA3 การเรียนการสอนเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำงานได้จริงในสถานประกอบการ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>ด้านการวิจัย</p> <p>SA4 คณะมีผลงานพื้นที่วิจัยที่หลากหลาย และสามารถนำมาบูรณาการการทำงานวิจัยข้ามศาสตร์ได้+</p> <p>SA5 มีบุคลากรที่มีความรู้ในการทำงานวิจัยที่หลากหลายศาสตร์</p> <p>SA6 การนำเทคโนโลยี Artificial intelligence (AI) มาประยุกต์ใช้ (</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ</p> <p>SA7 ใช้โอกาสนี้ในการวางแผนและปรับกลยุทธ์ในการให้บริการวิชาการใหม่</p> <p>ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>-</p> <p>ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>-</p> <p>ด้านบุคลากร</p> <p>SA8 คณะมีบุคลากร มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัย การบริการวิชาการ ตามบริบทของเขตพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชน สังคม</p> <p>SA9 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีความรู้ และประสบการณ์</p>
<p>18. โอกาส เชิงกลยุทธ์</p>	<p>ด้านการจัดการศึกษา</p> <p>SO1 แนวโน้มและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การเปิดโอกาสให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>SO2 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ ผู้สูงอายุ รวมถึงบุคคลที่สนใจทุกช่วงวัย</p> <p>SO3 นโยบายการพัฒนาาระบบการศึกษาไทย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาไทยให้ดีขึ้น ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ</p> <p>SO4 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำSO1 แนวโน้มและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การเปิดโอกาสให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้</p> <p>SO2 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ ผู้สูงอายุ รวมถึงบุคคลที่สนใจทุกช่วงวัย</p> <p>SO3 นโยบายการพัฒนาาระบบการศึกษาไทย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาไทยให้ดีขึ้น ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>SO4 มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำ</p> <p>ด้านการวิจัย</p> <p>SO6 การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัย</p> <p>SO7 การสร้างเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรม ในระดับชุมชน สังคมสู่สากล</p> <p>SO8 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยเพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2</p> <p>SO9 สามารถผลิตผลงานวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระยะเวลาที่สั้นลง</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ</p> <p>SO10 การหารายได้จากแหล่งงบประมาณภายนอก รวมถึงการหารายได้จากการให้บริการวิชาการ การวิจัยของบุคลากร หรือการสร้างศูนย์ความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นแหล่งรายได้ การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นสำหรับการ Re-skill / Up-skill / New-skill สามารถนำภัยคุกคามที่เกิดขึ้นมาประชุมวางแผนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก</p> <p>ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>-</p> <p>ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม</p> <p>-</p> <p>ด้านบุคลากร</p> <p>SO11 สนับสนุนบุคลากรด้านการวิจัย ไปทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเติบโตตาม BCG Model ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้รับความช่วยเหลือด้านองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>SO12 พัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรของคณะให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือตามความจำเป็นในตำแหน่งงาน รวมถึงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</p>
19. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ (รายไตรมาส) โดยการใช้วงจรคุณภาพ PDCA 2. การตรวจประเมินคุณภาพเป็นประจำทุกปี โดยเกณฑ์ การประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEX), Risk Management, TQF, CHE-QA online และ AUN-QA การจัดการความรู้

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2566



กำหนดการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ในวันที่ ๒๖ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมราชรัตน์ อาคารบริหารธุรกิจ ๓ ชั้น ๒ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มทร.ล้านนา /
พื้นที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Zoom Cloud Meeting

ได้ที่ <https://zoom.us/my/balazoom> (Zoom ID: ๕๑๘๘๑๒๙๙๐๗)

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เวลา	กิจกรรม
๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น.	คณะกรรมการประเมินฯ ร่วมประชุม
๐๙.๓๐ - ๑๑.๐๐ น.	คณะกรรมการประเมินฯ พบทีมผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ - ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ (๓๐ นาที) - คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์ผู้บริหาร
๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์อาจารย์และบุคลากร
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน
๑๗.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารเย็น
๑๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน (ต่อ)

วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เวลา	กิจกรรม
๐๙.๐๐ - ๑๑.๐๐ น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลประเมินและ Feedback Report เพื่อนำเสนอ ผลประเมินเบื้องต้น
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	สรุปผลการประเมินด้วยวาจาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	ประชุมจัดทำแผนพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินฯ

หมายเหตุ : ๑. พักรับประทานอาหารว่างช่วงเช้า เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น. และช่วงบ่ายเวลา ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ น.

๒. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

คณะกรรมการตรวจประเมิน	
1. ประธาน :	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กริช แรงสูงเนิน สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. กรรมการ :	ดร.ภาวนา กิตติวิมลชัย นักวิชาการแผนและสารสนเทศ ระดับชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. กรรมการ :	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาศ ตอนชัย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
4. เลขานุการ :	นางสาวรุจิราพร แสงปวง คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ภาคผนวก ข.



คณะกรรมการประเมินฯ ร่วมประชุม



ผู้บริหารคณะฯ รายงานผลการดำเนินงาน



คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์อาจารย์และบุคลากร



คณะกรรมการประเมินฯ สรุปผลการประเมิน



รายงานผลการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ

ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งคณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ที่ ๑๔๕/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ (ส่วนกลาง)
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

เพื่อให้การตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ จึงเห็นสมควร แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ (ส่วนกลาง) คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรีช	แรงสูงเนิน	ประธานกรรมการ
๒) นางสาวภาวณา	กิตติวิมลชัย	กรรมการ
๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรลาส	ดอนชัย	กรรมการ
๔) นางสาวรุจิราพร	แสงปวง	เลขานุการ

อำนาจหน้าที่

- ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของหน่วยงาน (EdPEX)
- ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของคณะ
- ให้ข้อเสนอแนะต่อคณะ มหาวิทยาลัย และสำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพของคณะให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาของชาติ
- จัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพของคณะตามระบบ CHE QA Online เสนอต่อมหาวิทยาลัยและสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์กัญธรรมา ดิษฐ์แก้ว)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์