



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

หน้า

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	4
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme).....	5
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ	7
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band).....	22
5. OP in brief	25
6. ภาคผนวก.....	32

1. บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Executive Summary)

วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ มีพลวัตของการดำเนินการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร หน่วยงานสนับสนุนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เพื่อสนับสนุนการดำเนินการเพื่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ ด้วยศักยภาพและความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย มีโอกาสในการยกระดับพัฒนาการโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ทั้งการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ การทบทวนและปรับปรุงประสิทธิผลของการดำเนินการ และการจัดการนวัตกรรมอย่างบูรณาการ

การตรวจประเมินคุณภาพ ครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้แนวทางตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ประจำปี 2563-2566 ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ ได้ใช้เครื่องมือ EdPEX เป็นครั้งแรก ดังนั้นการดำเนินการยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการทำความเข้าใจเกณฑ์ในการประเมิน การเขียนอธิบายการดำเนินการของวิทยาลัย ตามแนวทางที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำ การวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสามารถนำผลไปใช้เพื่อการพัฒนาวิทยาลัย ฯ อย่างแท้จริง ซึ่งอาจเป็นตัวชี้วัดที่เพิ่มเติมจากตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน รวมถึงการทำความเข้าใจกับบุคลากรทั้งวิทยาลัย

ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า วิทยาลัย มีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับ Early Development นั่นคือ วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการพัฒนาและดำเนินการตามข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ในระดับเริ่มต้น โดยยังไม่มี การออกแบบแนวทางที่เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ไม่ได้ระบุผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบหลักรวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ยังขาดกระบวนการเรียนรู้ภายในหมวด และความเชื่อมโยงไปยังหมวดที่เชื่อมโยงกัน

ด้านผลลัพธ์ วิทยาลัย มีระดับการพัฒนาอยู่ใน Early Development โดยมีการรายงานผลบางตัวชี้วัดที่สามารถเก็บข้อมูลได้ จึงทำให้ขาดการแสดงผลลัพธ์ในตัวชี้วัดที่สำคัญในหลายด้าน และขาดการแสดงผลแนวโน้มและข้อมูลที่เทียบเคียงหรือเป้าหมายในการดำเนินการ

รายงานการตรวจประเมินวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยใช้แนวทางตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ผลการตรวจประเมินพบว่า คะแนนในส่วน ของกระบวนการอยู่ในแถบคะแนนที่ 1 (0-150) ซึ่งแสดงว่าวิทยาลัย แสดงให้เห็นถึงการไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของเกณฑ์ แต่มีกระบวนการ ที่เริ่มมีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ในส่วน ของผลลัพธ์อยู่ในแถบคะแนนที่ 1 (0-150) แสดงว่าวิทยาลัย ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม และไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ

ผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัย ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวิทยาลัย โดยเริ่มมีแนวทางในการดำเนินการหลาย เรื่องที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX และเริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ซึ่ง อาจช่วยให้วิทยาลัยมีผลการดำเนินการหลายด้านที่สอดคล้องกับระดับในการพัฒนาการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตามจากการตรวจประเมินได้พบโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการของวิทยาลัย ในหลายด้าน ตัวอย่าง เช่น การพัฒนากระบวนการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผล การถ่ายทอดแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติในหลายส่วน งานที่สำคัญ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินการในภาพรวม การวางแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย อย่างบูรณาการโดยใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

2. วัตถุประสงค์ แนวทางและคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะ/สถาบันที่นำเกณฑ์ EdPEX มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะ/สถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะ/สถาบันในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งใน สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮองกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรมทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะ/สถาบัน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันจัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

- | | | |
|---------------------------------|----------|---------------|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ | บัวเจริญ | ประธานกรรมการ |
| 2) ดร.ณัฐต์ธิดา | สุขเกษม | กรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรลาศ | ดอนชัย | กรรมการ |
| 4) นางสาววิรินทร์ภัทร์ | สมพมิตร | เลขานุการ |

1. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process strength

1. ผู้บริหารวิทยาลัย และบุคลากรแสดงถึงความมุ่งมั่นในการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวิทยาลัย
2. ผู้บริหารวิทยาลัย ให้ความสำคัญกับการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาคมในวิทยาลัย และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติผ่านการสื่อสารด้วยช่องทางที่หลากหลายไปสู่บุคลากร รวมถึงนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์
3. วิทยาลัย ให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียน ผ่านแผนปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ และการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษา โดยการใช้การออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

ข. Process OFI

1. ผู้บริหารวิทยาลัย และบุคลากร มีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEX ในการนำไปใช้ให้ผู้บริหารและบุคลากรในหลายส่วนงานนำแนวทางไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
2. วิทยาลัย อยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนาเรื่องระบบงานและกระบวนการทำงาน ทำให้การออกแบบระบบงาน/กระบวนการที่สำคัญ อาจขาดความชัดเจนซึ่งนำไปสู่การจัดทำข้อกำหนดและเป้าหมายของกระบวนการแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะทำให้คณะสามารถติดตามการดำเนินงานและมีข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้นและเป็นระบบ
3. วิทยาลัย มีการติดตามประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการค่อนข้างน้อย เช่น กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ และการนำสู่การปฏิบัติ กระบวนการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำสู่การปรับปรุง กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร กระบวนการควบคุมต้นทุน กระบวนการห่วงโซ่อุปทาน กระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย การติดตามและประเมินอย่างสม่ำเสมอจะเป็นโอกาสให้วิทยาลัย สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานและเกิดองค์ความรู้จากการทำงาน
4. วิทยาลัย มีโอกาสในการออกแบบกระบวนการในการรับฟังลูกค้ากลุ่มอื่นให้ทั่วถึง และสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นโอกาสที่จะนำข้อมูลเหล่านี้มาจัดทำกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองผลลัพธ์ที่เหนือกว่าความคาดหวัง

