



รายงานประเมินตนเอง

ประจำปีการศึกษา 2566

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
(EDUCATION CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE)

คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สำหรับผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2566 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการประเมินตนเองในการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เพื่อรับการตรวจประเมินจากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงานเนื้อหาสาระสำคัญของรายงานฉบับนี้ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร และส่วนที่ 2 หมวด กระบวนการและหมวดผลลัพธ์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา หวังว่ารายงานการประเมินตนเองฉบับนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจทุกด้านของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และเป็นสารสนเทศที่สำคัญสำหรับรายงานต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา รวมถึงเป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรศักดิ์ อยู่สวัสดิ์)
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

	หน้า
อภิธานศัพท์และคำย่อ	ค
ค่านิยมและแนวคิดหลัก	ค
เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	ค
บทนำ : โครงร่างองค์กร	
ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร	1
ส่วนที่ 2 สถานการณ์ขององค์กร	8
1. การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	11
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	18
2. กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	25
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	43
3. ลูกค้า	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	47
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	50
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	54
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	58
5. บุคลากร	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	65
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	73
6. การปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงาน	78
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	87
7. ผลลัพธ์	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	91
7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	93
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	93
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	94
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	95

อธิธานศัพท์และคำย่อ

คณะทำงานคณะวิศวกรรมศาสตร์	ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา มทร.ล้านนา
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
COE	ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี
CE	สาขาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม
EE	สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า
IE	สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
IMDC	หน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
M&M	ศูนย์วิจัยวัสดุและกระบวนการผลิต
MMRU	หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์
RITRU	หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง
ME	สาขาวิศวกรรมเครื่องกล
RMUTL	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
TE	สาขาครุศาสตร์และอุตสาหกรรมเทคโนโลยี
WIL	การจัดการเรียนการสอนร่วมสถานประกอบการ
SiF	การจัดการเรียนการสอนโรงเรียนในโรงงาน

ค่านิยมและแนวคิดหลัก

เกณฑ์ EdPEX มีฐานคิดมาจากความเชื่อและพฤติกรรมที่ พบในองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดี 11 ด้าน ดังนี้

- มุมมองเชิงระบบ (Systems perspective)
- การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership)
- ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student-and customer-centered Excellence)
- การให้ความสำคัญกับคน (Valuing people)
- การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational learning and agility)
- การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on success)
- การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for innovation)
- การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by fact)
- การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal contributions)
- จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and transparency)
- การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering value and results)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ด้วยการตอบคำถามของเกณฑ์ EdPEX สถาบันจะสำรวจจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาของตนเองใน 7 หมวดที่สำคัญเพื่อบริหารจัดการและดำเนินการของทั้งสถาบัน เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-2570

1. การนำองค์กร: สถาบันแบ่งปันวิสัยทัศน์และนำองค์กรอย่างไร และทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลสถาบันที่ดีอย่างไร
2. กลยุทธ์: สถาบันเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างไร
3. ลูกค้า: สถาบันรับฟัง สร้างความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและ ลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้: สถาบันใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้เพื่อการตัดสินใจอย่างไร
5. บุคลากร: สถาบันสร้างความผูกพันและเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรอย่างไร
6. ระบบปฏิบัติการ: สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่า ระบบปฏิบัติการที่ใช้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลซึ่งจะทำให้สามารถจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ
7. ผลลัพธ์: สถาบันดำเนินการได้ดีเพียงใด

บทนำ 1 โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร


คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามกฎกระทรวงการจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 118 ก วันที่ 27 พฤศจิกายน 2549 ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 9 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก โดยจัดการศึกษาใน 6 เขตพื้นที่ ได้แก่ เชียงใหม่ ตาก เชียงราย ลำปาง น่าน พิชณุโลก และจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการโดยใช้การศึกษารูปแบบ WiL, SiF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

หลักสูตรและการบริการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประกอบด้วยความสำเร็จเชิงเปรียบเทียบของการจัดการศึกษาที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร (1) จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ สร้างนวัตกรรม และผลิตครูวิชาชีพ (2) ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นการสร้าง และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม (3) ให้บริการวิชาการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องตามพันธกิจของคณะวิศวกรรมศาสตร์ รายละเอียดดังตารางที่ OP-1

ตารางที่ OP-1 หลักสูตรและบริการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2566

พันธกิจ	ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการ
1. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ สร้างนวัตกรรม และผลิตครูวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของ มทร.ล้านนา และตามคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ - ภาวะการมีงานทำและประกอบอาชีพอิสระ - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของ มทร.ล้านนา - คุณภาพงานวิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์ - การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของชุมชนและประเทศ <div style="text-align: center;">  <p>มีงานทำ 24%</p> <p>บัณฑิตทั้งหมด 76%</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> - คณะมีการเตรียมวางแผนการรับนักศึกษาปีการศึกษา 2566 โดยมีกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัย อาทิเช่น กิจกรรม Open house โดยมีการแนะนำคณะ แนะนำหลักสูตรโดยคณบดี แต่ละคณะ การออกแนะแนวประชาสัมพันธ์การศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยให้แก่โรงเรียนในภาคเหนือ (Roadshow) - จัดการเรียนการสอน โดยเน้นการวิจัยเป็นพื้นฐาน การฝึกทักษะด้านการวิจัย และปฏิบัติการ การสัมมนา การเผยแพร่ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ การเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ - มีการจัดการเรียนการสอน 3 ระดับ <ul style="list-style-type: none"> o ระดับปริญญาตรี 19 หลักสูตร o ระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร o ระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร - มีการจัดการเรียนการสอนร่วมสถานประกอบการ WiL, SiF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่
รวม 22 หลักสูตร		

พันธกิจ	ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการ
<p>2. ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นการสร้าง และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ <p>(Materials and Medical Innovation Reseach Unit; MMRU)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมจากงานวิจัยเพื่อสร้างมูลค่า - สนับสนุนการวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ - การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กับชุมชน - ต่อยอดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมที่ได้จากงานวิจัย <ul style="list-style-type: none"> ▪ MMRU : 5,925,000.00 บาท 	<p>มีการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยตามความต้องการและปัญหาจริงและยื่นของบประมาณไปยังแหล่งทุนต่าง ๆ ทั้งแหล่งทุนภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ดำเนินการวิจัยภายใต้ระเบียบและเงื่อนไขของแหล่งทุนที่สนับสนุน และภายใต้หน่วยวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการฝึกอบรม - การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ - การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน
<p>3. ให้บริการวิชาการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง <p>(Research, Innovation and Testing Rail-system Unit; RITRU)</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม <p>(Innovation and Technology Manpower Development Center; IMDC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน - การสร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ - การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ▪ RITRU : 3,460,410.00 บาท ▪ IMDC : 12,651,400.00 บาท 	<p>มีศูนย์บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในด้านบริการวิชาการ ได้แก่ หน่วยวิจัย นวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง ให้บริการวิชาการที่สำคัญได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการฝึกอบรม - การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ - การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน - การวิเคราะห์และทดสอบสมบัติวัสดุราง และการทดสอบทางราง

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

คณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร ในปีการศึกษา 2566 ดังนี้

- พันธกิจ :**
1. จัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เน้นการปฏิบัติ จัดการศึกษาตลอดชีวิต ผลิตวิศวกรและครุวิชาชีพสมรรถนะสูง
 2. ผลิตผลงานวิจัย พัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา
 3. ให้บริการวิชาการด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีและนวัตกรรมตามความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ

วิสัยทัศน์ : ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีทักษะความรู้ในการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม เชื่อมโยงภาคอุตสาหกรรม สร้างทรัพย์สินทางปัญญาต่อยอดเป็นผู้ประกอบการ

ค่านิยม : C : Competency สมรรถนะของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

CREATE R : Responsibility ความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม

E : Excellent ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

A : Active ความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อองค์กร

T : Transparent ความโปร่งใสในองค์กร

E : Engagement การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร : สถานที่ทำงานที่มีรอยยิ้ม (Smile Workplace)

สมรรถนะหลักขององค์กร :

มีความหลากหลายในการบูรณาการของศาสตร์ภายในคณะฯ ทำให้เกิดการได้เปรียบในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรม และการเพิ่มพูนทักษะ งานวิจัย การบริการวิชาการ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน ในปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล กรกฎาคม 2567) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 347 คน แบ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 127 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 204 คน และลูกจ้างชั่วคราว 16 คน มีบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อ 6 คน

ตารางที่ OP-2 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงาน ณ สิ้นปีการศึกษา 2566

สายวิชาการ	จำนวน		วุฒิการศึกษา			ช่วงอายุ (ปี)				ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)				
	คน	ร้อยละ	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	<25	25-42	43-54	>54	<5	5-15	16-20	21-25	>25
อาจารย์	207	59.65	7	156	44	2	95	98	12	74	76	6	7	44
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	124	35.74	1	57	66	0	15	95	14	3	45	10	15	51
รองศาสตราจารย์	16	4.61	0	3	13	0	1	13	2		5	1		10
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม (คน)	347	100	8	216	123	2	111	206	28	77	126	17	22	105
ร้อยละ	100	100	2.30	65.25	35.45	0.58	31.99	59.36	8.07	22.19	36.31	4.90	6.34	30.26

ตารางที่ OP-3 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงาน ณ สิ้นปีการศึกษา 2566

สายวิชาการ	จำนวน		วุฒิการศึกษา			ช่วงอายุ (ปี)				ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)					
	คน	ร้อยละ	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	<25	25-42	43-54	>54	<5	5-15	16-20	21-25	>25
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานราชการ	11	14.10	4	7	0	0	0	3	7	1	0	11	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	28	35.90	0	25	1	2	0	14	12	2	7	21	0	0	0
ลูกจ้างชั่วคราว	39	50.00	14	25	0	0	1	32	5	1	12	21	4	0	2
รวม (คน)	78	100	18	57	1	2	1	49	24	4	19	53	4	0	2
ร้อยละ	100	100	23.08	73.08	1.28	2.56	1.28	62.82	30.77	5.13	24.36	67.95	5.13	0	2.56

ตารางที่ OP-4 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันและมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. ให้ความชัดเจนในการบริหารจัดการองค์กรแบบโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล	1. ให้ความชัดเจนในการบริหารจัดการองค์กรแบบโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับสาขามีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ บุคลากร และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการดำเนินงานของคณะ และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
3. สร้างแรงจูงใจ/รางวัล/ผลตอบแทน ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3. บรรยากาศการทำงานที่ดีผ่านวัฒนธรรมองค์กร Smile-Work place
4. ความชัดเจนในการส่งเสริมบุคลากรในการทำวิจัยบริการวิชาการร่วมกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอก	4. ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรอย่างชัดเจน เช่น การวางแผนการบรรจุเป็นพนักงาน เงินรายได้ และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
5. ส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีการวางแผนการบรรจุและสื่อสารทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ	5. สร้างแรงจูงใจ/รางวัล/ผลตอบแทน ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

สายวิชาการ	สายสนับสนุน
6. ส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีการวางแผนการบรรจุและสื่อสารทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ	6. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ กิจกรรมสัมพันธ์ทางการ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ OP-5 สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ และข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์	ประเภทบุคลากร	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
1. ค่าตอบแทนอื่น เช่น - เงินประจำตำแหน่ง เงินสนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการ ค่าสอนเกินภาระงาน - ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา	✓	✓
2. เงินสวัสดิการ ได้แก่ พวงหรีด เงินทำบุญงานศพ	✓	✓
3. เงินสมทบประกันสังคม	✓	✓
4. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓
5. เงินจัดสรรการอบรมพัฒนาตามความสนใจของบุคคล	✓	✓
6. ทุนศึกษาต่อ	✓	
7. ทุนสนับสนุนการจดทรัพย์สินทางปัญญา	✓	✓
8. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ทางการและกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ งานมุทิตาจิต ทำบุญตักบาตร งานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ระดับคณะ เป็นต้น	✓	✓

ตารางที่ OP-6 ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

ด้าน	จุดมุ่งหมาย	แนวทางการดำเนินการ
สุขภาพ	บุคลากรมีความแข็งแรง	1. การจัดกิจกรรมกีฬาบุคลากรของคณะ 2. โครงการส่งเสริมสุขภาพเดินวิ่ง ประจำปี
สิ่งแวดล้อม	สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยพื้นที่สีเขียว	1. ปรับแต่งภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม 2. การจัดการขยะ 3. แม่บ้านทำความสะอาดอาคาร 4. คนดูแลสวนหย่อม ต้นไม้ 5. ห้องปราศจากฝุ่น PM2.5 6. มี Co-Working Space ณ ห้องสมุด มทร.ล้านนา
ความปลอดภัย	บุคลากรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1. ติดตั้งอุปกรณ์ อบรมให้ความรู้บุคลากรนักศึกษาและซ่อมอัคคีภัยเป็นประจำทุกปี 2. มี รปภ. รักษาความปลอดภัย
การปฏิบัติงาน	ความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน	1. ปรับขยายห้องทำงาน ห้องประชุมย่อย เพื่อรองรับ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากรที่สถาบันกำลังประสบทั้งในด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง และองค์ประกอบของกลุ่มบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ใช้เครื่องมือ SWOT, TOMs Analysis ซึ่งทุกการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลให้ขีดความสามารถด้านอัตรากำลัง ดังนี้

1. จำนวนบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์เกษียณอายุราชการจำนวนมาก ส่งผลให้ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.) ผลิตทดแทนไม่ทันขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
2. บุคลากรทดแทนผู้เกษียณอายุราชการมีช่วงอายุที่ห่างกันของช่วงวัยต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

(4) สิ้นทรัพย์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สิ้นทรัพย์ที่สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ และส่งเสริมรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้การบริหารและจัดการเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจและค่านิยมของคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ OP-7 สินทรัพย์ที่สำคัญต่อการบรรลุพันธกิจวิสัยทัศน์คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประเภท	รายละเอียด
อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำคัญ	อาคาร C3 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา
ห้องปฏิบัติการที่สำคัญ	ห้องปฏิบัติการหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
ศูนย์ปฏิบัติการที่สำคัญ	หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์
เทคโนโลยีและอุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบสารสนเทศที่สำคัญได้แก่ MS TEAMS, ZOOM - ระบบฐานข้อมูลบุคลากร งานวิจัย - ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (LAN/Wi-fi) - ระบบสารสนเทศช่วยในการจัดการเรียนการสอน - ระบบการประเมินการเรียนการสอนโดยนักศึกษาผ่านระบบออนไลน์ของทะเบียนกลาง มทร.ล้านนา

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ดำเนินงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับด้านต่าง ๆ เพื่อการกำกับดูแลให้ เกิดการดำเนินงานที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ดังตารางที่ OP-8

