



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

หน้า

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	3
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	4
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดและหัวข้อ	7
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	21
5. OP in brief.....	24

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) รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวรากร | ประธานกรรมการ |
| 2) รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย | กรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย โพธิ์หอม | กรรมการ |
| 4) นางสาวพัชราภรณ์ อ้วนเผื่อ | เลขานุการ |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process strength

คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางในการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอด วิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลัก ธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแล องค์กรโดยดำเนินการตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่างๆ และกำกับติดตาม ประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุ ความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ข. Process OFI

1) คณะฯ มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การเลือก และใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมใน ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การใช้เสียงของลูกค้ำและตลาด และการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำทุกกลุ่มได้

2) คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลต่อการบรรลุ ความสำเร็จของวิสัยทัศน์และความสามารถในการแข่งขันในอนาคต โดยมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) แนวทางที่ เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์จากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (2) วิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือแนวทางในการทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์กับการเปลี่ยนแปลง (4) ไม่ พบแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์รวมถึงแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนกลยุทธ์ (5) ไม่ พบการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับแผนปฏิบัติการ และ (6) ควรระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่อาจพิจารณาจัดทำ ความเสี่ยงที่นำลงทุน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างผลลัพธ์อย่างก้าวกระโดด การที่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับความท้าทาย/ความได้เปรียบ/โอกาสเชิงกลยุทธ์ อาจช่วยให้คณะบรรลุวิสัยทัศน์ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

3) คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาประสิทธิผลของระบบวัดผลการดำเนินงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ในประเด็นดังนี้ (1) การกำหนดผลลัพธ์ในการดำเนินการที่สำคัญที่ครอบคลุมทั้งพันธกิจหลัก และงานสนับสนุน (2) การรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถรายงานผล การดำเนินงานในภาพรวมของคณะได้ (3) การแสดงผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ในรูปแบบของ Dashboard แบบ Real time เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ในการกำกับ ติดตามและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (4) การวิเคราะห์ ข้อมูลและผลลัพธ์ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อทั้งระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการ (5) การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มี

คุณภาพและพร้อมใช้งาน และ (6) การจัดการความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ การมีระบบวัดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิผล สนับสนุนการบริหารคณะบนพื้นฐานของ Management by Fact

4) **คณะ** มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการด้านบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบการทำงานและบริหารงานบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสุขภาวะ และมีความมั่นคง การประเมินความผูกพัน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร การจัดการผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจช่วยทำให้คณะสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้

5) **คณะ** มีโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการออกแบบ จัดการและปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น การจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการและกระบวนการที่สำคัญ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม การควบคุมต้นทุนโดยรวม และการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้คณะสามารถบรรลุพันธกิจและประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

6) **คณะ** มีโอกาสในการพัฒนาระบบการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากรและการจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะ สามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ค. Result Strength

1) **คณะ** แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี จำนวนผลงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับ High quality publications: Scopus Q1-Q4 จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ของบุคลากรสายวิชาการ จำนวนชุมชนที่คณะฯ ไปบริการวิชาการและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน **ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ** เช่น จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จำนวนโครงการในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา **ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน** เช่น จำนวนสถานประกอบการที่ร่วมกับหลักสูตรปริญญาตรีในการเรียนการสอน **ด้านความพึงพอใจของลูกค้า** เช่น ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคณะในภาพรวม ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ ร้อยละความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้บริการวิชาการต่อสังคม **ด้านความผูกพันของลูกค้า** เช่น ร้อยละความผูกพันของผู้เรียน ร้อยละความผูกพันของบุคลากรภายนอกต่อการ

ให้บริการของคณะ ร้อยละของบัณฑิตศึกษาที่เป็นศิษย์เก่า จำนวนหน่วยงานที่ใช้บริการซ้ำ **ด้านบุคลากร** เช่น ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ร้อยละความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ร้อยละความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและสนับสนุนการทำงานได้อย่างเหมาะสม ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียงและได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ **ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการประพฤติอย่างมีจริยธรรม** เช่น ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากสภาวิศวกรต่อจำนวนหลักสูตรที่ต้องรับรอง จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารและด้านการเงินจัดซื้อจัดจ้าง จำนวนข้อร้องเรียนต่อบุคลากรคณะ จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและบริการทางวิชาการ **ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด** เช่น งบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละของงบประมาณประเภทงบลงทุนต่องบแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณในการพัฒนานักศึกษาทั้งหมดต่อคน งบประมาณที่ใช้ในการบริหารการแก่สังคม จำนวนนักศึกษาต่างประเทศศึกษาต่อแลกเปลี่ยน สัดส่วนของนักศึกษาที่มาสมัครเทียบกับแผนการรับเข้า ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุพันธกิจ

ง. Result OFI

1) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ **ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** เช่น ผลลัพธ์ด้านวิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของข้อกำหนดตามตารางที่ 6.1-1 **ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ** เช่น ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตาม ตาราง 6.1-3 ผลลัพธ์ของกระบวนการสนับสนุนตาม ตารางที่ 6.1-5 ผลลัพธ์การจัดการการสูญเสียในกระบวนการบริการวิชาการและการบริหารจัดการตาม ตารางที่ 6.2-1 **ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน** เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความปลอดภัย ภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉินตาม ตารางที่ 6.2-3 **ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน** เช่น ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตาม ตารางที่ 6.2-2 **ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น** เช่น ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจของบัณฑิตศึกษาและผู้ให้ทุนวิจัย ผลลัพธ์ของกิจกรรมที่สร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น **ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร** เช่น ผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ **ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร** เช่น ผลลัพธ์การส่งเสริมสภาพแวดล้อมของที่ทำงานตามความต้องการของบุคลากร ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร **ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร** เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความผูกพันของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรทุกกลุ่ม **ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ** เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการตามความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน **ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล กฎหมาย และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญ** เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ ผลลัพธ์การรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ **ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด** เช่น รายรับ รายจ่าย หรือเงินเหลือสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ความมั่นคงทางการเงิน ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาดและการเติบโตของตลาด จำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถทราบแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธกิจที่กำหนด

2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่ไม่มีแนวโน้มที่ดีหลายด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น จำนวน MOU กับหน่วยงาน/สถานประกอบการที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่เกิดขึ้นใหม่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการจัดสรรในการจัดซื้อครุภัณฑ์ ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาทั้งหมด จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับคณะฯ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินดีเด่น ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ เช่น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาในหลักสูตร ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพที่รับผิดชอบ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คณะฯ มีโอกาสในการนำผลลัพธ์มาปรับปรุงอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ

รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง 20%

Strength

- ก (1) ผู้นำระดับสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยวิเคราะห์จากข้อมูลนำเข้าทั้งภายในและภายนอก ตามภาพที่ 1.1-1 มีการทบทวนทุกปี จากการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้บริหารปฏิบัติตนและส่งเสริมค่านิยมไปสู่การปฏิบัติตามตารางที่ 1.1-1 แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร
- ข ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามตาราง 1.1-4 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์ได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร การดำเนินการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร
- ค(1) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น ไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่ชัดเจนว่าการสนับสนุนงบประมาณหรือบุคลากรที่จะช่วยทำให้คณะประสบความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต ไม่พบการกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ และการกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญของตัววัด และ ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการสร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้

- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง เช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรและนำไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างจริงจัง แนวทางดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม 20%

Strength

- ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาลและระบบการกำกับดูแลองค์กร ตามตารางที่ 1.2-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม
- ก(2) คณะ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและกรรมการประจำคณะ ตามตารางที่ 1.2-2 แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้ อาจช่วยส่งเสริมการบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- ข(2) คณะเริ่มมีแนวทางที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดในการกำกับติดตามและแนวทางในการดำเนินการ ตามตารางที่ 1.2-4 และมีการส่งเสริมด้านการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ตามตารางที่ 1.2-5 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะมั่นใจว่าดำเนินงานได้ถูกต้องกฎระเบียบและมีจริยธรรม
- ค(2) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เช่น มีการกำหนดชุมชนเป้าหมาย วิเคราะห์ความต้องการชุมชนและโครงการกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน ตามตารางที่ 1.2-7 กระบวนการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความสำเร็จตามพันธกิจของคณะ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ระบบการกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินงาน เช่น ไม่ชัดเจนถึงตัวชี้วัด ระยะเวลาและแนวทางในการทบทวนผลดำเนินงานขององค์กรโดยคณะกรรมการประจำคณะ รวมถึงการประเมินและทบทวนกระบวนการดำเนินการดังกล่าว การทบทวนผลการดำเนินงานที่เป็นระบบของระบบการกำกับดูแลองค์กร อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการคาดการณ์ถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตร วิจัยและบริการ และการปฏิบัติการของคณะ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและส่งเสริมการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ
- ค(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร รวมถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างความสมบูรณ์แก่ระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจให้แก่สังคม ไม่พบแผนงานหรือกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการดำเนินการสร้างประโยชน์ให้สังคม แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะบรรลุพันธกิจและตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในการบริการวิชาการและช่วยแก้ไขปัญหาที่ตอบเจตจำนงของชุมชน