ค. Result Strength

1. วิทยาลัย สะท้อนการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียน ผ่านผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียน ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจแสดงถึงความมุ่งมั่นของวิทยาลัย ที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน
2. วิทยาลัย แสดงถึงความสำเร็จการพัฒนาบุคลากร ในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งผลการดำเนินงานบางเรื่องบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น ร้อยละการตีพิมพ์เผยแพร่ของอาจารย์ จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ISI หรือ Scopus จำนวนบทความที่ได้รับการอ้างอิง

ง. Result OFI

1. วิทยาลัย มีโอกาสในการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่มีแนวโน้มในทางลบหรือไม่แน่นอนหลายด้าน ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพภายใน 1 ปี, ผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนบางเรื่อง (เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ, ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้) ผลลัพธ์ด้านอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถของบุคลากร (เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยต่ออาจารย์ทั้งหมด, จำนวนเงินทุนวิจัยเฉลี่ยต่ออาจารย์, ร้อยละของอาจารย์รุ่นใหม่ที่ได้รับทุนวิจัยต่ออาจารย์รุ่นใหม่ทั้งหมด) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด (เช่น ร้อยละของรายได้จากการบริการวิชาการ, ส่วนตลาดด้านจำนวนนักศึกษาระดับ ปวช. ระดับปริญญาตรีแรกเข้าจากจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัย ในสังกัดทปอ. ทั้งหมด) ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจบ่งชี้โอกาสในการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ เพื่อที่จะปรับปรุงผลการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น
2. วิทยาลัย ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของการดำเนินการหลายด้าน ตัวอย่างเช่น ไม่พบผลลัพธ์ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้ากลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ผู้เรียน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านการประเมินอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถของบุคลากร ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญ ผลลัพธ์ที่สะท้อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของวิทยาลัย ฯ ที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ของการควบคุมต้นทุนโดยรวม ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านตลาดในส่วนของพันธกิจการวิจัยและการบริการวิชาการ การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครบถ้วน อาจช่วยสะท้อนปัญหาในการดำเนินการและโอกาสในการพัฒนาวิทยาลัย ไปสู่ความเป็นเลิศ
3. วิทยาลัย ไม่ได้รายงานตัวชี้วัดที่สำคัญพันธกิจ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณสมบัติของบัณฑิตตามที่กำหนด รวมทั้งไม่มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมพันธกิจที่สำคัญอื่น ๆ ได้แก่ ด้านวิจัย เช่น ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงอุตสาหกรรมชุมชน และสังคม จำนวนสิทธิบัตร ด้านบริการวิชาการ เช่น ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ และองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมวิชาชีพ ความแม่นยำของผลการวิเคราะห์ ด้านการบริหาร เช่น ผลลัพธ์ด้านการรับผิดชอบต่อด้านการเงิน ผลลัพธ์ด้านกฎหมายข้อบังคับและด้านปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ การกำกับติดตามผลลัพธ์ที่ครบถ้วนอาจช่วยให้วิทยาลัย สามารถประเมินความสำเร็จขององค์กร และใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Strength

1. ผู้นำระดับสูงของวิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผ่านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย วิธีการที่เป็นระบบในเรื่อง ดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย มีทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนวิทยาลัย
2. ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากรและผู้เรียนผ่านการประชุม การพบปะโดยตรงและการสื่อสารผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ แนวทางดังกล่าว อาจช่วยสร้างความเข้าใจในทิศทางของวิทยาลัย และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เรียน
3. ผู้นำระดับสูงมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติโดยการถ่ายทอดเป้าหมายและผลลัพธ์ของวิทยาลัย ที่ครอบคลุมด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการลงสู่หน่วยงานภายในวิทยาลัยฯ ผ่านทางการประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้างาน และการประชุมยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย วิธีการที่เป็นระบบในเรื่อง ดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

OPI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น ผู้นำระดับสูงได้กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรมหรือไม่อย่างไร ผู้นำระดับสูงมีพฤติกรรมอย่างไรที่แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม ผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างไรในการกำกับดูแลการดำเนินงานของวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบและประกาศต่าง ๆ (OP) วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมค่านิยม Morality (ความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม จรรยาบรรณ)
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงดำเนินการเพื่อทำให้วิทยาลัย ฯ ประสบความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตัวอย่างเช่น ผู้นำระดับสูงปฏิบัติด้วยตนเองอย่างไรเพื่อทำให้วิทยาลัยฯ มีความยั่งยืน มีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมและทำให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ใช้ประโยชน์จากความรู้ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่หลากหลายมีโอกาสในการบูรณาการงานวิจัยร่วมกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมและมีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการนำองค์การ ตัวอย่างเช่น การทบทวนวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่คำนึงถึงการสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน วิสัยทัศน์ที่สะท้อนความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัย การกำหนดค่านิยมที่สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การทบทวนวิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญกลุ่มอื่น ครอบคลุมคู่ความร่วมมือที่เป็น

ทางการ ผู้ส่งมอบหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (ช่องทางใดเป็นช่องทางที่ผู้นำระดับสูงใช้สื่อสาร สื่อสารประเด็นที่สำคัญอะไร มีความถี่น้อยเพียงใด การสื่อสารแต่ละช่องทางมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร) และการทบทวนวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดนวัตกรรมและการเสี่ยงในเรื่องที่น่าลงทุน การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งเสริมให้วิทยาลัย ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

4. ไม่ชัดเจนว่าผู้บริหารระดับสูงของ วิทยาลัย ฯ มีแนวทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ ของบุคลากรผ่านระบบการนำองค์กรอย่างไร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานของทั้งวิทยาลัย สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นต้นแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและสห วิทยาการในภูมิภาคอาเซียนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน Leading in TVET and Interdisciplinary institution in ASEAN for sustainable development.
5. ไม่ชัดเจนว่า วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการสื่อสารกับนักศึกษาและบุคลากร มีประสิทธิผลในการใน ทำให้เกิดความผูกพันแก่ทั้งสองกลุ่มอย่างไร อาจส่งผลต่อความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตที่ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะ รวมทั้งกระทบต่อความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของการมีบุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงาน
6. ไม่พบว่าวิทยาลัย ฯ มีแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดนวัตกรรม อันอาจมีผลต่อพันธกิจการ พัฒนาการเรียนการสอนและการเผยแพร่งานวิจัยสู่ระดับสากล ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

1. วิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร โดยสภามหาวิทยาลัยกำกับดูแลการดำเนินงานในด้าน งานประจำและงานในเชิงนโยบายของวิทยาลัย คณะกรรมการประจำวิทยาลัย กำกับดูแลการดำเนินงาน ภายในวิทยาลัยนอกจากนี้ การใช้จ่ายการเงินและงบประมาณผ่านระบบ ERP และถูกตรวจสอบโดยผู้ ตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) วิธีการที่เป็นระบบในเรื่อง ดังกล่าวอาจช่วยให้เกิดการปรับปรุงระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. วิทยาลัยฯ มีแนวทางในการดำเนินการตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยมีการส่งเสริมบุคลากรให้ มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมโดยปลูกฝังเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มีศีลธรรม และจรรยาบรรณ (Morality)

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลองค์กร ตัวอย่างเช่น การทบทวนและปรับปรุงระบบการนำองค์กรที่ครอบคลุมภาระรับผิดชอบในการกระทำของ คณะผู้บริหาร ภาระรับผิดชอบต่อกลยุทธ์ที่กำหนด ภาระรับผิดชอบด้านการเงิน ความโปร่งใสในการ ดำเนินการ การทบทวนและปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหาร และคณะกรรมการต่าง ๆ ที่ วิทยาลัย กำหนดไว้ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของผู้นำแต่ละคน ของคณะ กรรมการฯ และระบบการกำกับดูแลองค์กร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งเสริมให้ วิทยาลัย ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง ความมั่นใจว่า วิทยาลัย มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการจัดการ ความเสี่ยงได้พิจารณาผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมจากหลักสูตร บริการและการปฏิบัติการของวิทยาลัยฯ หรือไม้อย่างไร ได้พิจารณาความสอดคล้องตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

หรือไม่อย่างไร วิทยาลัย มีวิธีการในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมครอบคลุม ปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือไม่อย่างไร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมค่านิยม Morality และช่วยให้วิทยาลัยฯ เติบโตอย่างยั่งยืน

3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการตอบสนองต่อความรับผิดชอบต่อสังคมที่วิทยาลัย พึงมีและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น มีวิธีการอย่างไรในการคำนึงถึงเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน และกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้ระบุไว้ มีวิธีการดำเนินการอย่างไรในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง (เช่น คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร เรื่องที่จะสนับสนุนชุมชน) วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามพันธกิจในการให้บริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม โดยเน้นการบูรณาการ
4. วิทยาลัย มีโอกาสในการประเมินด้านจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง และการบรรจุโครงการด้านจริยธรรมลงในแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย เป็นประจำทุกปี วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

1. วิทยาลัย มีแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้ SWOT analysis และ TOWS matrix ในการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ของแผนยุทธศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลปัจจัยและสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย พัฒนาการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์
2. วิทยาลัย แสดงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้านตามพันธกิจ และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ถ้ามีความชัดเจนดังกล่าว อาจช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกระตุ้นและพิจารณาการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น มีวิธีการในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไร มีวิธีการตัดสินใจอย่างไรว่าโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดจะเป็นความเสี่ยงที่นำมาจัดทำแผน วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจบ่งชี้โอกาสในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันด้านการลดลงของจำนวนผู้เข้าเรียนระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในวิทยาลัย
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนว่าขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์มีอะไรบ้างและผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญมีใครบ้าง มีรอบเวลาในการจัดทำและทบทวนกลยุทธ์เมื่อใด มีวิธีการอย่างไรในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมาใช้ในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพียงพอที่จะบ่งชี้โอกาสและความท้าทายเชิงกลยุทธ์อย่างรอบด้าน การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยในการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่ระบุไว้ สัมพันธ์กับกรอบเวลาของการวางแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวหรือไม่อย่างไร มีตารางเวลาที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์เมื่อใด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์แต่ละเรื่องตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์หรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้ได้แผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

Strength

1. วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการประชุมระดมสมองร่วมกับหัวหน้างาน หัวหน้าสาขาวิชาและบุคลากรในสายงานที่รับผิดชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่ชัดเจนว่าแผนปฏิบัติการ (เป้าหมายย่อย) ที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการใดเป็นระยะสั้นและแผนใดเป็นระยะยาว และไม่ชัดเจนว่าตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติ

การสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่ รวมถึงค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องตามกรอบเวลาที่ระยะสั้นและระยะยาวหรือไม่และได้เปรียบเทียบกับของคู่แข่งที่สำคัญหรือไม่อย่างไร ความชัดเจนดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น มีวิธีการอย่างไรหากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้น้อยกว่าที่ประมาณการไว้ มีการจัดสรรทรัพยากรอื่นที่ไม่ใช่เงินหรือไม่อย่างไร รวมถึงไม่ชัดเจนว่าแผนพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะพิเศษเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ ดำเนินการได้ตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น การปรับแผนปฏิบัติการเมื่อพบว่าผลการดำเนินการของคู่แข่งหรือคู่แข่งมากกว่าค่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หรือการปรับแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์และการตลาดเชิงรุก เมื่อได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ต่าง ๆ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยฯ สามารถรับมือกับสถานการณ์บังคับให้มีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Strength