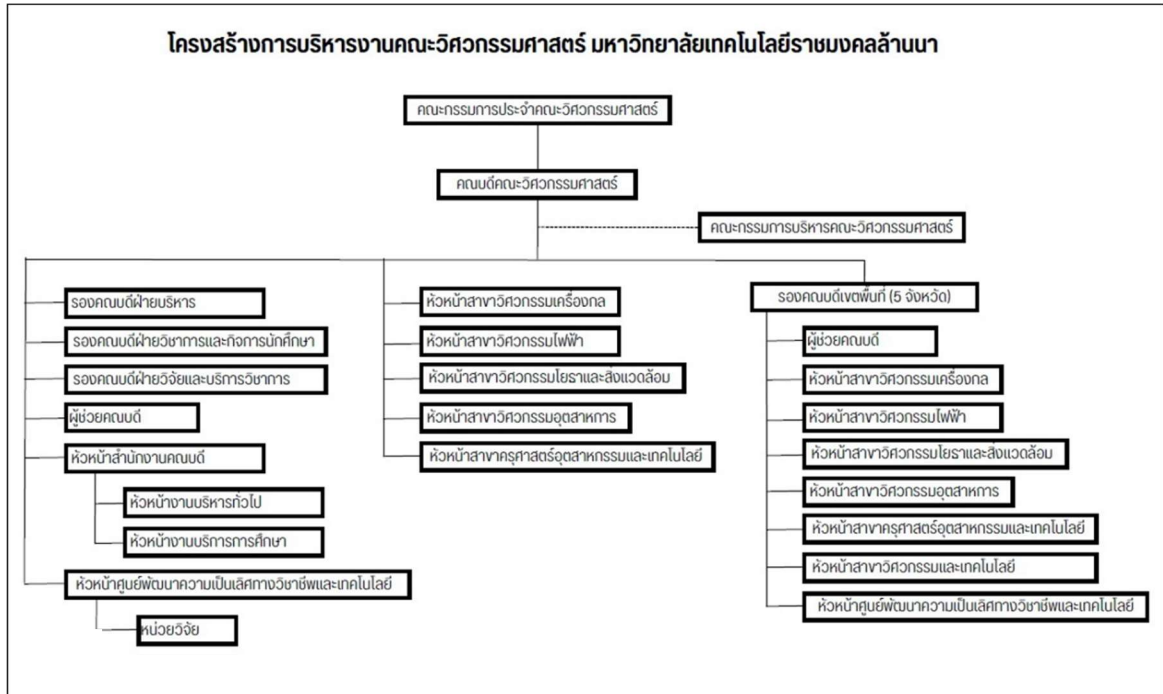
ตารางที่ OP-8 กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับด้านต่าง ๆ

ด้านที่พิจารณา	ภายนอกมหาวิทยาลัย
1. ด้านการบริหารองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - ระเบียบการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2563 - หลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำบัญชีเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยฯ
2. ด้านวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 - ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 - กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 - กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 - ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ด้านวิจัยและบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) - สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ภายใต้ คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือ กสว. - ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และค่าตอบแทน ในการตีพิมพ์บทความและเผยแพร่วารสารวิชาการ พ.ศ.2565

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดขึ้นตรงต่ออธิการบดี มทร.ล้านนา มีวาระการบริหารงานวาระละ 4 ปี ซึ่งการบริหารงาน ดำเนินการโดยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขา



ภาพที่ OP-1 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้ำ และความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังตารางที่ OP-9

ตารางที่ OP-9 ความต้องการหลักและบริการที่ตอบสนองต่อผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ประเภทของลูกค้ำ	ประเภท	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ลูกค้ำด้านการศึกษา	นักศึกษาปริญญาตรี	1. หลักสูตรที่มาตรฐานและทันสมัย 2. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 3. มีการเทียบโอนการเรียนและประสบการณ์ทำงานในหลักสูตรทำให้จบการศึกษาที่กำหนด 4. จบการศึกษาแล้วได้งานทำทันที 5. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 6. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่พร้อมและทันสมัย
	นักศึกษบัณฑิตศึกษา	1. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยสูง 3. การได้ทุนการศึกษาในขณะที่เรียน
ลูกค้ำด้านการวิจัย	ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ได้รับข้อเสนอโครงการวิจัยและผลผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ

ประเภทของลูกค้า	ประเภท	ความต้องการ/ความคาดหวัง
		2. ผลงานวิจัยส่งมอบตามข้อตกลง/สัญญา 3. ผลงานวิจัยมีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
ลูกค้าด้านการบริการวิชาการ	ผู้รับบริการวิชาการ (อบรม/ทดสอบ ตรวจสอบ วิเคราะห์งานด้านวิศวกรรม/วิจัยและที่ปรึกษาโครงการ)	1. ได้รับการบริการตามความต้องการ 2. ได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ปกครอง	1. ความสำเร็จและการดำเนินงานทำของบุตร 2. บุตรได้รับความรู้และการดูแลอย่างดี ขณะศึกษา
	ผู้ใช้บัณฑิต	1. ต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง 2. มีทักษะวิชาชีพ/การบริหารจัดการ และคุณธรรม/จริยธรรม
	ศิษย์เก่า	1. การรับรู้ข่าวสารและการเข้าถึงจากคณะ 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและบัณฑิต 3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมคณะ 4. การพัฒนาความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพ
	ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ	1. รับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน 2. หลักสูตรที่ตอบสนองการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
	สถานประกอบการ	1. รับทราบหลักสูตรการเรียนการสอน 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร 3. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ รวมทั้งบทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังตารางที่ OP-10

ตารางที่ OP-10 ความต้องการหลักของผู้ส่งมอบ พันธมิตรและคู่ความร่วมมือ

ประเภท	บทบาท	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
ผู้ส่งมอบ 1. สถาบันการศึกษาในภาคเหนือ (MOU ร่วมกัน)	1. ส่งมอบนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้าศึกษาต่อในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2. จัดการเรียนการสอนหมวดวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์ ก่อนเข้าเรียนสู่มหาวิทยาลัย	ประกาศข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	โทรศัพท์, หนังสือทางราชการ, อีเมล (E-mail)/ไลน์ (Line)/เพจ เฟสบุ๊ก (Facebook), การประชุม, เว็บไซต์ (Website)
2. บริษัท ร้านค้า	จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์การศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อการเรียนการสอน และวิจัย	ประกาศ หรือ พรบ.ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ	โทรศัพท์, หนังสือทางราชการ, E-mail/Line/ Facebook, การประชุมชี้แจง, Website (onsite/online)

ประเภท	บทบาท	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
คู่ความร่วมมือเป็นทางการ 1. สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานรัฐทั้งภายในและต่างประเทศที่ทำ MOU ร่วมกัน	1. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ทันสมัย และได้มาตรฐาน	1. พัฒนารายวิชาที่จำเป็นในหลักสูตร 2. มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน 3. มีการแลกเปลี่ยนนักศึกษา อาจารย์/บุคลากร	โทรศัพท์, หนังสือทางราชการ, E-mail/Line/ Facebook, การประชุมชี้แจง, Website (onsite/online)
คู่ความร่วมมือไม่เป็นทางการ 1. สถานประกอบการทั้งในประเทศที่ทำ MOU ร่วมกัน	1. ให้ความรู้ ประสบการณ์ ในด้านวิชาชีพเฉพาะแก่นักศึกษา 2. สนับสนุนพื้นที่/สถานที่ในการเข้าฝึกงานหรือสหกิจของนักศึกษา	1. ประกาศมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2. ระยะเวลาการฝึกสหกิจศึกษาไม่น้อยกว่า 4 เดือน	โทรศัพท์, หนังสือทางราชการ, E-mail/Line/ Facebook, การประชุมชี้แจง, Website (onsite/online)

P.2 สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นหนึ่งใน 4 ของคณะในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (มทร.ล้านนา) โดยในประเทศไทยมีกลุ่ม มทร. ทั้งสิ้น 9 แห่ง จากการจัดอันดับมหาวิทยาลัยของประเทศไทย (Thailand University Ranking 2023) โดย <http://webometrics.info> ซึ่งบ่งชี้ถึงความสามารถในการเป็นมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยในการวัดผลในมิติต่าง ๆ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการบนเว็บไซต์ การแสดงผลบนอินเทอร์เน็ตและจำนวนลิงค์ที่มีการเชื่อมโยงจากแหล่งข้อมูลภายนอกทั่วโลกมาเชื่อมต่อข้อมูลเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า มทร.ล้านนา ของเราอยู่ในอันดับที่ 5 ของกลุ่ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นลำดับที่ 60 ของประเทศ และเป็นอันดับที่ 6,422 ของโลก (โดยมี มทร.ตะวันออก, มทร.ธัญบุรี, มทร.สุวรรณภูมิ เป็นอันดับที่ 4, 3, 2 ตามลำดับ และอันดับที่ 1 คือ มทร.อีสาน) ดังนั้นคณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงเลือกเปรียบเทียบผลลัพธ์ผลิตภัณฑ์ด้านการศึกษากับการวิจัยกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ธัญบุรี รายละเอียดดังตารางที่ OP-11 ส่วนผลลัพธ์ผลิตภัณฑ์ด้านการบริการวิชาการ คณะฯ ไม่เทียบกับสถาบันอื่นแต่จะทำการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของคณะฯ ในปีถัดไป

ตารางที่ OP-11 รายละเอียดของคู่เทียบและตัวชี้วัดที่เทียบ

ผลิตภัณฑ์หลัก	ตัวชี้วัดที่เทียบ
ด้านการศึกษา	- ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้นำมาทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี - ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด - ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (หมายเหตุ : คณะฯ ไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์)
ด้านการวิจัย	- จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ - จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกคณะวิศวกรรมศาสตร์ - จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ - จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ - จำนวนผลงานวิจัยรวมของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ - จำนวนผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ซึ่งทุกการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ ดังนี้

1. การลดลงของจำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ
2. การเพิ่มขึ้นของหลักสูตรด้านวิศวกรรมศาสตร์ของต่างสถาบัน
3. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านวิจัยแห่งชาติ
4. จำนวนของการแข่งขันการขอรับทุนของมหาวิทยาลัยมีความรุนแรง
5. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ทำให้มีผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น อัตราการเกิดน้อยลงส่งผลให้นักศึกษาใหม่เข้าสู่คณะฯ น้อยลง

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะวิศวกรรมศาสตร์นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจาก เว็บไซต์ระบบภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย มทร.ธัญบุรี

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังตารางที่ OP-12

ตารางที่ OP-12 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC) (ภัยคุกคามที่ทำให้ไม่บรรลุวิสัยทัศน์)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA) (สิ่งที่เราทำได้ดีเหนือคู่แข่งช่วยให้ก้าวข้าม SC ได้/มีมาจากสมรรถนะหลัก)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SO) (ภาพอนาคต/การคิดนอกกรอบ)
ด้านพันธกิจ	SC1. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติ และมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของสถานประกอบการ SC2. การบริการวิชาการที่ใช้งบประมาณหลักจากคณะฯ และสร้างผลกระทบต่อ การดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์คณะฯ (จำนวนโครงการที่ใช้งบประมาณภายในเทียบกับภายนอกและผลลัพธ์สร้างความยั่งยืนกลุ่มผู้รับบริการ) SC3. การสร้างมูลค่าจากผลงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมสร้างรายได้ให้กับคณะฯ	SA1. หลักสูตรสอนทักษะวิชาชีพเน้น การปฏิบัติจริง สามารถนำไปประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมและอาชีพอิสระ SA2. บัณฑิตมีงานทำที่ตรงสาขาวิชา มีความอดทนและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	SO1. การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Upskill Reskill) เพื่อเพิ่มทางเลือกให้ ผู้เรียนและบุคคลภายนอกในรูปแบบออนไลน์และฝึกปฏิบัติจริง SO2. การสร้างหลักสูตรสมรรถนะสูงตอบโจทย์เทคโนโลยีอนาคตด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก SO3. การสร้างยุทธศาสตร์บริการร่วมกับหน่วยงานภายในจังหวัด กลุ่มจังหวัด อุตสาหกรรม SO4. การใช้การบริหารจัดการ บริการวิชาการควบคู่ความร่วมมือ
ด้านปฏิบัติการ	SC4. ระเบียบและข้อบังคับสำหรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไม่ทำให้เกิดความคล่องตัว ไม่ชัดเจน และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน SC5. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การบริการวิชาการ วิจัย การสร้างนวัตกรรม	SA3. คณะมีชื่อเสียงและมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน SA4. มีเครือข่ายศิษย์เก่า นักออกแบบ ผู้ประกอบการ นักวิชาการ และสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ SA5. ปรับปรุงโครงสร้างภายใน เพื่อให้ เกิดการใช้ทรัพยากรที่จำกัดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	SO5. สนับสนุนการจัดการแก้ไขกฎระเบียบมหาวิทยาลัยรองรับการสร้างรายได้จากการบริการวิชาการ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม SO6. การสร้างหลักสูตรและระบบสถานะแวดล้อมสู่การส่งเสริมเพื่อสร้างบัณฑิต อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้ประกอบการ
ด้านสร้างประโยชน์ให้สังคม	SC6. บุคลากรเน้นการสอนวิจัย มากกว่าการออกบริการวิชาการ	SA6. ผลการสร้างมูลค่าต่อสังคมและสร้างความยั่งยืนด้วยงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมเฉพาะทางตอบโจทย์ ความต้องการชุมชน สังคม ประเทศชาติ	SO7. การสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่มาจากความต้องการชุมชน สังคม ให้สร้างมูลค่าผ่านนวัตกรรมและอาชีพที่มีอยู่ SO8. การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และสร้างยุทธศาสตร์การดำเนินงานร่วมเพื่อนำงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ไปสู่การใช้ งานจริง และการจดอนุสิทธิบัตร

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC) (ภัยคุกคามที่ทำให้ไม่บรรลุวิสัยทัศน์)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages: SA) (สิ่งที่เราทำได้ดีเหนือคู่แข่งช่วยให้ก้าวข้าม SC ได้/มีภูมิจากสมรรถนะหลัก)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SO) (ภาพอนาคต/การคิดนอกกรอบ)
ด้านบุคลากร	SC7. บุคลากรขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเนื่องจากเป็นลูกจ้างชั่วคราว	SA7. บุคลากรมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและทักษะปฏิบัติเฉพาะงานเพื่อตอบโจทย์ชุมชน สังคมที่ใกล้เคียงกับ มทร.ล้านนา	SO9. การจัดทำแผนบริหารจัดการภาระงาน การบรรจุ แนวทางสร้างความก้าวหน้าสู่สายงาน การสร้างความผูกพันองค์กร

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้วางแนวทางการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานทั้งในระดับคณะฯ สาขาวิชา และกิจกรรมโดยยึดแนวทางของวงจรคุณภาพ PDCA เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) การประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์คุณภาพ AUN-QA ซึ่งได้แสดงรายละเอียดการดำเนินงานดังตารางที่ OP-13 โดยการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินงาน จะทำให้เกิดข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุง รวมถึงยังส่งผลให้คณะฯ และสาขาวิชา มีผลการประเมินที่พัฒนาขึ้นนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของคณะฯ

ตารางที่ OP-13 แนวทางการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ระดับ	การดำเนินงานเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงาน
คณะฯ	<ol style="list-style-type: none"> 1) การจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งคณะฯ การติดตามการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของยุทธศาสตร์ และการทบทวนปรับปรุงตามรอบเวลา 2) การติดตามและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในคณะ ตามแผนปฏิบัติการคณะฯ 3) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ ตามแนวทาง EdPEX 4) การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อพัฒนาและดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของคณะฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ และคณะทำงาน 5) การใช้เครื่องมือคุณภาพ เช่น วงจรเดมิ่ง P-D-C-A, Knowledge Management (KM)
สาขาวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1) การบริหารการจัดการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิแต่ละหลักสูตร (มคอ.3 ถึง มคอ.6) 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร (AUN-QA)
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1) การดำเนินกิจกรรมโครงการพัฒนานักศึกษา โดยใช้แนวคิด PDCA 2) การดำเนินกิจกรรมการวิจัยและการให้โครงการบริการวิชาการ โดยใช้แนวคิด PDCA 3) การดำเนินกิจกรรมโครงการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยใช้แนวคิด PDCA

หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

(1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้นำระดับสูงของคณะฯ (SL) ประกอบด้วย ผู้บริหารคณะ (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี) หัวหน้าสาขา ร่วมกันกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยทบทวนปีละ 1 ครั้ง มีการวิเคราะห์จากข้อมูลนำเข้าที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกตามภาพที่ 1.1-1 ได้แก่ สภาพองค์กรและสมรรถนะหลัก ความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อคณะฯ รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแข่งขัน ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ แล้วจึงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยในปีการศึกษา 2566 ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (พ.ศ.2566 – พ.ศ.2570) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีทักษะความรู้ในการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม เชื่อมโยงภาคอุตสาหกรรม สร้างทรัพย์สินทางปัญญาต่อยอดเป็นผู้ประกอบการและกำหนดค่านิยม คือ CREATE (การสร้างสรรค์) วัฒนธรรมองค์กร คือ สถานที่ทำงานที่มีรอยยิ้ม (Smile Workplace) และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์แก่บุคลากรผ่านช่องทางการประชุมกรรมการบริหารคณะกรรมการประจำคณะ คณะผู้บริหารพบปะบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เป็นประจำทุกภาคเรียนก่อนเปิดภาคการศึกษาใหม่/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เรียน-ผู้ปกครอง (วันปฐมนิเทศศ.ใหม่) เป็นประจำทุกปี โดยใช้วิธีแบบไฮบริด (Hybrid): Online และ Onsite เพื่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกันและนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1.1-1 ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ 1. การวิเคราะห์สถานภาพขององค์กร จากการทบทวน การรับฟังความต้องการความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (นักเรียน-นศ.-ผู้ปกครอง-ผู้ส่งมอบ-สถานประกอบการ/บริษัทฯ) 2. กำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยม 3. กำหนดเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ 4. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์/ค่านิยม/แผนยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติ 5. วิเคราะห์/ประเมินผลการดำเนินงาน 6. เรียนรู้/ปรับปรุงต่อยอด



ภาพที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กรของคณะฯ

ตารางที่ 1.1-1 ตัวอย่างการปฏิบัติตนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา และการส่งเสริมการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติและมุ่งมั่นต่อค่านิยม CREATE

<p>C : Competency คือ การกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ทีม SL ได้ตระหนักและส่งเสริมด้านความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติและลักษณะนิสัยที่มีผลต่อการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p>R : Responsibility คือ การกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม</p> <p>คณบดีและทีม SL กำหนดนโยบายชัดเจนโดยเน้นย้ำอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากรทุกคนในองค์กรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีผลกระทบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม การรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นธรรม</p>
<p>E : Excellent คือ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน</p> <p>คณบดี และทีม SL กำหนดเป้าหมายชัดเจน มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรในทุกด้าน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยวิเคราะห์ และวางแผนระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเกิดการก้าวกระโดดและผลลัพธ์ที่โดดเด่นขององค์กร <i>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</i> การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นระบบการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นนวัตกรรมและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ คณะฯ ส่งเสริมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีไฮบริด(Hybrid): Online (High-Speed- Internate ครอบคลุมทั่ว มทร.ล้านนา) และ Onsite เพื่อยกระดับการเรียนการสอนและลงมือปฏิบัติควบคู่ด้วย มีระบบการเรียนการสอนรูปแบบ WiL (บ.สยามมิชลิน-แหลมฉบัง-ระยอง-พระประแดง-หาดใหญ่) SiF (บ. ปิติโก กรุ๊ป, สยามคอมเครื่องมือตัดไทย), บัณฑิตพันธุ์ใหม่ (บ.ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์) และโครงการสหกิจแบบ 8M (บ. มูราตะ อิเล็กทรอนิกส์) <i>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</i> การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สำหรับการยกระดับ ชุมชน สังคม ประเทศ อาทิเช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการร่างคำขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร สร้างทรัพย์สินทางปัญญา การประยุกต์ใช้ AI อาทิเช่น ChatGPT, Geminil ในการเขียนบทความวิชาการ <i>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</i> การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ อาทิเช่น การใช้ PowerBI จัดการข้อมูลให้บุคลากรฝ่ายวิจัย</p>
<p>A : Active คือ การกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อองค์กร</p> <p>ทีม SL กระตุ้นบุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจ และมีความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและก้าวหน้าในสายงานของตน อาทิเช่น ผศ. รศ. ศ./ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ</p>
<p>T : Transparent คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความโปร่งใสภายในองค์กร</p> <p>คณบดีเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กรได้กำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความโปร่งใสภายในองค์กร ได้ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างมีจริยธรรม และแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังต่อบุคลากร ซึ่งคุณลักษณะของความโปร่งใส คือการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง สร้างความร่วมมือ ความผูกพัน ความส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรม และมีนโยบายที่ชัดเจน “ไม่ให้ไม่รับ (No-gift-policy)”</p>
<p>E : Engagement คือ การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร</p> <p>ทีม SL ขับเคลื่อนและนำพาองค์กรโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรที่ดี ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีการสื่อสารให้ตรงกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร และความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p>

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

SL ได้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะฯ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรให้เกิดความโปร่งใส สร้างการมีส่วนร่วมความผูกพันบนพื้นฐานการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรม และถ่ายทอดค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กรไปสู่บุคลากรของคณะฯ ในทุกระดับเพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารงานตามกฎระเบียบ จริยธรรม และ SL ได้บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วน 9 ประการ เพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมในองค์กร โดยจัดให้มีการประเมินผลการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีผู้รับการประเมิน คือ ผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ซึ่งหมายถึง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้างาน และผู้ประเมิน คือ ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา และผู้รับบริการ ผ่านระบบประเมินออนไลน์ Google Forms โดยในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) ผลการประเมินความพึงพอใจในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยในภาพรวมบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

มีความพึงพอใจในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.09$, ร้อยละ 61.9) และในปีงบประมาณ 2567 รอบที่ 1 ไตรมาสที่ 2 (เดือนตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567) มีความพึงพอใจในการบริหารเพิ่มขึ้น แต่อยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.15$, ร้อยละ 63.15) ดังตารางที่ 1.1-2 โดยในปีงบประมาณ 2566 และปีงบประมาณ 2567 ไม่ปรากฏข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารและบุคลากรคณะด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง การละเมิดงานวิจัย การคัดลอกผลงานวิจัย และการบริการวิชาการของคณะฯ

ตารางที่ 1.1-2 การประเมินความพึงพอใจในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

การสร้างสภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ถือปฏิบัติ	ผลลัพธ์
ด้านการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	
1. ผลการประเมินความพึงพอใจในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ปีงบประมาณ 2566 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 - กันยายน 2567 ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($x = 3.09$, ร้อยละ 61.90)	7.4-5
1.1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ระดับปานกลาง ($x = 3.42$, ร้อยละ 68.57)	
1.2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ระดับปานกลาง ($x = 3.07$, ร้อยละ 61.43)	
1.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) ระดับปานกลาง ($x = 3.07$, ร้อยละ 61.43)	
1.4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability) ระดับปานกลาง ($x = 3.07$, ร้อยละ 61.43)	
1.5 หลักความโปร่งใส (Transparency) ระดับปานกลาง ($x = 3.00$, ร้อยละ 60.0)	
1.6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ระดับปานกลาง ($x = 3.14$, ร้อยละ 62.86)	
1.7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ระดับปานกลาง ($x = 2.86$, ร้อยละ 57.14)	
1.8 หลักนิติธรรม (Rule of Law) ระดับปานกลาง ($x = 3.29$, ร้อยละ 65.71)	
1.9 หลักความเสมอภาค (Equity) ระดับปานกลาง ($x = 2.93$, ร้อยละ 58.57)	
2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ปีงบประมาณ 2567 รอบที่ 1 ไตรมาสที่ 2 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567 ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($x = 3.16$, ร้อยละ 63.13)	7.4-5
2.1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ระดับปานกลาง ($x = 3.17$, ร้อยละ 63.33)	
2.2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ระดับปานกลาง ($x = 3.09$, ร้อยละ 61.82)	
2.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) ระดับปานกลาง ($x = 3.12$, ร้อยละ 62.42)	
2.4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability) ระดับปานกลาง ($x = 3.23$, ร้อยละ 64.55)	
2.5 หลักความโปร่งใส (Transparency) ระดับปานกลาง ($x = 3.15$, ร้อยละ 63.03)	
2.6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ระดับปานกลาง ($x = 3.18$, ร้อยละ 63.64)	
2.7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ระดับปานกลาง ($x = 3.15$, ร้อยละ 63.03)	
2.8 หลักนิติธรรม (Rule of Law) ระดับปานกลาง ($x = 3.18$, ร้อยละ 63.64)	
2.9 หลักความเสมอภาค (Equity) ระดับปานกลาง ($x = 3.14$, ร้อยละ 62.73)	

ตารางที่ 1.1-3 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติ

การสร้างสภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ถือปฏิบัติ	ผลลัพธ์
ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	
- การประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายในและภายนอกตามเกณฑ์ AUN-QA	7.4-7
- การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา	7.4-8

ข. การสื่อสาร

คณบดีคณะฯ ได้มุ่งเน้นดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและสร้างความผูกพันที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (ตารางที่ 1.1-4) โดยได้กำหนดช่องทางและเนื้อหาให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแบบสองทิศทางที่ตรงไปตรงมา ทั้งนี้ยังได้กำหนดกรอบระยะเวลาสื่อสารที่ชัดเจน มีการนำผลการสื่อสารและนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการวางแผนในปีถัดไป ทั้งนี้ในปีการศึกษา 2566 คณบดีได้สื่อสารไปยังกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เรียน โดยการสื่อสารผ่านการประชุมซึ่งเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารในรูปแบบการประชุมแบบพบหน้า onsite และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online (Microsoft Teams) โดยสื่อสารไปยังกลุ่ม

ลูกค้ำอื่น ๆ อาทิเช่น ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ รวมถึงผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จะใช้ช่องทางสื่อสารแบบ online เป็นหลัก เพื่อเป็นช่องทางในการเผยแพร่ ทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของค่านิยม พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของคณะฯ นอกจากนี้ยังมีระบบสายด่วนสายตรงถึงคณบดีเพื่อรับแจ้งข้อร้องเรียนจากบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผ่านทางกล่องรับเรื่องร้องเรียน และสายตรงคณบดีของเว็บไซต์คณะฯ

ตารางที่ 1.1-4 วิธีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ พันธมิตรคู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มเป้าหมาย	เรื่องที่ต้องการสื่อสาร	วิธีการสื่อสารหลัก	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	ประเมินผลการสื่อสาร	ผลลัพธ์
คณะผู้บริหาร - กรรมการประจำคณะ - กรรมการบริหารคณะ	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - แผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติงาน - นโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กรคณะฯ/รับฟังข้อคิดเห็นเสนอแนะ	การประชุมกรรมการประจำคณะ/ กรรมการบริหารคณะแบบ onsite และ online (Microsoft Teams)/เว็บไซต์	ปีละ 1 ครั้ง	คณบดี	มีมติที่ประชุมเห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ	7.4-1 7.4-2
สาขา 5 สาขา: วศ.อส. วศ.คก. วศ.พฟ. วศ.ยส. ค.อ.บ.	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - แผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติงาน - นโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กรคณะฯ/รับฟังข้อคิดเห็นเสนอแนะ	การประชุมกรรมการประจำคณะ/ กรรมการบริหารคณะแบบ onsite และ online (Microsoft Teams)/เว็บไซต์	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	แบบประเมินความพึงพอใจ	7.4-1 7.4-2
ฝ่ายงาน	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - แผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติงาน - นโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กรคณะฯ/รับฟังข้อคิดเห็นเสนอแนะ	การประชุมกรรมการประจำคณะ/ กรรมการบริหารคณะแบบ onsite และ online (Microsoft Teams)/เว็บไซต์	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	แบบประเมินความพึงพอใจ	7.4-1 7.4-2
บุคลากร	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม / - กฎระเบียบ มทร.ล้านนา / กิจกรรม/ แนวทางทางการขอทุน สนับสนุนงานวิจัย และการขอ สิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร/รับฟัง ข้อคิดเห็นเสนอแนะ	ประชุมสัมมนาทางวิชาการ onsite และ online (Microsoft Teams)/ เว็บไซต์ เพจ เฟสบุ๊ก// /ไลน์อีเมล/ /ไลน์อีเมล/	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร และ วิจัย	มีมติที่ประชุมเห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ และแบบประเมินความ พึงพอใจ	7.4-1 7.4-2
หน่วยงานภาครัฐและ เอกชน ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - นโยบายและแนวทางการ พัฒนาองค์กรคณะฯ	เว็บไซต์/เพจ เฟสบุ๊ก// ไลน์/สัมมนาทางวิชาการ	ปีละ 2 ครั้ง / ตาม โอกาส	รองคณบดีฝ่าย วิจัย และ วิชาการฯ	แบบประเมินความพึง พอใจ ผ่าน Google form	7.4-1 7.4-2
นักศึกษา	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - นโยบายคณะฯ/กฎระเบียบและ ทุนการศึกษา (กยศ., กสศ., ทุน เรียนดี-ทุนแก้ยอดค้า มทร. ล้านนา, ทุนภายนอก จากบริษัท ศิษย์เก่า และสมาคมต่างๆ)	เว็บไซต์/เพจ เฟสบุ๊ก/ ประชุมสัมมนาทางวิชาการ onsite และ online (Microsoft Teams)/ อีเมล/ไลน์	ปีละ 2 ครั้ง / ตาม โอกาส	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ	แบบประเมินความพึง พอใจ ผ่าน Google form	7.4-1 7.4-2
ผู้ปกครอง / ศิษย์เก่า / ผู้ประกอบการ / ผู้ใช้ บัณฑิต	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - นโยบายและแนวทางการ พัฒนาองค์กรของคณะฯ	เว็บไซต์/เพจ เฟสบุ๊ก/ สัมมนาทางวิชาการ/ อีเมล/ไลน์	ปีละ 1 ครั้ง / ตาม โอกาส	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ	แบบประเมินความพึง พอใจ ผ่าน Google form	7.4-1 7.4-2
ผู้ให้ทุนวิจัย	- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม - นโยบายและแนวทางการ พัฒนาองค์กรคณะฯ	เว็บไซต์/เพจ เฟสบุ๊ก/ สัมมนาทางวิชาการ/ อีเมล/ไลน์	ปีละ 1 ครั้ง / ตาม โอกาส	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย	-แบบประเมินความ พึงพอใจ ผ่าน Google form	7.4-1 7.4-2

ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

■ คณะฯ ดำเนินการเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ โดยมีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้:

1) การพัฒนาและบำรุงรักษาวัฒนธรรมองค์กร: 1.1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมสัมมนาวิชาการ การประชุมวิชาการ และเวิร์กช็อป ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและนักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ 1.2) การสนับสนุนโครงการนวัตกรรม: จัดโปรแกรมหรือการแข่งขันที่ส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม อาทิเช่น โครงการแข่งขันราชมงคลวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 15 ณ มทร.รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตไถ่กั้วล (1-3 ส.ค. 2567), โครงการแข่งขัน Teaching Academy Award ครั้งที่ 10 ณ มทร.ธัญบุรี (16-18 ส.ค.2566), โครงการแข่งขันราชมงคลวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 ณ มทร.ธัญบุรี (3-5 ส.ค. 2566) โครงการ Training Day และโครงการ Career Day โครงการคลินิกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และโครงการยกย่องขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา

2) การจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน 2.1) การใช้ระบบเทคโนโลยี AI อาทิเช่น ChatGPT, QuillBot, Geminil ในการเขียนบทความวิชาการ และการพัฒนาทักษะการสอนที่ทันสมัย Smart Classroom 2.2) การให้รางวัลและยกย่อง อาทิเช่น สร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น รางวัลครูดีเด่น และรางวัลนักวิจัยดีเด่น

3) การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน 3.1) การจัดหาเทคโนโลยีการเรียนการสอน อาทิเช่น จัดหาและอัปเดตอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย เช่น โปรเจคเตอร์ สมาร์ทบอร์ด คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และระบบ High Speed Internet ทั่วทั้งมทร.ล้านนา 3.2) การสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ อาทิเช่น สร้างพื้นที่เรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกัน เช่น ห้องสมุด มทร.ล้านนา ที่มีพื้นที่การทำงานร่วมกัน (Co-Working Space)/พื้นที่นั่งเล่นที่มีการจัดห้องอย่างเหมาะสม (ผลลัพธ์ 7.4-3)

4) การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ อาทิเช่น การใช้ระบบการจัดการข้อมูลนักศึกษาการรับเข้า นักศึกษาสำเร็จการศึกษา ข้อมูลบัณฑิตมีงานทำ ระบบการจัดการข้อมูลนักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลผลการเรียน โดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (สวท.มทร.ล้านนา) (ผลลัพธ์ 7.1-14, 7.1-15)

5) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5.1) การจัดประชุมผู้ปกครองและนักศึกษา อาทิเช่น การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การปฐมนิเทศนักศึกษาสหกิจศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฐมนิเทศนักศึกษาสหกิจศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 5.2) การรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดช่องทางให้บุคลากรและนักศึกษาเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ อาทิเช่น การทำแบบสอบถาม การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็น กล้องรับฟังความคิดเห็น สายด่วน-สายตรงคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

■ คณะฯ ได้สร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียน ลูกค่างานอื่น และบุคลากร รวมถึงความปลอดภัย ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1) การจัดทำมาตรการความปลอดภัย: ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยที่ประตูเข้า-ออก ระบบรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง จัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ซ้อมอัคคีภัย การฝึกซ้อมดับเพลิง ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ และตรวจสอบถังดับเพลิงให้พร้อมใช้งาน

2) การจัดตั้งชมรมหรือกลุ่มที่ส่งเสริมความหลากหลาย: ชมรม Computer IT, โครงการแข่งขันประกวดราคาด้วยการจำลองสารสนเทศอาคาร (Building Information Modeling: BIM) ของหลักสูตร

วิศวกรรมโยธา และ โครงการพัฒนาตัวรถแข่งและเข้าร่วมการแข่งขัน 18th TSAE Autochallenge 2024 Student Formula ของหลักสูตรวิศวกรรมเครื่องกล

3) การมอบทุนการศึกษา: มอบทุนการศึกษาแก่นักศึกษาที่มีความต้องการพิเศษหรือมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม อาทิเช่น ทุนเรียนดี ทุนแก้ยอดค้า มทร.ล้านนา ทุนจากศิษย์เก่า และทุนจากบริษัท/สมาคม/มูลนิธิ (ผลลัพธ์ 7.5-1)

4) การตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิเช่น ตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ ตัวแทนนักศึกษา ตัวแทนศิษย์เก่า บริษัท/สมาคม เข้าร่วมเพื่อให้ทุกเสียงได้รับการรับฟัง

5) การจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน อาทิเช่น กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ จัดกิจกรรม กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและบุคลากร เช่น การแข่งขันกีฬาประจำปี กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ (เดิน-วิ่ง) กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมไหว้ครู กิจกรรม Big Cleaning Day เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ และกิจกรรมเดิน-วิ่ง-ปั่น เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 (ผลลัพธ์ 7.2-19)

■ คณะฯ ได้ปลูกฝังให้เกิดความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วของสถาบันความรับผิดชอบต่อ การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล นวัตกรรม และความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISK taking) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของคณะฯ มีดังต่อไปนี้

1) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน: ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อาทิเช่น การใช้ระบบจัดการการเรียนการสอนแบบไฮบริด: Online และ Onsite ที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้รวดเร็ว และส่งเสริมการเรียนการสอนของอาจารย์ โดยใช้วิธีห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) และใช้เกณฑ์ AUN-QA ในการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้แบบ Rubrics Score และ/หรือ marking schemes และใช้รูปแบบการสอนแบบ Active Learning เพื่อแก้ไขปัญหา นักศึกษาสอบตกและถอนรายวิชาเป็นจำนวนมาก เช่น วิชา Engineering Mechanics

2) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ อาทิเช่น จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะใหม่ ๆ เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี AI อาทิเช่น ChatGPT, QuillBot, Geminil ในการเขียนบทความวิชาการ และการอบรมเชิงปฏิบัติการยกร่างคำขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรสร้างทรัพย์สินทางปัญญา

3) การวางแผนฉุกเฉิน: สร้างแผนการรับมือในกรณีฉุกเฉิน เช่น แผนการป้องกันภัยพิบัติ แผนซ้อมอัคคีภัย การฝึกซ้อมดับเพลิง ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ และแผนตรวจสอบถังดับเพลิงให้พร้อมใช้งาน

4) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต: จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตและจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของนักศึกษาและบุคลากรที่ดี

5) การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม: จัดกิจกรรมอาสาสมัครหรือโครงการเพื่อสังคมที่นักศึกษาและบุคลากรสามารถเข้าร่วม อาทิเช่น การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ และโครงการช่วยเหลือชุมชนบ้านต้นผึ้ง อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และชุมชนพระนอนขอนแก่น อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

6) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต: จัดโปรแกรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การสัมมนา การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ PowerBI จัดการข้อมูลให้บุคลากรฝ่ายวิจัย

7) การฝึกอบรมด้านการจัดการความเสี่ยง: จัดการฝึกอบรมการวิเคราะห์และการจัดการความเสี่ยง เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีความเข้าใจและสามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

■ มีส่วนร่วมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการพัฒนาผู้นำในอนาคตของสถาบัน คณะฯ เตรียมวางแผนในการดำเนินการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในระดับหลักสูตร และสาขาในการ เป็นผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร โดยการเตรียมระบบให้มีการฝึกประสบการณ์องค์กร ด้วยการกำหนดให้หลักสูตร/สาขา

แต่งตั้งรักษาการหัวหน้าหลักสูตร/สาขา เมื่อเดินทางไปราชการ และสนับสนุนบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเป็น ประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งสูงขึ้นได้ทั้งในสายวิชาการและ สายสนับสนุน คณะฯ ได้สนับสนุนวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเริ่มตั้งแต่การสรรหาคณบดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใสโดย ใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์ตามประกาศ พ.ศ. 2562 คณบดีเป็นผู้เล็กรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม ความเสียสละ และภาวะผู้นำ สำหรับการสรรหา หัวหน้าสาขาฯ ใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา คำสั่งที่ 928/2553 และ หัวหน้าหลักสูตรฯ มีการสรรหาจากอาจารย์ผู้รับผิดชอบในหลักสูตรนั้น ๆ

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ผู้นำระดับสูง และทีม SL ได้มุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังในคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อตอบสนอง พันธกิจ วิสัยทัศน์ ผ่านการนำองค์กร (ภาพที่ 1.1-1) แผนยุทธศาสตร์ (ภาพที่ 2.1-1) และนโยบายที่สำคัญต่าง ๆ จะถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติและกำหนด ตัวชี้วัดลงสู่ สาขาฯ และหลักสูตรฯ หน่วยงานสายสนับสนุน บุคลากร มีการกำกับติดตามตัวชี้วัดต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และเป็นไปตามเป้าหมาย โดยใช้เครื่องมือ P-D-C-A และ มีการจัดการองค์ความรู้ (KM) และเน้นสร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชน และผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ด้านปฏิบัติงานจริง (Hands-on) สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 โดยการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ทำให้เกิดการพลิกโฉม ปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

- ตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินการของสถาบัน โดยพิจารณาถึงการสร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุล ของคุณค่า ระหว่างผู้เรียน ลูกค่างุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1) คณบดีและทีม SL ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะและ มหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

2) ระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก โดยคณะและหลักสูตรให้ความสำคัญของ 2.1) ผู้เรียน (Students) โดยใช้หลัก จัดการเรียนการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Active Learning) และใช้หลักการศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome-based education : OBE) ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร (AUN-QA) 2.2) ผู้ปกครอง (Parents/Guardians): มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและช่วยเหลือการเรียนรู้อของผู้เรียน และรับทราบนโยบายการจัดการเรียนการสอนของคณะร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ และออนไลน์ 2.3) คณะครูและบุคลากร (Faculty and Staff): ผู้มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาและการสนับสนุนผู้เรียน โดยรับทราบนโยบายของคณะ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของผู้เรียนผ่านระบบออนไลน์ ออนไลน์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เช่น กลุ่มไลน์ เพจ เฟสบุ๊ก 2.4) ชุมชน สังคม (Community and Society) หน่วยงานภาครัฐและเอกชน (Government and Private Sectors) ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากคณะฯ ในการส่งเสริมและยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน สังคม และผลิตบัณฑิตนัก ปฏิบัติเพื่อตอบโจทย์ให้แก่ภาคอุตสาหกรรม อาทิเช่น การศึกษาในรูปแบบจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย และการจัดการ เรียนการสอนในรูปแบบโรงเรียนโรงงาน WiL, SiF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่

3) การสร้างกลไกการประเมินและติดตามผลการประเมินผล (Assessment): ใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสม ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้และการดำเนินการติดตามผล (Monitoring): ติดตามความคืบหน้าและ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การสำเร็จการศึกษา ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

4) สร้างการสื่อสารและการมีส่วนร่วมการสื่อสาร (Communication): สื่อสารความคาดหวังและผลการ ดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วม (Engagement): เชิญชวนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปรับปรุงการดำเนินการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (นักเรียน-นักศึกษา-ผู้ปกครอง-ผู้ใช้ บัณฑิต-หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน-สภาวิศวกร/คุรุสภา) และรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงบริการ และนำ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุง

ตารางที่ 1.1-5 การมุ่งเน้นผลการดำเนินการเพื่อความสำเร็จ

พันธกิจหลัก	กำหนดตัวชี้วัดการบรรลุพันธกิจ	กำหนดเป้าหมาย/สิ่งที่คาดหวัง	กำหนดระบบงานสนับสนุน	ประเมินผล/และค้นหาความเสี่ยง	การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	การสร้างนวัตกรรมและนำไปปรับแผน	ผู้รับผิดชอบ
ผลิตบัณฑิต	บัณฑิตนักปฏิบัติในรูปแบบปกติและโรงเรียนโรงงาน WiL, SIF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่	- บัณฑิตมีงานทำ - บัณฑิตที่พึงประสงค์	ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานอุดมศึกษา พ.ศ. 2565	- หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน/หลักสูตรไม่ทันสมัย (Out-of-date) - หลักสูตรไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของสภาวิศวกร/คุรุสภา	- ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2565 - มีการปรับปรุงตามรอบระยะเวลา 5 ปี	- ภาวะมีงานทำของนศ. เพิ่มขึ้น - นศ. มีรายได้ระหว่างเรียน - นศ. มีประสบการณ์ในสถานประกอบการมากขึ้น	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
วิจัย/บริการวิชาการ	- ผลงานวิชาการที่ตีพิมพ์ - สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	- จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ - จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	ประกาศหลักเกณฑ์วิธีการ และค่าตอบแทนในการตีพิมพ์ฯ พ.ศ.2565	- ผลงานตีพิมพ์ต่ำกว่าเป้าหมาย - การคัดลอกผลงานวิชาการ	- คลินิกสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (วิทยากรโดย ศ.ดร. อลงกต แทนอมทอง และ รศ.ดร.ประสาธเนียงเฉลิม) - มทร.ล้านนา มีลิขสิทธิ์โปรแกรม Turnitin - อบรมร่างคำขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	- ได้ผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI-Tier 1, Scopus Q1/Q2 - ได้สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร เพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

SL ทำการกำกับดูแลองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาลภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรคณะฯ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลสถานภาพของคณะฯ และสนับสนุนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดค่านิยมของคณะฯ และบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามโครงสร้างขององค์การ ภาพ OP-1 และ OP-2 โดยกำกับดูแลองค์กรตามตารางที่ 1.1-5 ปี พ.ศ. 2566 มีการทบทวนคำสั่งและแต่งตั้ง คกก.ด้านต่าง ๆ เพื่อกำกับดูแลองค์กรตามโครงสร้างของคณะฯ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลองค์กร

ภาวะความรับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการ	กำหนดวิธีการกำกับดูแล	การประเมินผล	ผลลัพธ์
ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้นำระดับสูง		- วางแผนโครงสร้างการบริหาร กำกับ ติดตามดูแลด้วยหลักธรรมาภิบาล - ชี้นำผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และระบบการนำองค์กร - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อ คกก.ประจำคณะ - รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานปีละ 2 ครั้ง	- ผลการดำเนินงานของคณะในด้านต่าง ๆ - จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารระดับสูง	7.4-6

ภาวะความรับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการ	กำหนดวิธีการกำกับดูแล	การประเมินผล	ผลลัพธ์
ความรับผิดชอบด้านการเงิน	คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากคณะฯ และมทร.ล้านนา -รองคณบดีฝ่ายบริหาร	- การวางแผนรายรับ-รายจ่ายด้านการเงินรายปี - การกำกับติดตามการใช้เงินเป็นไปตามระเบียบการเบิก-จ่าย -งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ 102,703,365.48 บาท -งบประมาณรายได้ที่ได้รับ 107,228,096.20 บาท -รายงานต่อคณะกรรมการคณะฯ ทุกไตรมาส -มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจากหน่วยงานงบประมาณภายในและ ตรวจสอบจาก สตง. เป็นประจำทุกปี	- ผลการดำเนินงานด้านการเงิน - ร้อยละการเบิกจ่าย 80.41 - ร้อยละการเบิกจ่าย 38.56	7.5-2 7.5-3
ความโปร่งใสในการดำเนินการ	-คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากคณะฯ และมทร.ล้านนา -รองคณบดีฝ่ายบริหาร	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2563 -มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจากหน่วยงานงบประมาณภายในและ ตรวจสอบจาก สตง. เป็นประจำทุกปี	- ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ -จำนวนการร้องเรียน	
การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร	-คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากคณะฯ -รองคณบดีฝ่ายบริหาร	- สรรหาคณะกรรมการประจำคณะตามประกาศ พ.ศ. 2566 (ฉบับที่2) -กำกับติดตามดูแลองค์กร อาทิเช่น การเบิก-จ่าย การตรวจสอบผลการดำเนินงาน	- แบบประเมินความพึงพอใจ	
ความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในและภายนอกการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ถือหุ้น	-คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากคณะฯ และมทร.ล้านนา -รองคณบดีฝ่ายบริหาร	-มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจากหน่วยงานงบประมาณภายในและตรวจสอบจาก สตง. เป็นประจำทุกปี	-จำนวนการร้องเรียน	7.4-10 7.4-11 7.4-12
การสรรหาหัวหน้าสาขา	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	-การสรรหาหัวหน้าสาขาตามประกาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา คำสั่งที่ 928/2553 - มีการประกาศการสรรหาหัวหน้าสาขา ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th - รับสมัคร และยื่นใบสมัครด้วยตนเอง -ประกาศรายชื่อผู้สมัคร ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th - มีประธานคณะกรรมการสรรหาแต่งตั้งโดยคณะฯ คือ รองคณบดีฝ่ายบริหารและเลขานุการ - มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส โดยการคัดเลือกหน.สาขาฯ จากคณาจารย์ประจำในสาขานั้นๆ	- แจ้งผลภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มีคำสั่งสรรหา และแจ้งผลการสรรหาผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th/เพจเฟซบุ๊ก/ไลน์ - จำนวนการร้องเรียน	
การสรรหาคณบดี	คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	- มีการสรรหาคณบดีตามประกาศ พ.ศ. 2562 ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th - มีการประกาศการสรรหาคณบดีผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th - รับสมัคร และยื่นใบสมัครด้วยตนเอง - ประกาศรายชื่อผู้สมัคร ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th - มีคณะกรรมการสรรหาแต่งตั้งโดยสภา มทร. ล้านนา จำนวน คือ กรรมการสภา มทร. ล้านนา 1 คน รองอธิการบดี 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาวิชาการ 2 คน และผู้แทนคณาจารย์ประจำคณะ 1 คน รวมทั้งหมด 5 คน - มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส	- การดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีคำสั่ง และขอขยายได้ครั้งที่ไม่เกิน 30 วัน และเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาและแจ้งผลการสรรหา ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th/เพจเฟซบุ๊ก/ไลน์ -จำนวนการร้องเรียน	
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้นำระดับสูง	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	-คณะฯ ได้สนับสนุนวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เริ่มตั้งแต่การสรรหาคณบดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใส	-แจ้งผลภายใน 1 สัปดาห์ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th/	

ภาวะความรับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการ	กำหนดวิธีการกำกับดูแล	การประเมินผล	ผลลัพธ์
		โดยเลือกจากกระเปียบ/หลักเกณฑ์ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการสรรหาคนบติ พ.ศ. 2562 การแต่งตั้งรองคนบติ/ผู้ช่วยคนบติ โดยคนบติ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม ความเสียสละ และภาวะผู้นำ - มีการเตรียมความพร้อมและอบรมส่งเสริมด้านความรู้ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมจริยธรรม ความเสียสละ และภาวะผู้นำให้กับบุคลากรและหน. สาขา ต่างๆ ให้พร้อมก้าวเข้าผู้ตำแหน่งผู้นำ	เพจ เฟสบุ๊ค/ไลน์ -จำนวนการร้องเรียน	

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

คณะฯ ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูง และคณะกรรมการ เพื่อจะนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงปีการศึกษา 2567 คนบติมีการมอบหมายภาระงานให้รองคนบติ หัวหน้าสาขา ในการกำกับดูแลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน มีระบบการประเมินความเชื่อมั่นในการบริหารงานของทีม SL ตามหลักธรรมาภิบาล มีรายละเอียดและความถี่ของการประเมินดังตารางที่ 1.2-2

ตารางที่ 1.2-2 ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมิน	วิธีการประเมิน	ความถี่ในการประเมิน	การใช้ผลประเมิน	ผลลัพธ์
คนบติ	- ประเมินโดยอธิการบดี มทร. ล้านนา - ประเมินความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร การบริหารงาน และผลการประเมินธรรมาภิบาล (7.4-5, 7.4-6) - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน คุณภาพและผลผลิต และสมรรถนะ	ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง	- ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน - ค่าตอบแทน	7.4-6
รองคนบติ	- ประเมินโดยคนบติคณะวิศวกรรมศาสตร์ - ประเมินความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร การบริหารงาน และผลการประเมินธรรมาภิบาล (7.4-5, 7.4-6) - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน คุณภาพและผลผลิต และสมรรถนะ	ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง	- ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน - ค่าตอบแทน	
ผู้ช่วยคนบติ	- ประเมินโดยคนบติ และรองคนบติ - ประเมินความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร การบริหารงาน และผลการประเมินธรรมาภิบาล (7.4-5, 7.4-6) - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน คุณภาพและผลผลิต และสมรรถนะ	ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง	- ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน - ค่าตอบแทน	
หัวหน้าสาขา	- ประเมินโดยคนบติ และรองคนบติ - ประเมินความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร การบริหารงาน และผลการประเมินธรรมาภิบาล (7.4-5, 7.4-6) - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน คุณภาพและผลผลิต และสมรรถนะ	ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง	- ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน - ค่าตอบแทน	
กรรมการบริหารคณะฯ	- ประเมินโดยคนบติ และรองคนบติ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน คุณภาพและผลผลิต และสมรรถนะ	ปีละ 2 ครั้ง	- ปรับปรุงประสิทธิภาพ/ ค่าตอบแทน	
กรรมการประจำคณะฯ	- ประเมินโดยคนบติ และรองคนบติ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน คุณภาพและผลผลิต และสมรรถนะ	ปีละ 2 ครั้ง	- ปรับปรุงประสิทธิภาพ/ ค่าตอบแทน	

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

คณะฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่มีการทบทวนผลการดำเนินการความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงขั้นตอนหลักดังนี้: 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนและแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญสำหรับการประเมินผลการดำเนินการ 3) การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ 4) การรายงานผล นำเสนอผลการประเมินให้กับผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในอนาคต 5) การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของผลการประเมินและแผนการปรับปรุงให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

SL และผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม รวมถึงความกังวลของสังคม ชุมชนที่อาจจะมีผลต่อหลักสูตรและการบริการอื่น ๆ ของคณะฯ ซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ดังตารางที่ 1.2-3

ตารางที่ 1.2-3 ตัวอย่างความเสี่ยง ความกังวลที่กระทบต่อพันธกิจของคณะฯ

พันธกิจ	ความเสี่ยง/ความกังวล	กระบวนการลดผลกระทบ	หน่วยควบคุม/ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
ผลิตบัณฑิต	- หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน/ไม่ทันสมัย (Out-of-date) - หลักสูตรไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของสภาวิศวกร/คณะกรรมการคณบดีสภา	- ปรับปรุงทุกหลักสูตรของคณะฯโดยยึดหลักตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี-โท-เอก พ.ศ.2565 - ปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลา 5 ปี - ตรวจสอบประเมินคุณภาพหลักสูตรเป็นประจำทุกปี ตามเกณฑ์ สป.อว./AUN-QA (Version 4) - มีการเรียนการสอน โดยใช้หลักการActive Learning - ปรับปรุงหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต/ครุศาสตรบัณฑิตทุกหลักสูตรของคณะฯ โดยยึดหลักตามประกาศสภาวิศวกร/คณะกรรมการคณบดีสภา - กำกับติดตามทุกหลักสูตรของคณะฯ (กรณีการเปลี่ยนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต้องใช้ฟอร์ม สมอ08 และได้รับอนุมัติจากสภามทร.ล้านนา)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	7.4-7 7.4-8
การวิจัย	- การคัดลอกผลงานทางวิชาการ/คุณภาพงานวิจัย/งานวิชาการ	- ส่งเสริมและอบรมนักวิจัยให้เข้าถึงและใช้โปรแกรมตรวจสอบการคัดลอกผลงานวิชาการ Turnitin - มทร.ล้านนา มีลิขสิทธิ์ โปรแกรม Turnitin เพื่ออำนวยความสะดวกกับนักวิจัย นศ. และบุคลากร - มทร.ล้านนา มีลิขสิทธิ์ โปรแกรม Adobe, MATLAB, Autodesk เพื่ออำนวยความสะดวกกับนักวิจัย นศ. และบุคลากร	รองคณบดีฝ่ายวิจัย/วิชาการ	

พันธกิจ	ความเสี่ยง/ความกังวล	กระบวนการลดผลกระทบ	หน่วยควบคุม/ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
	- การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ต่ำกว่าเป้า ตัวชี้วัดของคณะฯ และมทร.ล้านนา	- การคุ้มครองการดำเนินการตามประกาศ มทร. ล้านนา เรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิจัย พ.ศ. 2565 - การกำกับโครงการวิจัยให้เป็นตามเป้าหมาย โดย สวพ. ผ่าน คณะฯ - ร่างประกาศกองทุนวิจัย มทร.ล้านนา		
บริการวิชาการ	- มาตรฐานการทดสอบ การสอบเทียบ และการให้บริการทดสอบ: 1) หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ (MMRU) 2) หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง (RITRU) 3) หน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (IMDC)	- มีการสอบเทียบเครื่องมือและอุปกรณ์เป็นประจำทุกปี - มีแผนการซ่อมบำรุงรักษาแบบป้องกัน (Preventing Maintenance) ของเครื่องมือและอุปกรณ์ - แบบประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ใช้บริการ - มีประชาสัมพันธ์หน่วยวิจัยฯ ผ่านเว็บไซต์ rmutl.ac.th/เพจ เฟสบุ๊ก/ไลน์อย่างสม่ำเสมอ	รองคณบดีฝ่ายวิจัย/หัวหน้าหน่วยวิจัย	7.1-36 7.2-7 7.2-8 7.2-9 7.2-10 7.2-18

(2) การประพฤติกปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณบดี และทีม SL ได้ดำเนินการส่งเสริมและการประพฤติกปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การสร้างและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมสูงสุดในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อทุกด้านของกิจกรรมและการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรประพฤติกปฏิบัติต่อชุมชน สังคม โดยมีการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1) การรณรงค์ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยมีการจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรและนักศึกษา 2) การกำกับติดตามพฤติกรรมด้านจริยธรรม 3) การบริหารความเสี่ยง และการจัดซื้อร้องเรียน โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการรับซื้อร้องเรียน

ตารางที่ 1.2-4 กระบวนการหลัก ตัวบ่งชี้ วิธีการกำกับดูแลพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

พันธกิจ	ระเบียบที่กำกับดูแลและความเสี่ยงด้านจริยธรรม	กำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	ตัววัดในการกำกับติดตาม	การสร้างสภาพแวดล้อมให้มีพฤติกรรมอย่างมีจริยธรรม	ติดตามประเมินผล	การดำเนินการกับผู้ดำเนินการขัดต่อพฤติกรรมอย่างมีจริยธรรม
การเรียนการสอน	- การคัดลอกผลงาน - จรรยาบรรณบุคคล	- คณะมีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบผลงานทางวิชาการ	- จำนวนบุคลากรที่ละเมิดจริยธรรม - จำนวนครั้งการละเมิดต่อนักศึกษา	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ	- จำนวนกิจกรรม/โครงการอบรมบุคลากร/นักวิจัย - ผลการประเมินสมรรถนะ	- ตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริง - การสอบสวนทางวินัย - การว่ากล่าวตักเตือน - การลงโทษ - การเลิกจ้าง
การวิจัยบริการวิชาการ	- การคัดลอกผลงาน - จรรยาบรรณบุคคล	- คณะมีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบผลงานทางวิชาการ	- จำนวนบุคลากรที่ละเมิดจริยธรรม - จำนวนครั้งการละเมิดต่อบุคลากร	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ	- จำนวนกิจกรรม/โครงการอบรมบุคลากร/นักวิจัย - ผลการประเมินโครงการวิจัย	- ตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริง - การสอบสวนทางวินัย - การว่ากล่าวตักเตือน

พันธกิจ	ระเบียบที่กำกับดูแลและความเสี่ยงด้านจริยธรรม	กำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	ตัววัดในการกำกับติดตาม	การสร้างสภาพแวดล้อมให้มีพฤติกรรมอย่างมีจริยธรรม	ติดตามประเมินผล	การดำเนินการกับผู้ดำเนินการขัดต่อพฤติกรรมอย่างมีจริยธรรม
						- ภาคทัศน์/ตัดสิทธิ์/การลงโทษ

ตารางที่ 1.2-5 การดำเนินการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจด้านการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

พฤติกรรมที่มีจริยธรรม จริยธรรมองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย	การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
จรรยาบรรณบุคลากร	บุคลากรใหม่	อบรมบุคลากรใหม่/สิทธิประโยชน์/ประกัน/กฎระเบียบ มทร.ล้านนา	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.4-13 7.4-14
จรรยาบรรณการวิจัย	นักวิจัย	อบรมจรรยาบรรณนักวิจัย/การเขียนข้อเสนองานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	7.4-13 7.4-14
จรรยาบรรณผู้สอน	สายผู้สอน	อบรมจริยธรรมด้านวิชาการ-วิชาชีพ/กฎระเบียบ มทร.ล้านนา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา	7.4-13 7.4-14
ความโปร่งใส	สายสนับสนุน	การอบรม/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำผิดกฎระเบียบของบุคลากร	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.4-9
ผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากรทุกระดับ	การตรวจสอบด้านจริยธรรม	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.4-13 7.4-14
การดำเนินการกรณีที่ไม่ปฏิบัติตาม	การสอบสวนทางวิจัย การว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัศน์ การลงโทษ การเลิกจ้าง ตามลำดับ			
การกำกับติดตาม	มีคณะกรรมการจริยธรรมติดตามทุกไตรมาส สายด่วนสายตรงคณบดี/ช่องทางการจัดการข้อร้องเรียนผ่านเว็บไซต์คณะฯ/เพจ เฟสบุ๊ก/ไลน์			

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณบดี และทีม SL ได้คำนึงถึงเรื่องความผาสุกของสังคม โดยมีการกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ โดยให้บุคลากรของคณะฯ เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ อาทิเช่น ชุมชนบ้านต้นผึ้ง อำเภออดอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่ และ ชุมชนพระนอนขอนแก่น อำเภอแม่ริมเชียงใหม่ ทีม SL ได้สื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม คือ CREATE (การสร้างสรรค์) วัฒนธรรมองค์กร คือ สถานที่ทำงานที่มีรอยยิ้ม (Smile Workplace) และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรไปสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลากหลายช่องทาง เช่นประชุมแบบพบหน้า onsite และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online (Microsoft Teams) เรื่องความผาสุกของสังคม เป็นอีกหนึ่งยุทธศาสตร์ที่ท้าทายให้กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา โดยเริ่มจาก 1) สำรวจความต้องการของชุมชนใกล้เคียงมทร.ล้านนา 2) วางแผนลงพื้นที่เพื่อพบปะผู้นำชุมชน 3) ประชุมหารือทีมงานคณะฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้า 4) รายงานผลความต้องการของชุมชนให้กับผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและกรรมการบริหารคณะฯ 5) กำหนดแผนและงบประมาณตามความจำเป็น 6) ลงพื้นที่เป้าหมายเพื่อการสร้างประโยชน์ให้สังคมและความผาสุกของสังคม โดยมี นศ. และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรประสานความร่วมมือกับหัวหน้าชุมชน และประชาชนในชุมชนร่วมแรงร่วมใจ 7) รายงานผลลัพธ์และความสำเร็จของโครงการต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ และคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 1.2-6 การสร้างประโยชน์และความผาสุกของชุมชนและสังคม (ผลลัพธ์ 7.4-15, 7.4-16, 7.4-17, 7.4-18)