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ 20%

Strength

- ก(1) คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผ่าน 9 ขั้นตอน ตามภาพ 2.1-1 และมีปัจจัยที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ตามตาราง 2.1-1 มีการวิเคราะห์สถานะขององค์กร ผ่านการวิเคราะห์ SWOT Analysis และนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
- ข(1) คณะฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ตามตาราง 2.1-6 การระบุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้สามารถตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และนำพาคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีที่มีประสิทธิผลในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนารายงานเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่พบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่พบการนำข้อมูลทางการเงิน ความพร้อมของบุคลากร มาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์สารสนเทศ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์และตอบสนองความท้าทาย/ความเสี่ยงที่กำลังเผชิญได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ก(3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปทำให้เกิดเป็นนวัตกรรม เช่น ไม่พบวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดมาเป็นความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้รับบริการ และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่/อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้
- ก(4) ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการตัดสินใจเรื่องระบบงาน ตัวอย่างเช่น มีเกณฑ์ในการตัดสินใจอย่างไรว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ หรือดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ หรือคู่ความร่วมมือ หรือพันธมิตร ได้คำนึงถึงสมรรถนะหลักของคณะฯ และของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ วางแผนกลยุทธ์โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะฯ และสมรรถนะหลักขององค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
- ข(2) ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายและแข่งขันกันเองได้ เช่น ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบ แนวทางในการกำหนดหรือวิเคราะห์การสร้างสมดุลของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย อาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน ลูกศิษย์พันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 15%

Strength

- ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการถ่ายทอดผ่านช่องทางการประชุมต่าง ๆ ตามตารางที่ 2.2-1 แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถปฏิบัติพันธกิจได้ตามเป้าหมาย
- ก(5) คณะฯ ได้แสดงตัววัดที่สำคัญเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ตามตาราง 2.1.4 การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนถึงเป้าหมายของแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯสามารถชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงินทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ รวมถึงทรัพยากรด้านอื่นๆ มีพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้
- ก(4) ไม่พบแผนด้านบุคลากรสำคัญที่เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแผนดังกล่าวที่ชัดเจนจะช่วยให้คณะฯมั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจนประสบความสำเร็จได้
- ก(6) ไม่พบค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สอดคล้องตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีตัววัดใดที่เปรียบเทียบกับของคู่เทียบที่สำคัญ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการรับรู้และตอบสนอง ในกรณีที่มีสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้ อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ 15%

Strength

- ก(1) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตามตารางที่ 3.1-1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา ช่องทางสื่อสารและวิธีการในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี ทั้งในอดีตและอนาคต ไม่พบแนวทางการประเมินและปรับปรุงการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและบริการ เพื่อให้ได้ลูกค้ำกลุ่มใหม่ได้
- ข(1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและส่วนตลาด เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และวิธีการในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและส่วนตลาด ซึ่งแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรและบริการฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ได้
- ข(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา ตัวชี้วัดและแนวทางขั้นตอนการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษา แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยทำให้สามารถตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ 15%

Strength

- ก(3) คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน ตามขั้นตอนการจัดการการร้องทุกข์ของนักศึกษา ตามภาพ 3.2-1 แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ไม่ชัดเจนการจัดการความสัมพันธ์ที่ครอบคลุมไปยังลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ แนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นมีความพึงพอใจ และผูกพันกับคณะ ได้
- ก(2) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะ เช่น ไม่พบการกำหนดสารสนเทศหรือการสนับสนุนของคณะที่ครอบคลุมลูกค้ำทุกกลุ่ม ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนหรือแนวทางในการทำให้ผู้เรียนหรือลูกค้ำกลุ่มอื่นมารับบริการของคณะ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้สารสนเทศที่สำคัญ และสร้างความประทับใจและความผูกพันเพิ่มขึ้น
- ก(4) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่ากระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมต่อการสร้างความเชื่อมั่นในระบบปฏิบัติการที่เป็นธรรมชาติและโปร่งใสของการบริหารงานของคณะได้
- ข ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลาและแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันที่ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยทำให้ได้สารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงและยกระดับผลการดำเนินการได้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ 15%