1. วิทยาลัย มีวิธีการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในปัจจุบันผ่านหลายช่องทางที่กำหนดวิธีการรับฟัง ความถี่ และวัตถุประสงค์ ถ้าวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย ฯ ใช้ประโยชน์จาก สารสนเทศเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
2. วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ผ่านการสำรวจถ้า วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย ฯ ได้สารสนเทศที่นำไปปรับปรุงกระบวนการในการ ให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้ ตัวอย่าง เช่น ลูกค้ำของหลักสูตรใหม่ รวมถึงหลักสูตรระยะสั้น หรือผู้รับบริการวิชาการกลุ่มใหม่ หรือผู้ให้ ทุนวิจัยกลุ่มใหม่ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย พัฒนาหลักสูตรและบริการใหม่ ๆ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตัวอย่าง เช่น กิจกรรมผู้บริหารพบนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการประเมินความไม่พึงพอใจของนักศึกษาทุก กลุ่มหรือไม่ และครอบคลุมลูกค้ำกลุ่มอื่นหรือไม่อย่างไร รวมถึงไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวม สารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์การอื่นวิธีการที่เป็น ระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย ปรับปรุงหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองเกินความคาดหวังของ ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นให้ดีกว่าคู่แข่ง เพื่อรักษาความผูกพันกับกลุ่มดังกล่าวในระยะยาว
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มี อยู่ในปัจจุบัน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตัวอย่างเช่นช่องทางและวิธีการ ในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นมีประสิทธิภาพที่ทำให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบ พัฒนาหลักสูตรและบริการให้เหนือกว่าคู่แข่งหรือไม่อย่างไร ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการและการ สนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นให้มีความพึงพอใจและความผูกพันมากขึ้นหรือไม่อย่างไร (ใครมีหน้าที่ รับผิดชอบในการรับฟัง สารสนเทศที่รับฟังในแต่ละช่องทางคืออะไร นำสารสนเทศที่รับฟังไปใช้อย่างไร) การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและ ลูกค้ำกลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Strength

1. วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการจากผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลจาก การสำรวจ ข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้ใช้อบัณฑิต หรือการสำรวจหัวข้อที่ต้องการให้จัดอบรม เพื่อนำมาเพิ่ม หรือปรับหลักสูตร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย ตอบสนองต่อความต้องการและ ทำให้เหนือความคาดหวังของแต่ละกลุ่มผู้เรียนที่มีในปัจจุบัน

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดบริการอื่นนอกเหนือจากหลักสูตร เช่น บริการที่ตอบสนองผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ รวมถึงไม่พบวิธีที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการกำหนดหลักสูตร ตัวอย่าง เช่น ไม่ชัดเจนว่าหลักสูตรที่มีตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนผู้จ้างงานตลาดหรือไม่อย่างไร ควรเพิ่มหรือปรับหลักสูตรและบริการ เพื่อดึงดูดผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มใหม่ ๆ หรือเจาะตลาดใหม่หรือไม่อย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัยตอบสนองต่อความต้องการและทำให้เห็นความคาดหวังของแต่ละกลุ่มผู้เรียนกลุ่มลูกค้าอื่น และส่วนตลาดที่มีในปัจจุบันและอนาคต
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุนจากวิทยาลัย ตัวอย่าง เช่น ไม่ชัดเจนว่าสิ่งสนับสนุนที่วิทยาลัย จัดไว้ให้มาจากการประเมินความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหรือไม่อย่างไร ครอบคลุมกลุ่มผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าหรือไม่ มีวิธีการอย่างไรในการขอรับการสนับสนุนจากคณะฯ เพิ่มเติมหากสิ่งที่จัดไว้ให้ไม่เพียงพอวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย ตอบสนองต่อความต้องการและทำให้เห็นความคาดหวังของแต่ละกลุ่มผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่น และส่วนตลาด
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาด ตัวอย่างเช่น มีเกณฑ์ในการพิจารณาจำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาดอย่างไร ได้คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร หรือมีกลุ่มใดที่ควรให้ความสำคัญมากขึ้นหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบ อาจช่วยให้วิทยาลัย ตอบสนองต่อความต้องการและทำให้เห็นอกว่าความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตัวอย่างเช่น การทบทวนประสิทธิภาพของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้ว่าทำให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและสร้างส่วนแบ่งตลาดหรือไม่ ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือชื่อเสียงรวมถึงสนองความต้องการและทำให้ดีกว่าความคาดหวังในแต่ละช่วงที่มีการสานสัมพันธ์กับวิทยาลัย ๆหรือไม่อย่างไร การจัดการข้อร้องเรียนที่มีอยู่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นของผู้เรียนกลับคืนและครอบคลุมกลุ่มลูกค้าอื่นหรือไม่อย่างไร การทบทวนกระบวนการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

Strength

1. วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อติดตามผลการดำเนินการโดยกำหนดประเด็นที่ติดตามผลและวิเคราะห์ ถ้าวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพ
2. วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการใช้เสียงของผู้เรียน โดยรวบรวมข้อมูลจากการรับฟังเสียงลูกค้า ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการและออกแบบระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ถ้าวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้ผลิตภัณฑ์ หลักสูตร และบริการต่าง ๆ มีสอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการวัดผลการดำเนินการของวิทยาลัย ตัวอย่าง เช่น ไม่ชัดเจนว่าวิธีการเลือกรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศมีความสอดคล้องและบูรณาการกันของผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินการโดยรวม (เช่น ตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ) ของวิทยาลัย หรือไม่อย่างไร วิธีการเลือกคู่เทียบที่สำคัญสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร มีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบครอบคลุมผลการดำเนินการที่สำคัญหรือไม่อย่างไร วิธีการใช้เสียงของลูกค้า และข้อมูล และสารสนเทศด้านตลาดมีประสิทธิผลในการสนับสนุนการตัดสินใจหรือไม่อย่างไร (เช่น สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มากขึ้นและสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและลูกค้า) การทบทวนกระบวนการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมของวิทยาลัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการของวิทยาลัยฯ ตัวอย่าง เช่น ไม่ชัดเจนว่าประเด็นที่ติดตามผลและวิเคราะห์ใช้วิธีวิเคราะห์อะไรบ้างในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของวิทยาลัย (เพื่อทำให้มั่นใจว่าการสรุปผลนั้นใช้ได้) วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยสะท้อนขีดความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัย
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในวิทยาลัย ตัวอย่างเช่น มีวิธีการอย่างไรในการค้นหา ระบุ และถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
4. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนว่า ผลการทบทวนผลการดำเนินการตามประเด็นที่ติดตามผลและวิเคราะห์ มีเรื่องใดที่มีความสำคัญต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยบ่งชี้โอกาสในการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผลการดำเนินการดีขึ้น

4.2 การจัดการ สารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

1. วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางในการจัดการความรู้ ที่สอดคล้องกับพันธกิจหลัก วิสัยทัศน์ และค่านิยมของวิทยาลัย ถ้ามีวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยรวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของวิทยาลัย ตัวอย่างเช่น ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการจัดการความรู้ที่ระบุไว้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของวิทยาลัยหรือไม่อย่างไร มีวิธีการบ่งชี้องค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัย หรือไม่ วิธีการจัดการความรู้ที่ระบุไว้ส่งเสริมสมรรถนะหลักของวิทยาลัย หรือไม่อย่างไร การทบทวนอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของวิทยาลัย
2. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ และไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจถึงความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ ตัวอย่างเช่น ไม่พบวิธีการที่ทำให้มีข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็น พร้อมใช้ในรูปแบบที่ใช้งานง่าย และทันการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานของบุคลากร ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีความแม่นยำ ถูกต้อง สมบูรณ์ เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้พร้อมใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจและการบริหารวิทยาลัย
3. ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ทำให้มั่นใจได้ว่าฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มีความน่าเชื่อถือ มั่นคงปลอดภัย และใช้งานง่าย รวมทั้งไม่ชัดเจนว่า ในภาวะฉุกเฉินวิทยาลัย มีแผนหรือมาตรการที่ทำให้มั่นใจว่าระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์รวมทั้งข้อมูลและสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัย และพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นรวมทั้งต่อความต้องการของวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้วิทยาลัย สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในภาวะฉุกเฉิน

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

1. ก(2) วิทยาลัยเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรใหม่ มีการกำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรใหม่ กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะบุคลากรใหม่ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร
2. ข(2) วิทยาลัยเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรของวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ก(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็นต้องมี ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการประเมินอัตรากำลังของบุคลากร ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการประเมินสมรรถนะอย่างเป็นระบบ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยตอบสนองเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การบริการวิชาการ วิจัย การสร้างนวัตกรรม
2. ก(3) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การพิจารณาการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้วิทยาลัยมีแนวทางในการบริหารบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการที่มีความแตกต่างของระดับการเรียนรู้ ผู้เรียน และผู้สอน
3. ก(4) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรอย่างไร เมื่อมีการทำงานที่หลากหลายระดับ สถานที่ และมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปวช. การจัดการศึกษาแบบปกติและออนไลน์ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
4. ข(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่เสริมสร้างความปลอดภัยต่อบุคลากร การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้บุคลากรของวิทยาลัยปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

1. ก(1) วิทยาลัยเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีมที่มีความเข้มแข็ง การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้วิทยาลัยสร้างความผูกพันกับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามพันธกิจได้

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ก(2) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางการดำเนินการประเมินผลความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่กำหนด การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้วิทยาลัย สร้างความผูกพันกับบุคลากร

2. ข ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางการดำเนินงาน ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจนสร้างเป็นวัฒนธรรมในองค์กร
3. ค(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น กำหนดระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน มีการยกย่อง ชมเชย เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย เพื่อสู่เป้าหมายการบรรลุพันธกิจได้
4. ค(2) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบของการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของวิทยาลัย ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้วิทยาลัยได้มีโอกาสในการพัฒนาที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยที่ได้ตั้งไว้
5. ค(3) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคต การกำหนดแนวทางการพัฒนาอาชีพของบุคลากรไว้ใน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัย และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ไม่ชัดเจนในแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้มีแนวทางในการวางแผนการจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรและการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารในอนาคต
6. ค(4) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงกลุ่มและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางการดำเนินงานการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมสำหรับกลุ่มบุคลากร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยม สร้างความเสมอภาคในการปฏิบัติงานที่หลากหลายระดับ หลากหลายกลุ่มที่มีบุคลากรที่แตกต่างกัน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

1. ก(1)(3) วิทยาลัย เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมถึงกระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตรและบริการ ตามแผนภาพ และมีการกำหนดข้อกำหนดของกระบวนการหลัก การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้ วิทยาลัยได้มีระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ที่เป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร

OFI : (Opportunity for Improvement)

2. ก(2)(4) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ รวมถึงการ ออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ สำคัญ ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางการออกแบบการวิจัยและบริการวิชาการ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการ พิจารณาขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรตาม ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มี แนวทางการออกแบบกระบวนการทำงานหลักที่สอดคล้องกับระบบงานที่กำหนด การดำเนินการอย่างเป็น ระบบอาจช่วยให้วิทยาลัยพัฒนากระบวนการสนับสนุนที่สร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ให้เป็น ที่ต้องการของตลาด
3. ข(1)(2) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของ กระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ รวมถึงการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน และ ปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งของกระบวนการ ไม่ชัดเจนว่า วิทยาลัย มีแนวทางการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่ สำคัญ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ไม่ชัดเจนว่าการปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ ไม่พบ กระบวนการทบทวนจากผลการดำเนินการ ไม่พบแนวทางการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ การ ดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านการความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

Strength

-

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ก ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ การปฏิบัติการ ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางการกำหนดการสูญเสียในกระบวนการตามพันธกิจ ไม่ ชัดเจนถึงแนวทางการกำกับดูแลเพื่อทุกขั้นตอนการทำงานทำงานตามแผนผังขั้นตอนที่ได้เขียนไว้ การ ดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการปรับปรุงโครงสร้างภายใน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่จำกัดร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มี แนวทางการดำเนินการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบตามโครงสร้างองค์กร ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ครอบคลุมกระบวนการจัดการเรียน วิจัยและบริการ การดำเนินการ อย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ด้านการมีเครือข่ายที่มีปัจจุบันและอนาคต

3. ค(1) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมค่านิยมด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
4. ค(2) ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย มีแนวทางอย่างเป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัยมีแนวทางการคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยอาจช่วยให้วิทยาลัย ดำเนินพันธกิจต่อไปได้ในภาวะฉุกเฉิน
5. ค(3) ไม่พบแนวทางของวิทยาลัยในการบริหารความเสี่ยง ไม่พบว่าวิทยาลัยดำเนินการเลือกและวิเคราะห์ความเสี่ยง ไม่ชัดเจนว่าวิทยาลัย กำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยวิทยาลัยตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันของวิทยาลัย

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ

Strength

-

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ก ข(1) วิทยาลัย ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน ไม่พบผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ด้านวิจัยและบริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของข้อกำหนด ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ผลลัพธ์ของกระบวนการสนับสนุน ผลลัพธ์การจัดการการสูญเสียในกระบวนการบริการวิชาการและการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินคือ เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านความปลอดภัย ภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉิน ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทาน การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการเหล่านี้ อาจช่วยให้วิทยาลัยสามารถติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการของวิทยาลัยได้

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

Strength

-

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. วิทยาลัย แสดงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างจำกัด ไม่พบผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ไม่พบผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของลูกค้ากลุ่มอื่นที่ไม่ใช่นักศึกษาตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมอาจช่วยสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
2. ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียนผู้ให้ทุนวิจัย ตามกลุ่ม/ประเภทผู้เรียน หรือกลุ่มลูกค้าของแต่ละพันธกิจ รวมถึงผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลของการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้ากลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ผู้เรียน การแสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุม อาจช่วยสะท้อนประสิทธิผลของกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Strength

-

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ก(1-4) วิทยาลัย ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร เช่น ผลลัพธ์การส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการทำงานตามความต้องการของบุคลากร ผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความผูกพันของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามโครงสร้างองค์กร

ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากรทุกกลุ่ม ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการตามความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตาม ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการเหล่านี้ อาจช่วยให้วิทยาลัย สามารถติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการของวิทยาลัยได้

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์กร

Strength

-

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ไม่พบผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญหลายเรื่อง ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลการสื่อสารของผู้นำเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากรผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านภาระรับผิดชอบของการกำกับดูแลทางการเงินและด้านอื่น ๆ ทั้งจากหน่วยงานภายนอกและภายใน ผลลัพธ์ความสอดคล้องด้านกฎหมายตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การ ผลลัพธ์ด้านประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ผลลัพธ์ด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุม อาจช่วยสะท้อนโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการนำและการกำกับดูแลองค์กร
2. ไม่พบผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ที่สะท้อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของวิทยาลัย ๆ ที่กำหนดไว้ การแสดงผลลัพธ์ในเรื่องดังกล่าว อาจบ่งชี้โอกาสในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่วิทยาลัยต้องการ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

Strength

-

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. วิทยาลัย ๆ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ผลลัพธ์ของการควบคุมต้นทุนโดยรวม ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ ผลลัพธ์ของการเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาดในปัจจุบันนอกเหนือจากผู้เรียน การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัย
2. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาดหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดี ตัวอย่างเช่น ร้อยละของรายได้จากการบริการวิชาการ ส่วนตลาดด้านจำนวนนักศึกษาระดับตรีแรกเข้าจากจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในวิทยาลัย ๆ ในมหาวิทยาลัยสังกัดทปอ. ทั้งหมด ผลลัพธ์ดังกล่าว อาจสะท้อนความจำเป็นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ตารางแสดงสรุปผลการประเมิน ตามเกณฑ์ EdPEX

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนนเต็ม	เปอร์เซ็นต์ ที่ได้ (%)	สรุปคะแนน ที่ได้
1	การนำองค์กร	120	30	17.25
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	70	15	10.50
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	15	7.50
2	กลยุทธ์	85	30	13.50
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	15	6.75
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	40	15	6.00
3	ลูกค้า	85	20	8.50
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	10	4.00
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	10	4.50
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	90	10	4.50
	4.1 การวัด การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	5	2.25
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	5	2.25
5	บุคลากร	85	35	15.00
	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	15	6.00
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	20	9.00
6	การปฏิบัติการ	85	20	8.50
	6.1 กระบวนการทำงาน	45	10	4.00
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	40	10	4.50
7	ผลลัพธ์	450	40	36.50
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	10	12.00
	7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	80	5	4.00
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	10	8.00
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	10	8.00
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	90	5	4.50
คะแนนรวม		1,000		103.75

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดกระบวนการ (หมวด 1 - 6) = 1 (67.25 คะแนน)

ระดับการประเมินในภาพรวมในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) = 1 (36.50 คะแนน)

**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 ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น</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 : 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>

5. OP in brief

OP in brief	ข้อมูล
1. หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา	<p>การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ แบ่งเป็น 2 สาขา 6 หลักสูตร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สาขาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเทคโนโลยี จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 หลักสูตรเตรียมวิศวกรรมศาสตร์ <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 โปรแกรมปกติ 1.1.2 โปรแกรมภาษาอังกฤษ 1.2 หลักสูตรเตรียมบริหารธุรกิจ 1.3 หลักสูตรเตรียมสถาปัตยกรรมศาสตร์ 1.4 หลักสูตรเตรียมศิลปะและการออกแบบ 2. สาขาสหวิทยาการ จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 หลักสูตร วศ.บ.การผลิตและนวัตกรรมอาหาร 2.2 หลักสูตร วศ.บ.วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์
2. วิสัยทัศน์	ต้นแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและสหวิทยาการในภูมิภาคอาเซียนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. ค่านิยม	<p>C- Creative คิดสร้างสรรค์</p> <p>I - Industrious อดทน สู้งาน</p> <p>S - Smart and Sociable ฉลาดคิดการณ์ ฝasnไมตรี</p> <p>A - Active วิถึงานเชิงรุก</p> <p>T - Trustworthy ทุกคนวางใจได้</p>
4. พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการศึกษาในสาขาวิชาที่ใช้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเป็นฐานความรู้ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ 2. สร้างหลักสูตรและกิจกรรมที่นักศึกษาได้ใช้โครงงานเป็นฐานในการเรียนรู้ และศึกษาผ่านการทำงานด้วยการปฏิบัติจริง 3. สร้างสรรค์งานวิจัยฝasnเข้ากับการเรียนการสอน และการเผยแพร่สู่ชุมชนและผู้ประกอบการในพื้นที่ 4. แห่ล่งบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม และจิตสำนึกสาธารณะอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. สมรรถนะหลัก	มีความหลากหลายในการบูรณาการของศาสตร์ภายในวิทยาลัย ทำให้เกิดการได้เปรียบในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการเพิ่มพูนทักษะ งานวิจัย การบริการวิชาการ พร้อมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ
6. บุคลากร	วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ จำแนกบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน ในปีการศึกษา ๒๕๖๖ (ข้อมูล