การวิเคราะห์ความต้องการของสังคมและผลกระทบ	การกำหนดเรื่องที่จะเข้าไปช่วยสังคม	การรับฟังความคิดเห็นของสังคม	แผนกลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการ	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
สำรวจความต้องการของชุมชนใกล้เคียง มทร.ล้านนา	- การสร้างเครื่องจักรต้นแบบในการช่วยเสริมสร้างอาชีพ-รายได้ให้แก่ชุมชน - การลดแรงงานคนที่ขาดแคลนท่ามกลางค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น (400บาท/วัน) - การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิต รวมถึงการลดต้นทุนการผลิตสินค้า	รับฟังความคิดเห็น หรือ ร่วมมือกับหัวหน้าชุมชน และประชาชนในชุมชน	นำโจทย์ความต้องการมาเป็นหัวข้อโครงการมา เป็นหัวข้อโครงการกลุ่มนักศึกษาช่วยกันใช้ความรู้ภาคทฤษฎี และปฏิบัติ มาช่วยแก้ปัญหาความต้องการชุมชน	โครงการพัฒนาศูนย์เครือข่าย ราษฎรชาวบ้าน ชุมชนบ้านต้นผึ้ง	วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบควบคุมอัตโนมัติ ร่วมกับ บริษัท ฮานา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (ลำพูน)
สำรวจความต้องการของชุมชนใกล้เคียง มทร.ล้านนา	- ร้องขอความช่วยเหลือจากชุมชนผ่านหลักสูตร วศ.บ. วิศวกรรมแม่พิมพ์และเครื่องมือ	รับฟังความคิดเห็น หรือ ร่วมมือกับหัวหน้าชุมชน และประชาชนในชุมชน และเจ้าอาวาสวัด	นำโจทย์ความต้องการมาเป็นหัวข้อโครงการจิตอาสาฯ	โครงการจิตอาสา พัฒนาวัดพระนอน ขอนม่วง	วิศวกรรมแม่พิมพ์และเครื่องมือ

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะฯ ได้เข้าไปมีบทบาทและส่วนร่วมในการบริการชุมชนในการแก้ปัญหาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก และทำการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน สร้างความสัมพันธ์และสนับสนุนกิจกรรมชุมชนร่วมกับคณะฯ มทร.ล้านนา จำนวน 2 ชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างเครื่องจักรต้นแบบในการช่วยเสริมสร้างอาชีพ-รายได้ให้แก่ชุมชน การลดแรงงานคนที่ขาดแคลนท่ามกลางค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิต รวมถึงการลดต้นทุนการผลิตสินค้าในชุมชน และการสร้างความความสุขให้กับชุมชน สังคมใกล้เคียงกับมทร. ล้านนา ตัวอย่างดังตารางที่ 1.2-7

ตารางที่ 1.2-7 ตัวอย่างการสนับสนุนชุมชน ในปีการศึกษา 2566

ชุมชนหลัก	วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน	แผนยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนชุมชน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ชุมชนบ้านต้นผึ้ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	มีการร้องขอความช่วยเหลือจากชุมชนผ่านหลักสูตร วศ.บ. วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบควบคุมอัตโนมัติ เพื่อต้องการเพิ่มผลผลิต และลดระยะเวลาการผลิตของการอัดขึ้นรูปถ้วยจากใบตองตึงที่สามารถย่อยสลายได้ตามธรรมชาติ โดยต้องการเปลี่ยนระบบการผลิตจากมือ (Manual) เป็นระบบอัตโนมัติ (Automation Control)	นำโจทย์ความต้องการมาเป็นหัวข้อโครงการกลุ่มนักศึกษาช่วยกันใช้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ มาช่วยแก้ปัญหาความต้องการชุมชน จากนั้นฝึกรอบรมถ่ายถอดเครื่องมือเทคนิค องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ในการปรับปรุงเป็นระบบอัตโนมัติ กลับคืนให้สู่ชุมชน เกิดการขยายผลให้แก่เยาวชน สมาชิก กลุ่มผู้สูงอายุ ในชุมชนบ้านต้นผึ้ง	โครงการพัฒนาศูนย์เครือข่าย ราษฎรชาวบ้านชุมชนบ้านต้นผึ้ง เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างนักศึกษา มทร.ล้านนา หลักสูตร วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และระบบควบคุมอัตโนมัติ ร่วมกับ ฮานา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ได้ผลิตเครื่องอัดร้อนขึ้นรูปใบตองตึง โดยใช้ระบบ PLC ในการควบคุมเครื่องจักร	- จำนวนผู้เข้าร่วมการผลิตสินค้า อาจารย์ 3 คน นักศึกษา 30 คน ผู้นำชุมชน 10 คน ประชาชน 30 คน สามารถผลิตถ้วยใบตองตึงได้เพิ่มขึ้นจากเดิม 89ใบต่อชั่วโมง เป็น 109 ใบ ต่อชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 22.5 % - สร้างความร่วมมือ และความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน - สร้างรายได้ให้กับชุมชนเพิ่มมากขึ้น
ชุมชนพระนอน ขอนม่วง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่	มีการร้องขอความช่วยเหลือจากชุมชนผ่านหลักสูตร วศ.บ. วิศวกรรมแม่พิมพ์และเครื่องมือ เพื่อสร้างห้องน้ำและห้องเอนกประสงค์กลายเป็นพุทธบูชา	ปลูกฝังสร้างจิตอาสาให้แก่ นักศึกษา สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนใกล้เคียงกับ มทร. ล้านนา	โครงการจิตอาสา พัฒนาวัดพระนอนขอนม่วง	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ อาจารย์ 3 คน นักศึกษา 30 คน - จำนวนห้องน้ำและห้องเอนกประสงค์ที่มีการพัฒนาทั้งหมด 100%

ชุมชนหลัก	วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน	แผนยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชน	โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุน ชุมชน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
วิสาหกิจชุมชน กสิกรรม ธรรมชาติสุขใจ พอ ต.ทุ่งต้อม อ. สันป่าตอง จ. เชียงใหม่	มีการร้องขอความช่วยเหลือจาก วิสาหกิจชุมชน ผ่านหลักสูตร วศ.บ.วิศวกรรมไฟฟ้า	เพื่อการสร้างนวัตกรรมบ้านดิน ที่ผสมวัสดุธรรมชาติทางเกษตร เพื่อใช้ในการก่อสร้างบ้านดิน เป็นศูนย์เรียนรู้ของชุมชน	โครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการ ก่อสร้างบ้านดินอัจฉริยะ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ อาจารย์ 12 คน นักศึกษา 12 คน - ศูนย์เรียนรู้การผลิตดินดิบ สำหรับการก่อสร้างบ้านดิน อัจฉริยะ - ชุมชนเกิดรายได้การผลิต บล็อกประสาน และกระตุน เศรษฐกิจชุมชน

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

คณะฯ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2566-2570) คณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 4 กระบวนการ และ 9 ขั้นตอน โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วยกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์กร มีขั้นตอนดังนี้

1.1 การวิเคราะห์โดยใช้วิธีการ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ตัวตนภายใน (ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ภายภาคเชิงพื้นที่ ระบบงาน) และสภาวะการณ์ปัจจุบันทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น แผนพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยี นโยบายจากภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือกระทบต่อการดำเนินงานของคณะ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ (ตารางที่ 2.1.-1)

1.2 รับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนอาจารย์และผู้บริหารของแต่ละพื้นที่ เพื่อนำมากำหนดทิศทางให้ไปในทางเดียวกัน

2. การวางแผนยุทธศาสตร์ของคณะ

2.1 คณะได้สรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ของคณะ และนำมาใช้เพื่อทำกำหนด วิสัยทัศน์/พันธกิจ และค่านิยม พร้อมได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ที่ผ่านมา และนโยบายการบริหารงานของคณะในปัจจุบันว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใดในอนาคต และกำหนด

2.2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ และค่าเป้าหมาย

โดยนำการวิเคราะห์ด้วยวิธี TOW Matrix มากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (เชิงรุก (SO), เชิงป้องกัน (ST), เชิงพัฒนา (ST), เชิงรับ (WT) และจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภาพที่ 2.1-1 และ ตารางที่ 2.1-2

2.3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์

3. การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

3.1 เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ / คณะกรรมการประจำคณะ/กรรมการบริหารของมหาวิทยาลัย

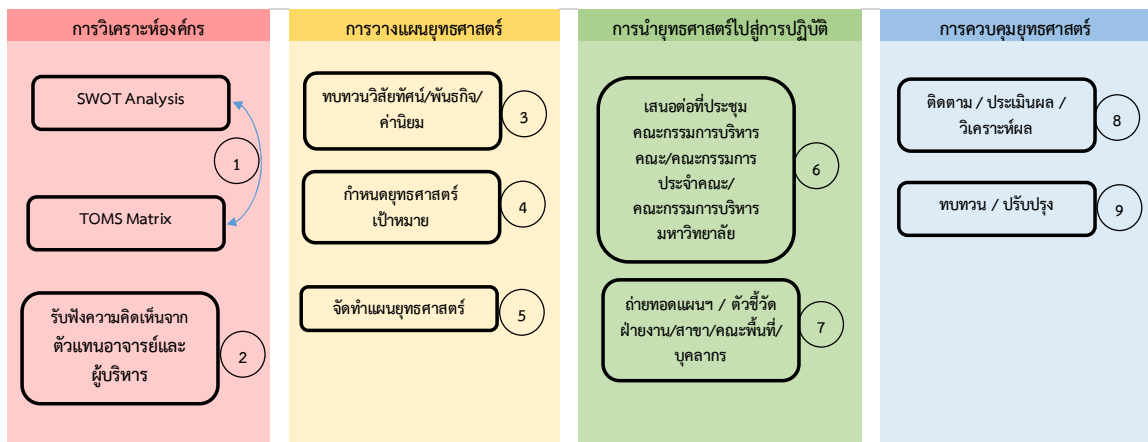
3.2 ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่หน่วยงานในสังกัด โดยทำหนังสือแจ้งเวียนลงไปทุกเขตพื้นที่และสาขาในพื้นที่ของเชียงใหม่

4. การควบคุมการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้

4.1 คณะโดยงานแผนมีการ ติดตาม / ประเมินผล / วิเคราะห์ผล อย่างน้อย 2 ครั้งโดยนำเสนอต่อที่ประชุมกรรมการบริหารคณะ

4.2 คณะโดยงานแผนได้นำมาข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมา ทบทวน/ปรับปรุง และกำหนดแผนงานในรอบปีงบประมาณถัดไป

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p>	<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> คณาจารย์มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชา ความเชี่ยวชาญ และสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพ ที่หลากหลาย สามารถผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands-on) ที่มีคุณภาพตรงความต้องการของประเทศ เป็นหน่วยงานที่รองรับนักศึกษาสายอาชีพและให้โอกาส/ สนับสนุนนักศึกษาสายอาชีพได้ศึกษาต่อ หลักสูตรที่เปิดสอนในคณะมีหลากหลายสายอาชีพ บัณฑิตสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้ คณะมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์การเอกชนผู้ประกอบการศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ คณะสามารถสร้างความร่วมมือด้านการเรียนการสอนและด้านงานวิจัยกับต่างประเทศ นำไปสู่การพัฒนาสู่ระดับสากล บุคลากรมีความสามารถได้รับการยอมรับจากชุมชน ท้องถิ่น และภาคอุตสาหกรรม ด้านการบริหารวิชาการ มีงานบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการไม่เพียงพอกับการงานตามโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย อาจารย์บางส่วนขาดความสนใจในการทำงานวิจัย และผลงานทางวิชาการที่นำไปสู่การจดสิทธิบัตรมีจำนวนน้อย อาจารย์มีภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกิจได้ครบทั้ง 4 ด้าน การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารงานหลายด้านทำให้ การบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหารล่าช้า ขาดความเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนในรายหลักสูตรของแต่ละพื้นที่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ไม่สามารถจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย อย่างทั่วถึงได้ทุกพื้นที่ การใช้งบประมาณยังไม่สามารถสร้างผลการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนที่วางไว้ ห้องปฏิบัติการไม่ทันสมัยต่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงได้ทุกพื้นที่ ขาดเครื่องมือวิจัยขั้นสูง ระบบการเบิกจ่ายไม่เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยและบริหารวิชาการ โครงการพิเศษ เช่น โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ โครงการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ
<p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> นโยบายของรัฐสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อม (SMEs) มากขึ้น มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เข้มแข็งและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ นโยบายการพัฒนาจัดตั้งพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เช่น โครงการ EEC และ BCG และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจอู่เม่น้ำโขง ส่งผลให้มีการพัฒนาการศึกษาโดยเร่งด่วน การเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมและโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ส่งผลให้ต้องพัฒนาคนเพื่อรองรับการเจริญเติบโต ความต้องการกำลังคนด้านกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศเพิ่มขึ้น การสื่อสารการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยและต่างประเทศ เรียนรู้วัฒนธรรม แลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติ และพัฒนาหลักสูตรระดับนานาชาติ สามารถทำได้ง่ายขึ้น 	<p>อุปสรรค (Treats)</p> <ol style="list-style-type: none"> การสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษาจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นจากสถาบันการศึกษา และมีเครือข่ายตัวทางการศึกษาจากหลาย ๆ สถาบัน จึงทำให้ผู้เข้าศึกษามีโอกาสเลือกสถานศึกษาได้มากขึ้นและจำนวนสถานศึกษามีมากกว่าปริมาณรับ ลักษณะงานในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนหลากหลายเป็นอุปสรรคต่อการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับลักษณะงานที่มีความต้องการทักษะที่หลากหลาย มีกฎระเบียบ ข้อบังคับทางการเงินจำนวนมากและเข้มงวด การจัดสรรงบประมาณล่าช้า ขาดความชัดเจน
<p>โอกาส (Opportunities)</p>	<p>SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งผลักดันโอกาส</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการใหม่ให้นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากำลังคนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติทักษะสูงที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต</p>	<p>WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข ใช้โอกาสของจุดอ่อน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคการผลิตเพื่อผลิตกำลังคนทักษะสูงตามความต้องการของประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของมหาวิทยาลัย</p>
	<p>ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งและอุปสรรค</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมอย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สำหรับยกระดับ ชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 การขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมร่วมกับเครือข่าย</p>	<p>WT กลยุทธ์เชิงรับ จัดการกับจุดอ่อนและอุปสรรค</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมอย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สำหรับยกระดับ ชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม Ecosystem ด้านการวิจัย เพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 มีการวางแผนการและพัฒนาบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน อย่างเป็นระบบ</p>



ภาพที่ 2.1-1 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของคณะฯ

ตารางที่ 2.1-1 ขั้นตอน ปัจจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำแผนกลยุทธ์