Strength

- ก(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ มีการกำหนดระบบวัดผลการดำเนินงานตาม ภาพที่ 4.1-1 และกำหนด ตัวชี้วัดวิธีการวัดวิเคราะห์ ความถี่ของการวัด ข้อมูลคู่เทียบ ผู้รับผิดชอบตามที่แสดงใน ตารางที่ 4.1-2 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ
- ข(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ มีการกำหนดการทบทวนผลการดำเนินงานตาม ภาพที่ 4.1-1 ในขั้นตอนที่ 4 และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ เช่น ความถี่ วิธีการวิเคราะห์ตาม ตาราง 4.1 ข รวมถึงกำหนดกระบวนการคัดเลือกตัวชี้วัดผลตาม ตารางที่ 4.1-1 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยของค์กรบรรลุพันธกิจ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับ มทร.ธัญบุรี ตามตารางที่ 4.1-1 และไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ในตารางที่ 4.1-2 ในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างไร ซึ่งการดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ เตรียมความพร้อมในอนาคตต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
- ข(1)(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำ

ผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการทบทวนผลการดำเนินงานตาม ภาพที่ 4.1-1 ในขั้นตอนที่ 4 และขั้นตอนที่ 5 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการตาม ตาราง 4.1-3 ไม่ชัดเจนว่าทีมผู้บริหารวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น แนวทางการกำหนดมาตรฐาน ซึ่งการดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะบรรลุปันธกิจ

4.2 การจัดการ สารสนเทศ และการจัดการความรู้ 20%

Strength

- ก(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการป้องกันภัยข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ สินทรัพย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต มีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้รับผิดชอบ ในการพัฒนาระบบป้องกันและระบบเฝ้าระวังภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านเทคโนโลยี
- ข(1) คณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของสถาบัน มีการกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ตาม ภาพที่ 4.2-1 มีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ในทุกประเด็น ยุทธศาสตร์ตาม ตารางที่ 4.2-3 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักมีความหลากหลาย ในการบูรณาการของศาสตร์ภายในคณะฯ ทำให้เกิดการได้เปรียบในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียน การสอน การฝึกอบรม และการเพิ่มพูนทักษะ งานวิจัย การบริการวิชาการ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) (2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะฯ มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่คณะฯ ดำเนินการให้มีข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพตาม ตาราง 4.2-1 ทั้งระดับคณะฯ และระดับมหาวิทยาลัย ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจัดการให้ระบบสารสนเทศใน ตารางที่ 4.2-2 มีความพร้อมใช้ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดการฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สะดวก การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Excellent)
- ข(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการดำเนินการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศตาม ภาพที่ 4.2-1 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักมีความหลากหลายในการบูรณาการของศาสตร์ภายในคณะฯ ทำให้เกิดการได้เปรียบในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการเพิ่มพูนทักษะ งานวิจัย การบริการวิชาการ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ
- ค ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรมที่ต้องดำเนินการ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการใช้ อาคารนวัตกรรมในการมุ่งสร้างนวัตกรรม ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการระบุโอกาสการสร้างนวัตกรรมของคณะฯ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และสร้างยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมเพื่อนำงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์

นวัตกรรม ไปสู่การใช้งานจริง และการจดอนุสิทธิบัตร (SO8)

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร 15%

Strength

- ก(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรใหม่ มีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรใหม่ ตามแผนภาพ 5.1-2 มีการว่าจ้างบุคลากรใหม่ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร (Engagement)
- ข(2) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรตาม ตารางที่ 5.1-5 การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรของคณะฯ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมี ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการประเมินอัตรากำลังของบุคลากร เช่น แนวทางการใช้ FTES ในการกำหนดจำนวนบุคลากร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการวิเคราะห์ขีดความสามารถจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการประเมินสมรรถนะตาม ตาราง 5.1-1 การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การบริการวิชาการ วิจัย การสร้างนวัตกรรม (SC5)
- ก(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถที่ระบุใน ตาราง 5.1-2 ไม่ชัดเจนถึงการดำเนินการตามตารางที่ 5.1-3 เช่นการพิจารณาถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การบริการวิชาการ วิจัย การสร้างนวัตกรรม (SC5)
- ก(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร และมีการใช้การจัดทำ TOR ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดระบบการทำงาน การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Excellent)
- ข(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานตาม ตารางที่ 5.1-4 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการกำหนดโครงการ เช่น การเดินวิ่งที่ส่งเสริมสุขภาวะในสถานที่ทำงานและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงาน การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรของคณะฯ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น

5.2 ความผูกพันของบุคลากร 15%

Strength

- ค(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น กำหนดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานตาม ภาพที่ 5.2-1 มีการยกย่อง ชมเชย เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรตาม ตารางที่ 5.2-4 และ ตารางที่ 5.2-5 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจได้
- ค(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร การกำหนด KPI ด้านการพัฒนาอาชีพของบุคลากรไว้ใน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานตาม ภาพที่ 5.2-2 และ ตารางที่ 5.2-6 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Excellent)