OP in brief	ข้อมูล
	กรกฎาคม 2567) วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 68 คน แบ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 58 คน และลูกจ้างชั่วคราว 5 คน มีบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อ 5 คน มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น 15 คน แบ่งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 12 คน พนักงานราชการ 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว 1 คน
7. สิ้นทรัพย์	<p>วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการที่สิ้นทรัพย์ที่สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ และส่งเสริมรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้การบริหารและจัดการเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจและค่านิยมของวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำคัญ คือ อาคาร S1 และ S2 2. หอพักนักศึกษา หอพักนักศึกษาหญิง หอพักนักศึกษาชาย ทั้งของปริญญาตรี และ ปวช. 3. ห้องปฏิบัติการที่สำคัญ เช่น ห้องปฏิบัติการไฟฟ้า โยธา เครื่องกล เป็นต้น 4. ศูนย์ปฏิบัติการที่สำคัญ เช่น หน่วยวิจัยสนามไฟฟ้าประยุกต์ หน่วยวิจัยปฏิบัติการทางอาหาร เป็นต้น 5. เทคโนโลยีและอุปกรณ์ เช่น ระบบสารสนเทศที่สำคัญได้แก่ MS TEAMS, ZOOM ระบบฐานข้อมูลบุคลากร งานวิจัย ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (LAN/Wi-fi) ระบบสารสนเทศช่วยในการจัดการเรียนการสอน ระบบการประเมินการเรียนการสอนโดยนักศึกษาผ่านระบบออนไลน์ของทะเบียนกลาง มทร. ล้านนา เป็นต้น
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการดำเนินงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับด้านต่าง ๆ เพื่อการกำกับดูแล ให้เกิดการดำเนินงานที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการบริหารองค์กร เช่น กระบวนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ระเบียบการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง, ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2563, หลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำบัญชีเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยฯ 2. ด้านวิชาการ เช่น ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565, ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565, กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, กฎกระทรวง

OP in brief	ข้อมูล		
	<p>มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาใน ส่วนที่เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>3. ด้านวิจัยและบริการวิชาการ เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ภายใต้ คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือ กสว., ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และค่าตอบแทนในการตีพิมพ์บทความและเผยแพร่วารสารวิชาการ พ.ศ.2565</p>		
9. โครงสร้างองค์กร	<p>วิทยาลัย มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดขึ้นตรงต่ออธิการบดี มทร. ล้านนา มีวาระการบริหารงานวาระละ 4 ปี ซึ่งการบริหารงาน ดำเนินการ โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขา และหัวหน้าหลักสูตร</p>		
10. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มี ส่วนได้ส่วน เสีย	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักศึกษาปริญญาตรี 2. นักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3. ผู้ให้ทุนวิจัย 4. ผู้รับบริการวิชาการ (อบรม/ทดสอบ ตรวจสอบ วิเคราะห์งานด้านวิศวกรรม/วิจัยและที่ปรึกษาโครงการ 5. ผู้ปกครอง 6. ผู้ใช้บัณฑิต 7. ศิษย์เก่า 8. ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ 9. สถานประกอบการ 10. ชุมชน 		
11. ความต้องการและความคาดหวัง	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="746 1563 1054 2092" style="width: 50%;"> <p>ลูกค้ำด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาปริญญาตรี </td> <td data-bbox="1054 1563 1366 2092" style="width: 50%;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรที่มาตรฐาน และทันสมัย 2. จบการศึกษาตาม ระยะเวลาที่กำหนด 3. มีการเทียบโอนการเรียน และประสบการณ์ ทำงานในหลักสูตรทำให้ จบการศึกษาก่อน กำหนด 4. จบการศึกษาแล้วได้งาน ทำทันที </td> </tr> </table>	<p>ลูกค้ำด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาปริญญาตรี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรที่มาตรฐาน และทันสมัย 2. จบการศึกษาตาม ระยะเวลาที่กำหนด 3. มีการเทียบโอนการเรียน และประสบการณ์ ทำงานในหลักสูตรทำให้ จบการศึกษาก่อน กำหนด 4. จบการศึกษาแล้วได้งาน ทำทันที
<p>ลูกค้ำด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาปริญญาตรี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรที่มาตรฐาน และทันสมัย 2. จบการศึกษาตาม ระยะเวลาที่กำหนด 3. มีการเทียบโอนการเรียน และประสบการณ์ ทำงานในหลักสูตรทำให้ จบการศึกษาก่อน กำหนด 4. จบการศึกษาแล้วได้งาน ทำทันที 		

OP in brief	ข้อมูล	
	<p>- นักศึกษา ประกาศนียบัตร วิชาชีพ</p>	<p>5.บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6.สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่พร้อมและทันสมัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยสูง 3. การได้ทุนการศึกษาในขณะที่เรียน
	<p>ลูกค้าด้านการวิจัย - ผู้ให้ทุนวิจัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ รับ ข้อ เสน อ โครงการวิจัยและผลผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ 2. ผลงานวิจัยส่งมอบตามข้อตกลง/สัญญา 3. ผลงานวิจัยมีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
	<p>ลูกค้าด้านการบริการวิชาการ - ผู้รับบริการวิชาการ (อบรม/ทดสอบ ตรวจสอบ วิเคราะห์งานด้านวิศวกรรม/วิจัยและที่ปรึกษาโครงการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับบริการตามความต้องการ 2. ได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์
	<p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผู้ปกครอง - ผู้ใช้บัณฑิต</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จและการได้งานทำของบุตร 2. บุตรได้รับความรู้และการดูแลอย่างดีขณะศึกษา <ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง

OP in brief	ข้อมูล		
		<ul style="list-style-type: none"> - ศิษย์เก่า - ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ - สถานประกอบการ 	<p>2. มีทักษะวิชาชีพ/การบริหารจัดการ และ คุณธรรม/จริยธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรับรู้ข่าวสารและการเข้าถึงจากคณะ 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและบัณฑิต 3. การมีส่วนในกิจกรรมคณะ 4. การพัฒนาความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพ <p>1. รับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน</p> <p>2. หลักสูตรที่ตอบสนองการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับทราบหลักสูตรการเรียนการสอน 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 3. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
<p>12. ผู้ส่งมอบและคู่ความ ร่วมมือและ ข้อกำหนดที่สำคัญ</p>	<p>ผู้ส่งมอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันการศึกษาใน ภาคเหนือ (MOU ร่วมกัน) <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา <ol style="list-style-type: none"> 2. บริษัท ร้านค้า <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศ หรือ พรบ.ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ <p>คู่ความร่วมมือเป็นทางการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานรัฐทั้งภายในและต่างประเทศที่ทำ MOU ร่วมกัน <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนารายวิชาที่จำเป็นในหลักสูตร - มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน - มีการแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์/บุคลากร <p>คู่ความร่วมมือไม่เป็นทางการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สถานประกอบการทั้งในประเทศที่ทำ MOU ร่วมกัน 		

OP in brief	ข้อมูล
	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ - ระยะเวลาการฝึกสหกิจศึกษาไม่น้อยกว่า 4 เดือน
13. ลำดับในการแข่งขัน	<p>วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ เป็นหนึ่งใน 4 ของคณะในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (มทร.ล้านนา) โดยในประเทศไทยมีกลุ่ม มทร. ทั้งสิ้น 9 แห่ง จากการจัดอันดับมหาวิทยาลัยของประเทศไทย (Thailand University Ranking ๒๐๒๓) โดย http://webometrics.info ซึ่งบ่งชี้ถึงความสามารถในการเป็นมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยในการวัดผลในมิติต่าง ๆ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการบนเว็บไซต์การแสดงผลบนอินเทอร์เน็ตและจำนวนลิงค์ที่มีการเชื่อมโยงจากแหล่งข้อมูลภายนอกทั่วโลกมาเชื่อมต่อข้อมูลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย พบว่า มทร.ล้านนา ของเราอยู่ในอันดับที่ 5 ของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นลำดับที่ 60 ของประเทศ และเป็นอันดับที่ 6,422 ของโลก (โดยมี มทร.ตะวันออก, มทร.ธัญบุรี, มทร.สุวรรณภูมิ เป็นอันดับที่ 4, 3, 2 ตามลำดับ และอันดับที่ 1 คือ มทร.อีสาน) ดังนั้นวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ จึงเลือกเปรียบเทียบผลลัพธ์ผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษา และการวิจัยกับ มทร.ธัญบุรี รายละเอียดดังตารางที่ OP-๑๑ ส่วนผลลัพธ์ผลิตภัณฑ์ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ ไม่เทียบกับสถาบันอื่นแต่จะทำการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของวิทยาลัย ในปีถัดไป</p>
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<p>การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ ได้ใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ซึ่งทุกการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การลดลงของจำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ 2. การเพิ่มขึ้นของหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์ของต่างสถาบัน 3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยแห่งชาติ 4. จำนวนของการแข่งขันการขอรับทุนของมหาวิทยาลัยมีความรุนแรง 5. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ทำให้มีผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น อัตราการเกิดน้อยลงส่งผลให้นักศึกษาใหม่เข้าสู่วิทยาลัยน้อยลง
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการนำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจาก CHE-QA online, เว็บไซต์ระบบภาวะการณ์มีงานทำของบัณฑิต ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย มทร.ธัญบุรี
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	SC1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติ และมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของสถานประกอบการ

OP in brief	ข้อมูล
	<p>SC2. การบริการวิชาการที่ใช้งบประมาณหลักจากคณะฯ และสร้างผลกระทบต่อการดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์คณะฯ (จำนวนโครงการที่ใช้งบประมาณภายในเทียบกับภายนอกและผลลัพธ์สร้างความยั่งยืนกลุ่มผู้รับบริการ)</p> <p>SC3. การสร้างมูลค่าจากผลงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์สู่ นวัตกรรมสร้างรายได้ให้กับคณะฯ</p> <p>SC4. ระเบียบและข้อบังคับสำหรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ไม่ทำให้เกิดความคล่องตัว ไม่ชัดเจน และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>SC๕. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การบริการวิชาการ วิจัย การสร้างนวัตกรรม</p> <p>SC6. บุคลากรเน้นการสอนวิจัย มากกว่าการออกบริการวิชาการ</p>
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งวิทยาลัย การติดตามการ ดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของยุทธศาสตร์ และการทบทวนปรับปรุงตามรอบเวลา 2. การติดตามและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในคณะ ตามแผนปฏิบัติการวิทยาลัย 3. การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ ตามแนวทาง EdPEX 4. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อพัฒนาและดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของคณะฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ และคณะทำงาน 5. การใช้เครื่องมือคุณภาพ เช่น วงจรเดมิ่ง P-D-C-A, Knowledge Management (KM)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2566

วันที่ 18 กันยายน 2567

เวลา	กิจกรรม
08.30 - 09.30 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ร่วมประชุม
09.30 - 11.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ พบทีมผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ - ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ (30 นาที) - คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์ผู้บริหาร
11.00 - 12.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 16.30 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมิน (ต่อ)

วันที่ 19 กันยายน 2567

เวลา	กิจกรรม
09.00 - 11.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ สัมภาษณ์อาจารย์และบุคลากร
11.00 - 12.00 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลการประเมินและ Feedback Report เพื่อนำเสนอผลประเมินเบื้องต้น
12.00 - 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 14.30 น.	คณะกรรมการประเมินฯ ประชุมสรุปผลประเมินและ Feedback Report เพื่อนำเสนอผลประเมินเบื้องต้น (ต่อ)
14.30 - 16.30 น.	สรุปผลการประเมินด้วยวาจาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ข.
ภาพกิจกรรม



ภาพ รายงานผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ และสัมภาษณ์ผู้บริหาร



ภาพ สัมภาษณ์อาจารย์ และเจ้าหน้าที่



ภาพ สรุปผลการประเมินและถ่ายภาพร่วมกัน