รายการข้อมูล	ประเด็น/ รายละเอียด
<p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)</p>	<p>เป็นแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีองค์ประกอบหลักเพื่อการขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Hi-Value and Sustainable Thailand) และ 13 หมายเหตุ ในการดำเนินการดังนี้</p> <p>องค์ประกอบที่ 1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง - หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน - หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก - หมายเหตุที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง - หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค - หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของอาเซียน <p>องค์ประกอบที่ 2 มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ - หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน - หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม <p>องค์ประกอบที่ 3 มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมายเหตุที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ - หมายเหตุที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ <p>องค์ประกอบที่ 4 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต - หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
<p>ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ</p>	<p>มียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ <p>ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเกี่ยวข้องกับ 2 ยุทธศาสตร์คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และ 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว เป็นแผนแม่บทที่จัดทำไว้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว 2) ประเด็นที่ 6 การพัฒนาพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ

รายการข้อมูล	ประเด็น/ รายละเอียด
	3) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 4) ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ 5) และประเด็นที่ 23 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	นโยบายการดำเนินงานของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะต้องสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และการปฏิรูปกระทรวงใหม่ โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงจะต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้กระทรวงเป็น “กระทรวงแห่งปัญญา กระทรวงแห่งโอกาส และกระทรวงแห่งอนาคต”
กรอบนโยบายการอุดมศึกษา	ประกาศกระทรวง อว. เรื่อง การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา 2565 (กลุ่ม 2) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยมีตัวชี้วัดของกลุ่ม 2 ดังนี้ - สร้างผู้ประกอบการ - สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติทักษะสูง - สร้างงานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม - เครือข่ายความร่วมมือของผู้ประกอบการ - ชุมชนที่ได้รับการยกระดับ - รายได้ที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (ที่ไม่ใช่งบประมาณแผ่นดิน) - Times Higher Education World University Rankings (Sustainable cities and community)
นโยบายของรัฐมนตรี อว. มอปกแ ก่ มทร.9 แห่ง	ร่วมกันผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม/เน้นขับเคลื่อน Thailand 4.0 /BCG MODEL/Quantum Tech / สานิตเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs)	องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาโดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) 17 เป้าหมาย ทั้งนี้ ในส่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในทุกเป้าหมาย ที่มหาวิทยาลัยจะสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยในการเสนอของโครงการเพื่อดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยนั้น ได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมาเป็นส่วนหนึ่งของแบบฟอร์มการเสนอขอโครงการ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบถึงความสำคัญและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมายที่กำหนด
แผนยุทธศาสตร์ มทร.ล้านนา พ.ศ. 2566 – 2570	จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ มทร.ล้านนา
แผนยุทธศาสตร์ คณะฯ พ.ศ. 2566 – 2570	ทบทวนวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยม/ประเด็นยุทธศาสตร์

ตารางที่ 2.1-2 กระบวนการลำดับความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงในอนาคต

Present State (ปัจจุบันเป็นอย่างไร)	Transition (การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ต้องพิจารณาและปรับตัว)	Future State (ภาพอนาคต 5-10ปี ที่ต้องการให้เกิด)	ลำดับความสำคัญ
ด้านการศึกษา	หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงานในปัจจุบัน	มีหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ	1
	จำนวนนักศึกษาในบางหลักสูตรไม่เป็นที่ไปตามแผนรับ	มีหลักสูตร Credit Bank	8
	นักศึกษาขาดทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	มีหลักสูตร Upskill หรือ Reskill	7
		สร้างหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย	2
ด้านวิจัยและบริการวิชาการ	การวิจัย ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (กลุ่ม 2)	จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศให้สอดคล้องตามความเชี่ยวชาญแต่ละเขตพื้นที่	3

Present State (ปัจจุบันเป็นอย่างไร)	Transition (การเปลี่ยนแปลง สำคัญที่ต้องพิจารณาและปรับตัว)	Future State (ภาพอนาคต 5- 10ปี ที่ต้องการให้เกิด)	ลำดับความสำคัญ
	ผลการวิจัย (ทรัพย์สินทางปัญญา) ไม่สามารถนำมาขึ้นจดทรัพย์สินทาง ปัญญาได้	จัดตั้งทีมงานเพื่อกระตุ้นและให้ ความรู้เกี่ยวกับการขอจดทรัพย์สิน ทางปัญญา	4
ด้านบุคลากร	ผู้สอนมีทักษะด้านวิชาชีพไม่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาของ สถานประกอบการในปัจจุบัน	จัดทำความร่วมมือกับสถาน ประกอบการ มหาวิทยาลัยทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อพัฒนา บุคลากรสายสอนให้มีความรู้ มี ทักษะที่ทันสมัย	5
	ผู้สอนไม่สามารถปรับใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน วิธีการสอนที่ทันสมัย สำหรับทุกช่วงวัย	จัดงบประมาณและโครงการเพื่อ พัฒนาศักยภาพของผู้สอน	6

(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

คณะฯ ใช้วิธีในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกโดยใช้เครื่องมือ SWOT และ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์ความท้าทาย ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปพิจารณากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ คณะได้วางแผนเตรียมความพร้อม โดยใช้ข้อมูลย้อนหลังของผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และรองรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการพลิกโฉมคณะให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย และวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับจุดแข็งและโอกาส ตลอดจนความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน ตามตารางที่ 2.1-3

ตารางที่ 2.1-3 ปัจจัยและสารสนเทศที่ใช้วิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
S1. คณะวิศวกรรมศาสตร์มีบุคลากรที่มีศักยภาพในงานวิศวกรรมหลายสาขา ความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพ ที่หลากหลาย สามารถผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands-on) ที่มีคุณภาพตรงความต้องการของประเทศ	W1. บุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการไม่เพียงพอกับภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย
S2. เป็นหน่วยงานที่รองรับนักศึกษาสายอาชีพและให้โอกาส/ สนับสนุน นักศึกษาสายอาชีพได้ศึกษาต่อ	W2. อาจารย์บางส่วนขาดความสนใจในการทำงานวิจัย และผลงานทางวิชาการที่นำไปสู่การจดสิทธิบัตรมีจำนวนน้อย
S3. หลักสูตรที่เปิดสอนในคณะมีความหลากหลายด้านวิชาชีพ บัณฑิตสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้	W3. อาจารย์มีภาระงานสอนและงานที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกิจได้ครบทั้ง ๔ ด้าน
S4. คณะมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	W4. การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเชิงรับมากกว่าเชิงรุก
S5. คณะสามารถสร้างความร่วมมือด้านการเรียนการสอนและด้านงานวิจัยกับต่างประเทศนำไปสู่การพัฒนาสู่ระดับสากล	W5. ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารงานหลายด้านทำให้ การบริหารงาน และการตัดสินใจของผู้บริหารล่าช้า
S6. บุคลากรมีความสามารถได้รับการยอมรับจากชุมชน ท้องถิ่น และภาคอุตสาหกรรม ด้านการบริการวิชาการ	W6. ขาดความเชื่อมโยงฐานข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
S7. มีงานบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	W7. การจัดการเรียนการสอนในรายหลักสูตรของแต่ละพื้นที่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
	W8. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ไม่สามารถจัดหา เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย อย่างทั่วถึงได้ทุกพื้นที่
	W9. การใช้งบประมาณยังไม่สามารถสร้างผลการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนที่วางไว้
	W10. ห้องปฏิบัติการไม่ทันสมัยต่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงได้ทุกพื้นที่
	W11. ขาดเครื่องมือวิจัยขั้นสูง

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	W12.ระเบียบการเบิกจ่ายไม่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและบริการวิชาการ โครงการพิเศษ เช่น โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ โครงการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ
โอกาส (O)	ภัยคุกคาม (T)
O1.นโยบายของรัฐสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อม (SMEs) มากขึ้น	T1.การสนับสนุนงบประมาณทางด้านการศึกษาจากภาครัฐมีแนวโน้มลดลง
O2.มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการที่เข้มแข็งและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ	T2.การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นจากสถาบันการศึกษา และมีการขยายตัวทางการศึกษาจากหลาย ๆ สถาบัน จึงทำให้ผู้เข้าศึกษามีโอกาสเลือกสถานศึกษาได้มากขึ้นและจำนวนสถานศึกษามีมากกว่าปริมาณรับ
O3.นโยบายการพัฒนาจัดตั้งพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เช่น โครงการ EEC และ BCG และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจกลุ่มแม่น้ำโขง ส่งผลให้มีการพัฒนาการศึกษาโดยเร่งด่วน	T3.ลักษณะงานในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนหลากหลายเป็นอุปสรรคต่อการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับลักษณะงานที่มีความต้องการทักษะที่หลากหลาย
O4.การเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมและโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ส่งผลให้ต้องพัฒนาคนเพื่อรองรับการเจริญเติบโต	T4.มีคู่แข่งเปรียบ ข้อบังคับทางการเงินจำนวนมากและเข้มงวด
O5.ความต้องการกำลังคนด้านกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศเพิ่มขึ้น	T5.การจัดสรรงบประมาณล่าช้า ขาดความชัดเจน
O6.การสื่อสารการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและต่างประเทศ เรียนรู้วัฒนธรรม แลกเปลี่ยนนักศึกษาต่างชาติ และพัฒนาหลักสูตรระดับนานาชาติ สามารถทำได้ง่ายขึ้น	

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน

คณะฯ ได้กำหนดวิธีการเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายระยะยาว โดยมีการวางแผนและดำเนินการอย่างมีระบบในการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหาย โดยใช้เครื่องมือ SWOT และ TOWS Matrix ดังตารางที่ 2.1-4

ตารางที่ 2.1-4 โอกาสเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาและการสร้างความร่วมมือ

โอกาสเชิงกลยุทธ์	วิธีการได้มีเชิงโอกาสเชิงกลยุทธ์	นวัตกรรม	ประโยชน์และความคุ้มค่า	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตรวิศวกรรมกระบวนการผลิต (เป็นหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาด)	เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix	มทร.ล้านนา ร่วมมือกับสถานประกอบการ <ul style="list-style-type: none"> ▪ บริษัท บีทีไอ กรุ๊ป จำกัด ▪ สมาคมผู้ผลิตเครื่องมือตัดไทย 	- บัณฑิตมีงานทำ - นศ. มีรายได้ระหว่างเรียน - มีเครือข่ายความร่วมมือกับบริษัทฯ	7.5-14	ผศ.ดร.ปรีดา จิวปัญญา
หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง	เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix	มทร.ล้านนา (อุตสาหกรรม) ร่วมกับ <ul style="list-style-type: none"> ▪ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ▪ ฝ่ายการช่างโยธา ▪ มจร./มช. ▪ ศูนย์วิศวกรรมโยธาและฐานรากระบบรางขั้นสูง (มช.) ▪ สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์กรมหาชน) ▪ สวทช. ▪ วว. ▪ บริษัทแอดวานซ์ เซอร์เฟส เทคโนโลยี จำกัด ▪ บริษัท แอดวานซ์ แมททีเรียล เซอร์วิส จำกัด 	- สร้างรายได้ให้กับคณะฯ และ มทร.ล้านนา - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ มทร.ล้านนา/สถานประกอบการ - มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ นศ. หลักสูตรวศ.บ.เทคโนโลยี วิศวกรรมขนส่งทางราง, วศ.บ.วิศวกรรมอุตสาหกรรมผลิต	7.5-13	ผศ.ดร.แมน ตัญแพร์

โอกาสเชิงกลยุทธ์	วิธีการได้ซึ่งโอกาสเชิงกลยุทธ์	นวัตกรรม	ประโยชน์และความคุ้มค่า	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> บริษัท ฟุ้งทองกาว เอ็นจิเนียริง จำกัด 			
หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์	เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix	มทร.ล้านนา (อุตสาหกรรม) ร่วมกับ <ul style="list-style-type: none"> คณะวิทยาศาสตร์ แม่โจ้ คณะวิทยาศาสตร์/คณะสัตวแพทย์ มข อว./บพค. บริษัท โกลบอล เฮลตี้แคร์ บริษัท โนวาเจจ เซ็นทริค จำกัด โรงพยาบาลเวชชากรักษ์ ลำปาง 	- สร้างรายได้ให้กับคณะฯ และ มทร.ล้านนา - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ มทร.ล้านนา/สถานประกอบการ - มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ นศ. หลักสูตร วศ.บ.อิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์, วศ.บ.วิศวกรรมอุตสาหการ, วศ.บ.วิศวกรรมการผลิต	7.5-15	ผศ.ดร.ภาคภูมิ จารุภูมิ

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

คณะฯ มีกระบวนการในการตัดสินใจในการดำเนินการด้านการส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยการจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ อาทิเช่น การฝึกอบรมให้บุคลากร/นักวิจัย ในการลงทุนเพื่อสร้างองค์ความรู้และฝึกทักษะในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 2.1-5 กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินการส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จำแนกกระบวนการทำงานตามโครงสร้าง	จำนวนกระบวนการตามระบบงาน	จำแนกกระบวนการที่ดำเนินการเองโดยใช้สมรรถนะหลัก	กระบวนการที่ดำเนินการโดย Outsource		ติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
			ผู้ส่งมอบ	คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ		
ระบบการบริหารจัดการ	การกำกับดูแล	การกำกับด้านธรรมาภิบาล	-	-	ร้อยละของความพึงพอใจ (ร้อยละ 63.13)	รองคณบดีฝ่ายแผน
	การวางแผนกลยุทธ์	การวางแผนยุทธศาสตร์	-	-	ร้อยละของการเบิกจ่าย	
ระบบการทำงานหลัก	ผลิตบัณฑิต	การจัดการเรียนการสอน	การจัดการทรัพยากรด้านการจัดการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> การแลกเปลี่ยนนักศึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 	ร้อยละการมีงานทำของบัณฑิต	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
	วิจัย	การผลิตผลงานวิจัย	จัดหาเครื่องมือและครุภัณฑ์การวิจัย เช่น โปรแกรม PowerBI, Turnitin, MATLAB, Autodesk, Adobe	-	ร้อยละผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ (TCI-Tier 1, Scopus Q1/Q2 - ได้สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร เพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรม (7.3-19)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

จำแนก กระบวนการ ทำงานตาม โครงสร้าง	จำนวนกระบวนการ ตามระบบงาน	จำแนกกระบวนการ ที่ดำเนินการเองโดย ใช้สมรรถนะหลัก	กระบวนการที่ดำเนินการโดย Outsource		ติดตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
			ผู้ส่งมอบ	คู่ความร่วมมือที่ เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ		
	บริการวิชาการ	การถ่ายทอดองค์ ความรู้สู่ชุมชน	-	- การบูรณาการ องค์ความรู้ ระหว่างสถาน ประกอบการ และชุมชน	- จำนวนชุมชนที่ ได้รับการส่งเสริม - ร้อยละของความ พึงพอใจ	
ระบบการ สนับสนุน	การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร	ระบบการประเมิน	-	- ร้อยละของความ พึงพอใจ	รองคณบดี ฝ่ายแผน
	กระบวนการด้าน เทคโนโลยี	การบริหารจัดการ ICT, PowerBI, Turnitin, ChatGPT	-	-	- ร้อยละของความ พึงพอใจ	
	การรักษาความ ปลอดภัย	ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	- ระบบรักษาความ ปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง - การซักซ้อม อัคคีภัย อพยพหนี ไฟ - การตรวจสอบถึง ดับเพลิง	-	- จำนวนบุคลากร ที่ได้ผ่านการอบรม ด้านความ ปลอดภัย (7.1-41)	