OPI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินการในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันตาม ตารางที่ 5.2-1 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการกำหนดปัจจัยความผูกพันของคณะฯ ที่แสดงในโครงสร้างองค์กร (ตารางที่ OP-4) การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ สร้างความผูกพันกับบุคลากร
- ก(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินการประเมินผลความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่กำหนด ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการประเมินความผูกพันของคณะฯ ตาม ตารางที่ 5.2-2 การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ สร้างความผูกพันกับบุคลากร
- ข ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินงานตาม ตารางที่ 5.2-3 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมด้านสถานที่ทำงานที่มีรอยยิ้ม (Smile Workplace)
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบของการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ชัดเจนถึงการดำเนินการของระบบพี่เลี้ยงและคลินิกการประมวลผลและวินิจฉัยสนับสนุนผลงานวิชาการ การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรของคณะฯ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น
- ค(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินงานการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Excellent)

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน 15%

Strength

- ก(1)(3) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมถึงกระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการกำหนดข้อมูลนำเข้าจากแผนยุทธศาสตร์ ผลลัพธ์ การดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดบริการด้านต่างๆ ตารางที่ 6.1-1 มีการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของ หลักสูตรและบริการตาม ตารางที่ 6.1-1 และมีการกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการหลักตาม ตารางที่ 6.1-2 และ ตารางที่ 6.1-3 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการ ปฏิบัติงาน (Excellent)

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(2)(4) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ รวมถึงการ ออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ สำคัญ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการออกแบบการวิจัยและบริการวิชาการใน ตารางที่ 6.1-1 ไม่ชัดเจน ถึงแนวทางการพิจารณาขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรตาม ภาพที่ 6.1-2 ให้เป็นไปตามแนวทางของ AUNQA ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการออกแบบกระบวนการทำงานหลักตาม ตารางที่ 6.1-3 ที่ สอดคล้องกับระบบงานใน ภาพที่ 6.1-3 และ ภาพที่ 6.1-4 ไม่พบว่าคณะฯ มีการกำหนดการออกแบบ กระบวนการสนับสนุนที่แสดงใน ตารางที่ 6.1-5 และกระบวนการบริการวิชาชีพ การดำเนินการอย่างเป็น ระบบอาจช่วยให้คณะฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นที่ต้องการของตลาด
- ข(1)(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของ กระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ รวมถึงการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และ ปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งของกระบวนการ ไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีแนวทางการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่ สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ไม่ชัดเจนว่าการปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการตาม ตารางที่ 6.1-5 มีการทบทวนจากผลการดำเนินการอย่างไร ไม่พบแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวมและสังคม (Responsibility)

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ 15%

Strength

- ค(1) คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและ มั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น มีการกำหนดการจัดการด้านความปลอดภัย โดยมียุทธศาสตร์รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมงและมีกล้องวงจรปิด มีการกำหนดแผนการด้านความ ปลอดภัยและความมั่นคงในสถานที่ทำงานตาม ตาราง 6.2-3 การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริม ค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Excellent)

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการกำหนดการสูญเสียในกระบวนการตามพันธกิจที่แสดงในตารางที่ 6.2-1 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการกำกับดูแลเพื่อทุกขั้นตอนการทำงานทำงานตามแผนผังขั้นตอนที่ได้เขียนไว้ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับปรุงโครงสร้างภายใน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่จำกัดร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ (SA5)
- ข ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการดำเนินการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบตามโครงสร้างองค์กร ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานตาม ตารางที่ 6.2-2 ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียน วิจัยและบริการ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้านการมีเครือข่ายศิษย์เก่าที่ออกแบบ ผู้ประกอบการ นักวิชาการ และสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (SA4)
- ค(2) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อมและฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยช่วยให้คณะฯ ดำเนินพันธกิจต่อไปได้ในภาวะฉุกเฉิน
- ค(3) ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ระบุแนวทางโดยรวมของคณะฯ ในการบริหารความเสี่ยง ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการเลือกและวิเคราะห์ความเสี่ยง ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ กำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านต่างๆ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันของคณะฯ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ 15%

Strength

- ก ข(1) ค คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับและมีแนวโน้มที่ดีน้อยเรื่อง ผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ 7.1-14 จำนวนรับเข้าของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี 7.1-23 จำนวน MOU กับต่างประเทศที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน ได้แก่ 7.1-44 จำนวนหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรแบบสหกิจศึกษา
- ก ข(1) ค คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดีบางเรื่อง **ผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า** ได้แก่ ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้ออกงานหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี จำนวนผลงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำนวนผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (บทความ) จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับ High quality publications: Scopus Q1-Q4 จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ของบุคลากรสายวิชาการ (นับต่อปี) จำนวนชุมชนที่คณะฯ ไปบริการวิชาการและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน **ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ** เช่น จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จำนวนโครงการในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของคณะฯ **ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน** ได้แก่ จำนวนสถานประกอบการที่ร่วมกับหลักสูตรปริญญาตรีในการเรียนการสอน

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก ข(1) คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน ไม่พบผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ด้านวิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของข้อกำหนดตาม ตารางที่ 6.1-1 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตาม ตาราง 6.1-3 ผลลัพธ์ของกระบวนการสนับสนุนตาม ตารางที่ 6.1-5 ผลลัพธ์การจัดการการสูญเสียในกระบวนการบริการวิชาการและการบริหารจัดการตาม ตารางที่ 6.2-1 ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินคือ เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความปลอดภัย ภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉินตาม ตารางที่ 6.2-3 ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทานตาม ตารางที่ 6.2-2 การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยให้คณะฯสามารถติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการของคณะฯได้
- ก ข(1) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่ไม่มีแนวโน้มที่ดีหลายด้าน ได้แก่ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า เช่น จำนวน MOU กับหน่วยงาน/สถานประกอบการที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่เกิดขึ้นใหม่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการจัดสรรในการจัดซื้อครุภัณฑ์ ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาทั้งหมด จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับคณะฯ ซึ่งคณะฯมีโอกาสในการนำผลลัพธ์มาปรับปรุงอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า 15%

Strength

- ก(1) คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้าอยู่ในระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคณะในภาพรวม ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ ระดับการพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ ร้อยละความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการวิชาการต่อสังคม ร้อยละความพึงพอใจต่อภาพรวมของคณะลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าว สะท้อนถึงประสิทธิผลกระบวนการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ
- ก(2) คณะฯแสดงผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้าอยู่ในระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น จำนวนทุนการศึกษาภายในที่นักศึกษาได้รับต่อปี จำนวนทุนการศึกษาภายนอกที่นักศึกษาระดับต่อปี ร้อยละความผูกพันของผู้เรียน ร้อยละความผูกพันของบุคลากรภายนอกต่อการให้บริการของคณะ ร้อยละของบัณฑิตศึกษาที่เป็นศิษย์เก่า จำนวนหน่วยงานที่ใช้บริการซ้ำ ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าว สะท้อนการดำเนินการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1,2) คณะฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจของบัณฑิตศึกษาและผู้ให้ทุนวิจัย ผลลัพธ์ของกิจกรรมที่สร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การรายงานผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯสามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและมีโอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินการได้

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร 10%

Strength

- ก(1-4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีระดับที่ด้อยเรื่อง ผลลัพธ์มีระดับดี ได้แก่ จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2566) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ร้อยละความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ร้อยละความพึงพอใจต่อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและสนับสนุนการทำงานได้อย่างเหมาะสม ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1-4) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ **ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร** เช่น ผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ **ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร** เช่น ผลลัพธ์การส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานตามความต้องการของบุคลากร ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร **ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร** เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความผูกพันของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรทุกกลุ่ม **ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ** เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการตามความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตาม ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการของคณะฯ ได้
- ก(1-4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่ไม่มีแนวโน้มที่ดีหลายด้าน **ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร** เช่น ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินดีเด่น **ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร** **ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ** เช่น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาในหลักสูตร ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพที่รับผิดชอบ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คณะฯ มีโอกาสในการนำผลลัพธ์มาปรับปรุงเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์กร 15%

Strength

- ก(3,4) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและการประพฤติด้อย่างมีจริยธรรมที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากสภาวิศวกรต่อจำนวนหลักสูตรที่ต้องรับรอง จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหาร จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินจัดซื้อจัดจ้าง จำนวนข้อร้องเรียนต่อบุคลากรคณะฯ จำนวนครั้งการละเมิดผลงานทางวิชาการ จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและบริการทางวิชาการ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของคณะฯ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก(1,2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กรที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น ร้อยละความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร ร้อยละความพึงพอใจด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ร้อยละความพึงพอใจในการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ร้อยละความเชื่อมั่นของการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของทีมผู้บริหารคณะ ร้อยละผลประเมินการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงของคณะ ผลลัพธ์ดังกล่าว สะท้อนถึงความสำเร็จในการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
- ก (1,2,3,5) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล กฎหมาย และการสร้างประโยชน์ให้สังคมที่สำคัญในหลายเรื่อง ได้แก่ ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในเรื่องการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ ผลลัพธ์การระมัดระวังของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบทางการเงินทั้งภายในและภายนอก ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับที่ระบุในโครงสร้างองค์กร ผลลัพธ์ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจช่วยให้คณะสามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ 15%

Strength

- ก(1,2) คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด ที่มีระดับดีกว่าเป้าหมาย เช่น จำนวนทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี งบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับการจัดสรร ร้อยละของงบประมาณประเภทงบลงทุนต่องบแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร งบประมาณที่ได้รับจัดสรรรายได้ประเภทงบลงทุน ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณในการพัฒนานักศึกษาทั้งหมดต่อคน งบประมาณเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรต่อคน งบประมาณที่ใช้ในการบริการแก่สังคม จำนวนนักศึกษาต่างประเทศศึกษาต่อแลกเปลี่ยน สัดส่วนของนักศึกษาที่มาสมัครเทียบกับแผนการรับเข้า จำนวนห้องเรียนที่เปิดภาคพิเศษ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

OFI : (Opportunity for Improvement)

- ก ข คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ที่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเงินแผ่นดินประเภทงบลงทุน ร้อยละของงบประมาณประเภทงบลงทุนต่องบประมาณรายได้ที่จะได้จัดสรร ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด ร้อยละนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่รับได้จริงเทียบกับแผนการรับ ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของการดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์
- ก (1,2) คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการหลายเรื่องที่สำคัญด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด เช่น รายรับ รายจ่าย หรือเงินเหลือสุทธิจากการจัดการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ความมั่นคงทางการเงิน ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาดและการเติบโตของตลาด จำนวนผู้เรียนและผู้รับบริการ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถหาแนวทางปรับปรุงเพื่อบรรลุพันธกิจที่กำหนด

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

TOTAL SCORE 156.25

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 – 6) = 92.75

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 63.50

หมายเหตุ: ระดับการประเมินในภาพรวม (Overall Band) นี้ เป็นการรวมคะแนนผลการประเมินจากทุกหัวข้อตามเกณฑ์ EdPEX ทั้ง 17 หัวข้อ แล้วจึงทำการแปลผลออกมาเป็นระดับการประเมินในภาพรวม ไม่ได้เป็นการนำระดับการประเมินรายหัวข้อ (Item Band) มาเฉลี่ยรวมกันแต่อย่างใด

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6

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

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7

คะแนน	คำอธิบาย
90%, 95% หรือ 100%	<p>Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีที่สุด ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อย่อยอย่างครบถ้วน</p> <p>T : มีแนวโน้มที่ต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง 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 : มีแนวโน้มที่ต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ 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>

5. OP in brief

OP in brief	ข้อมูล
1. หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา	<p>- จัดการเรียนการสอน โดยเน้นการวิจัยเป็นพื้นฐาน การฝึกทักษะด้านการวิจัยและปฏิบัติการ การสัมมนา การเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ การเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>- มีการจัดการเรียนการสอน 3 ระดับ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระดับปริญญาตรี 19 หลักสูตร • ระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร • ระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร <p>- มีการจัดการเรียนการสอนร่วมสถานประกอบการ WIL, SiF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่</p>
2. วิสัยทัศน์	ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีทักษะความรู้ในการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม เชื่อมโยงภาคอุตสาหกรรม สร้างทรัพย์สินทางปัญญาต่อยอดเป็นผู้ประกอบการ
3. ค่านิยม	<p>C : Competency สมรรถนะของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>R : Responsibility ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม</p> <p>E : Excellent ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน</p> <p>A : Active ความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อองค์กร</p> <p>T : Transparent ความโปร่งใสในองค์กร</p> <p>E : Engagement การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร</p>
4. พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติ จัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลิตวิศวกรและครูวิชาชีพสมรรถนะสูง 2. ผลิตผลงานวิจัย พัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา 3. ให้บริการวิชาการด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรมตามความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ
5. สมรรถนะหลัก	มีความหลากหลายในการบูรณาการของศาสตร์ภายในคณะฯ ทำให้เกิดการได้เปรียบในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการเพิ่มพูนทักษะ งานวิจัย การบริการวิชาการ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

OP in brief	ข้อมูล
6. บุคลากร	<p>จำแนกบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน ในปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล กรกฎาคม 2567) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 347 คน แบ่งเป็นข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 127 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 204 คน และลูกจ้างชั่วคราว 16 คน มีบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อ 6 คน</p>
7. สินทรัพย์	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์มีสินทรัพย์ที่สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ และส่งเสริมรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้การบริหารและจัดการ เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจและค่านิยมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังตารางที่ OP-7</p>
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์เนื้องานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับด้านต่างๆ เพื่อการกำกับดูแลให้เกิดการดำเนินงานที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ดังตารางที่ OP-8</p>
9. โครงสร้างองค์กร	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดขึ้นตรงต่ออธิการบดี มทร.ล้านนา มีวาระการบริหารงานวาระละ 4 ปี ซึ่งการบริหารงาน ดำเนินการโดยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขา</p>
10. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า และความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังตารางที่ OP-9</p>
11. ผู้ส่งมอบและคู่ความ ร่วมมือและ ข้อกำหนดที่สำคัญ	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ รวมทั้งบทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันดังตารางที่ OP-10</p>
12. ลำดับในการแข่งขัน	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์ไม่เทียบกับสถาบันอื่นแต่จะทำการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของคณะฯ ในปีถัดไป</p>
13. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<p>การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ซึ่งทุกการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การลดลงของจำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ 2. การเพิ่มขึ้นของหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์ของต่างสถาบัน 3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยแห่งชาติ 4. จำนวนของการแข่งขันการขอรับทุนของมหาวิทยาลัยมีความรุนแรง 5. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ทำให้ผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น อัตราการเกิดน้อยลงส่งผลให้นักศึกษาใหม่เข้าสู่คณะฯ น้อยลง

OP in brief	ข้อมูล
14. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	คณะวิศวกรรมศาสตร์นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจาก เว็บไซต์ ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย มทร.ธัญบุรี
15. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังตารางที่ OP-12
16. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้วางแนวทางการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานทั้งในระดับคณะฯ สาขาวิชา และกิจกรรมโดยยึดแนวทางของวงจรคุณภาพ PDCA เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) การประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์คุณภาพ AUN-QA โดยการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินงาน จะทำให้เกิดข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุง รวมถึงยังส่งผลให้คณะฯ และสาขาวิชา มีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของคณะฯ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

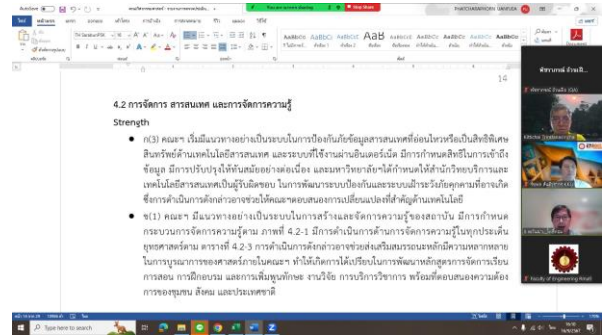
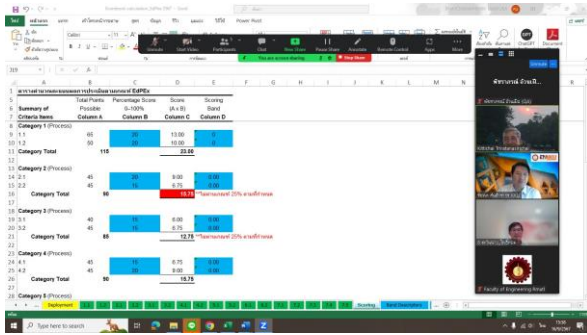
กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2566

วันที่ 17 กันยายน 2567

เวลา	กิจกรรม
08.30 - 09.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ร่วมประชุม
09.00 - 11.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ พบทีมผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ - ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ - คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์ผู้บริหาร
11.00 - 11.30 น.	สัมภาษณ์ตัวแทนอาจารย์
11.30 - 12.00 น.	สัมภาษณ์ตัวแทนสายสนับสนุน
12.00 - 12.30 น.	สรุปและสะท้อนประเด็นที่พบจากการตรวจประเมินแก่คณะ

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ข. ภาพกิจกรรม



ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๓๖๗/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ด้วยคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีกำหนดจัดโครงการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยมีกำหนดตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ในวันอังคารที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมคัมภีร์ไฟฟ้า สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

เพื่อให้การดำเนินการจัดโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. รองศาสตราจารย์รัชพล	สันติวารกร	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์กิตติชัย	ไตรรัตน์ศิริชัย	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย	โพธิ์หอม	กรรมการ
๔. นางสาวพัชราภรณ์	อ้วนเฟื้อ	เลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๒. ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะ
๓. ให้ข้อเสนอแนะต่อหลักสูตรเพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๔. จัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะตามระบบ CHE QA Online

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรศักดิ์ อยู่สวัสดิ์)
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์