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย พิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงโอกาสกลยุทธ์ สมรรถนะหลักขององค์กร และความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ โดยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (เป้าประสงค์) ตัวชี้วัด โดยในปี 2567 คณะผู้บริหารได้ทำการทบทวนตัวชี้วัดตลอดจนเป้าหมายของตัวชี้วัดของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย แสดงดังรายละเอียดตาราง 2.1-6

2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดมาจากนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และนำมาพิจารณาโดยผู้บริหารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกพื้นที่ โดยใช้หลักการระดมสมอง (Brainstorm) เพื่อปลูกไอเดียสร้างสรรค์ โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลักขององค์กร และความต้องการของลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ แสดงดังรายละเอียด ตาราง 2.1-7

ตารางที่ 2.1-6 กลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21 1) มุ่งผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ 2) มุ่งพัฒนาผู้ประกอบการที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมร่วมกับภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ และทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม 3) การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการใหม่ให้นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป : เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการเป็นผู้ประกอบการให้นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนในการพัฒนาธุรกิจให้มีความเข้มแข็งในระยะเวลาอันสั้น โดยอาศัยองค์ความรู้ด้านวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมของ มทร. ลำปาง โดยมุ่งเน้นการยกระดับ Entrepreneurship ไปสู่ Smart Entrepreneur ด้วย การสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการให้มีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสร้างสรรค์	SO	แผนระยะยาว : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Infrastructure) เพื่อพัฒนาให้ มทร. ลำปาง เป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของลำปาง แผนระยะสั้น : โครงการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์	1) จำนวนระบบนิเวศ (Ecosystem) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (จำนวนระบบนิเวศ)	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
		SO	แผนระยะยาว : จัดกิจกรรม ส่งเสริม อบรมการบ่มเพาะบุคลากรนักศึกษาทุกระดับ ให้เตรียมพร้อมมีจิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการ หรือบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ โดยเทคโนโลยีและนวัตกรรม แผนระยะสั้น : โครงการบ่มเพาะเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ	2) จำนวนผู้เข้ารับการบ่มเพาะเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (จำนวนคน)	100	500	500	500	500	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SO	แผนระยะยาว : สร้างและพัฒนากลุ่ม Startup เน้นสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิด Disruptive วงจรธุรกิจเดิม โดยผสมผสานระหว่างนักศึกษาปัจจุบัน (มีรายได้ระหว่างเรียน) ศิษย์เก่า ผู้ประกอบการ และทีมจากภายนอก แผนระยะสั้น : โครงการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ (Start up)	3) จำนวนผู้เข้ารับการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ (Start up) (จำนวนคน)		3	3	3	3	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SO	แผนระยะยาว : ส่งเสริม สนับสนุน บ่มเพาะให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ (Start up) ที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม หรือทรัพย์สินทางปัญญาเป็นฐาน สามารถขยายผลเติบโตได้ด้วยตนเอง (Spin off) แผนระยะสั้น : โครงการการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ (Spin-off)	4) จำนวนผู้เข้ารับการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ (Spin-off) (จำนวนคน)		1	1	1	1	1
		SO	แผนระยะยาว : สร้างเครือข่ายและส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้แก่ ชุมชนภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม ในพื้นที่ ด้วยการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการ	5) จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นงานสร้างสรรค์และรับใช้สังคม ที่เกิดจากบุคลากรของ มทร.ลำปาง ได้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกับภาค	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัย

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
		SO	สร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ให้มีจุดเด่น และสามารถต่อยอดด้วยความคิด การประดิษฐ์ และนวัตกรรม และมีปัญญาไทย ด้วยการสร้างแบรนด์ของตนเอง ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม และสร้างรายได้แข่งขันได้ในตลาดโลก แผนระยะสั้น : โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นงานสร้างสรรค์	ธุรกิจ/อุตสาหกรรม (จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นงานสร้างสรรค์) 6) จำนวนผลงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับศิลปะวัฒนธรรมมีความร่วมมือกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ปรารักษ์ชาวบ้าน และศิลปินในพื้นที่ (จำนวนผลงาน)	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
	กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคการผลิตเพื่อผลิตกำลังคนทักษะสูงตามความต้องการของประเทศ : การพัฒนาและผลิตกำลังคนทักษะสูงตามนโยบายของชุมชน ภาครัฐ และภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจตาม BCG Model และพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติให้มีทักษะสูงที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมระหว่าง มทร.ล้านนา กับภาคอุตสาหกรรม (University Industry Linkage)	SO	แผนระยะยาว : 1.การพัฒนากระบวนการจัดการที่ภายใต้โปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โครงการความร่วมมือกับภาคเอกชน และสถาบันอาชีวศึกษา หรือ Experiential Learning (WIL หรือ WBL Beat Practice หรือ Higher Education Industry) 2. การพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนืองที่เน้นการรับปวส. โมเดล 2+2 เข้ามาเรียนต่อในระบบแบบไร้รอยต่อ 3. การพัฒนาต้นแบบการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาแบบ Premium ให้ตรงกับความต้องการให้กับเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Demand Package จาก EEC) สู่การขยายผลการพัฒนา การศึกษาอาชีวะทั่วประเทศ (Thai KOSEN, Thai Meister) และสร้างต้นแบบของการผลิตและการบริการในสถานศึกษาในรูปแบบ School in Factory (SiF), Super Farmer, Super Engineer และ Innovation Areas แผนระยะสั้น : โครงการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ	1) โครงการหรือหลักสูตรความร่วมมือ ระหว่าง มทร.ล้านนา กับอาชีวศึกษา (จำนวนรายวิชาหรือกลุ่มวิชา)	3	3	3	3	3	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		SO	2) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ (Outcome base learning system) (จำนวนหลักสูตร)	4	5	6	7	8	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	
		SO	3) ความพึงพอใจของผู้จ้างงาน บัณฑิตต่อสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะ และการทำงาน (ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต)	4	4	4	4	4	4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนากำลังคนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติ ทักษะสูงที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต	SO	แผนระยะยาว : 1. พัฒนาการจัดการศึกษาแบบ New Normal โดยใช้รูปแบบ Online/Offline/Beeline/Frontline/2PBL/WBL ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 6 จังหวัด	1) จำนวนบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะสูงเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย (จำนวนบัณฑิต)	800	800	800	800	800	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
	: เพื่อพัฒนาบุคลากรวัยแรงงานที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อรองรับการเติบโต		2. ส่งเสริม สนับสนุน คณาจารย์ นักศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือฝังตัวถ่ายทอดองค์ความรู้ กับสถาบันการศึกษาในประเทศ ต่างประเทศ หรือสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการสอนบัณฑิตนักปฏิบัติ แผนระยะสั้น : โครงการ/กิจกรรม พัฒนาทักษะด้านวิชาชีพให้แก่นักศึกษา							
	ของธุรกิจตาม BCG Model และพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติให้มีทักษะสูงที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยผ่าน	SO	แผนระยะยาว :	2) พัฒนาหลักสูตร Non-degree (จำนวนหลักสูตร)		2	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	มีทักษะสูงที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยผ่าน	SO	1. พัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่ทำงานอยู่เพื่อ Up skill, Re-skill, New skill ให้แก่คนนอกวัยเรียน คนวัยทำงาน 2. จัดให้มีระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต Lifelong (Re-skills/Up-skills/New-skills/Professional Development for Graduates) มีการพัฒนาระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank) 3. พัฒนาหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นำผลการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ หรือนำประสบการณ์การทำงานมาเทียบโอนได้ ทำให้ผู้เรียนสามารถลดระยะเวลาเรียน และสามารถทำงานไปด้วย	3) พัฒนาหลักสูตร Credit bank (จำนวนหลักสูตร)		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	กระบวนการทำงานร่วมระหว่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ กับภาคอุตสาหกรรม (University Industry Linkage)		3. พัฒนาหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นำผลการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบ หรือนำประสบการณ์การทำงานมาเทียบโอนได้ ทำให้ผู้เรียนสามารถลดระยะเวลาเรียน และสามารถทำงานไปด้วย	4) จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียนหลักสูตรอบรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลในระบบหรือนอกระบบการศึกษาเข้ามา Re-skill / Up-skill / New-skill/Non-degree/Credit bank (จำนวนนักศึกษา)	100	120	150	180	200	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
			แผนระยะสั้น : กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร Non-degree และ credit bank	5) ร้อยละการประเมินของผู้ลงทะเบียนเรียนหลักสูตรอบรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลในระบบหรือนอกระบบการศึกษาเข้ามา Re-skill / Up-skill / New-skill /Non-degree/Credit bank (ร้อยละ)	81	81	81	81	81	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
			แผนระยะสั้น : กิจกรรมการฝึกงานในสถานประกอบการ รูปแบบสหกิจศึกษา / ฝึกงานภาคฤดูร้อน / โรงเรียนในโรงงาน	6) จำนวนนักศึกษาที่จัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงร่วมกับสถานประกอบการ (CWIE) (จำนวนนักศึกษา)	80	100	100	100	100	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
			แผนงานระยะสั้น : กิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย และตามศตวรรษที่ 21	7) จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย และตามศตวรรษที่ 21 (ร้อยละ)	80	80	80	80	80	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของมหาวิทยาลัย : การพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ถึงคุณภาพของนักศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม			1) จำนวนหลักสูตรที่ยึดโยงกับสมรรถนะอาชีพ (จำนวนหลักสูตร)	5	13	13	13	13	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
			แผนระยะสั้น : โครงการทดสอบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ	2) ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านตามหลักสูตรที่ยึดโยงกับสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ (ร้อยละ)	81	81	81	81	81	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		SO	แผนระยะยาว : พัฒนาระบบ RMUTL Certificate ที่สามารถออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของคณะวิศวกรรมศาสตร์	3) จำนวนมาตรฐานอาชีพตาม RMUTL Certificate (จำนวนมาตรฐานวิชาชีพ)	3	10	10	10	10	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมอย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สำหรับการยกระดับ ชุมชน สังคม ประเทศ 1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม Ecosystem ด้านการวิจัย เพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยใน กลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม 1. คณะวิศวกรรมศาสตร์มีระบบสนับสนุนด้านการวิจัย พัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่พร้อมให้การ	SC	แผนระยะยาว : 1. ดำเนินการเชิงรุกในการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาจากคณาจารย์และนักวิจัย การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของทรัพย์สินทางปัญญาที่มีการจดทะเบียนคุ้มครอง การจัดสรรผลประโยชน์ และการปกป้องสิทธิของผู้ประดิษฐ์คิดค้น 2. สร้างระบบนิเวศด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากร คณาจารย์ นักศึกษา สนับสนุนงบประมาณจัดทำนวัตกรรม / สิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง แผนระยะสั้น : 1. โครงการอบรมการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	1) ทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นขอจดทะเบียน (จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาหรือภูมิปัญญา)	5	30	30	30	30	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SC		2) จำนวนนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ หรือทรัพย์สินทางปัญญาที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม (จำนวนผลงาน)		1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SC		3) รายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา (บาท)			500,000	500,000	500,000	500,000

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
					2566	2567	2568	2569	2570		
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี 3. เพื่อสร้างเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมในลักษณะจตุรภาคี 4. การยอมรับในระดับนานาชาติด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนา ชุมชน และอุตสาหกรรม	สนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร 1.1) เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศไทยตาม BCG Model 1.2) ส่งเสริมสมรรถนะการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมผ่านระบบ (University Industry Linkage: UIL) 1.3) ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรท้องถิ่นที่ผนวกเข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากสู่การแข่งขันในระดับสากล (Lannanization) 1.4) ส่งเสริมให้เกิดเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีมูลค่าสู่การสร้างผู้ประกอบการ (Smart Entrepreneur) 2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่งเสริมในด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ 3. มีผลงานด้านการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่ได้รับการ		2. โครงการสนับสนุนการยื่นขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา								
		SC	แผนระยะยาว : การสร้างและพัฒนา กลุ่มวิจัย หน่วยวิจัย ศูนย์วิจัย และศูนย์ความเชี่ยวชาญ พร้อมกับการพัฒนาสู่ Consortium และสร้างเครือข่ายในระดับชาติและนานาชาติ แผนระยะสั้น : โครงการผลิตผลงานทางวิชาการของศูนย์ COE	4) กลุ่มวิจัย COE มีบูรณาการศาสตร์หลายสาขา เพื่อผลิตผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (จำนวนผลงาน)		8	9	10	11	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	
		SA	แผนระยะยาว : การพัฒนากำลังคน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับวิสาหกิจ SME และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศ แผนระยะสั้น : โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่สถานประกอบการ	5) ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมและนำไปใช้ให้เกิดผล หรือ มีการยกระดับสมรรถนะในการประกอบกรสูงขึ้นไป หรือ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย หรือ ลดต้นทุนกำไรสูงขึ้น รายได้สูงขึ้น (ร้อยละ)	20	25	30	35	40	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	
		SC	แผนระยะยาว : การสร้างและพัฒนา กลุ่มวิจัย หน่วยวิจัย ศูนย์วิจัย และศูนย์ความเชี่ยวชาญ พร้อมกับการพัฒนาสู่ Consortium และสร้างเครือข่ายในระดับชาติและนานาชาติ แผนระยะสั้น : 1. โครงการคัดสรรนักวิจัยและหน่วยวิจัยดีเด่น 2. โครงการจัดทำวารสารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 3. โครงการ/กิจกรรม เผยแพร่ผลงานทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	6) ผลงานทางวิชาการที่เกิดจากงานวิจัยหรือบริการวิชาการหรือรับใช้สังคมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ (จำนวนผลงาน)	60	80	80	80	80	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
	ยอมรับในมาตรฐานการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ									
	กลยุทธ์ที่ 2 ความเป็นนานาชาติของ มทร. ล้านนา : มทร. ล้านนา ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนและอุตสาหกรรม	SC	แผนระยะยาว : 1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การ เป็นที่รู้จักในสังคมนานาชาติ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และมีระบบการเชิญ Guest speaker และ Visiting scholar จากทั่วโลกพร้อมกับการพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ชีวิตแบบนานาชาติใน มทร. ล้านนา 2. ส่งเสริม สนับสนุน คณาจารย์ นักศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือฝังตัว ถ่ายทอดองค์ความรู้ กับสถาบันการศึกษาในประเทศ ต่างประเทศ หรือสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการสอนบัณฑิตนักปฏิบัติ แผนระยะสั้น : โครงการการประชุมเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติ	1) ผลงานการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่รู้จักในสังคมนานาชาติ (จำนวนผลงาน)	20	20	20	20	20	รองคณบดีฝ่ายวิจัย/รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
		SC		1) ร้อยละของจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วได้รับเงินเดือนเกินฐานของรัฐบาล (ร้อยละ)	50	50	50	50	50	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ 1. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรมีธรรมาภิบาลมากขึ้นภายใต้แผนพัฒนาความเป็นเลิศของ	กลยุทธ์ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีธรรมาภิบาล 1. เพื่อการปรับปรุงกลไกการบริหารองค์กรให้มีธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ประชาคมภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมใน		แผนระยะยาว : แผนงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลผ่านการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของคณะ เพื่อเตรียมการเข้ามาช่วยกันขับเคลื่อน มทร. ล้านนา ได้อย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต (New Academic Staff)	1) ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ระดับความพึงพอใจ)	4	4	4	4	4	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
มหาวิทยาลัยในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย 2. บุคลากรมีความพึงพอใจในการสื่อสารองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 3. คณะวิศวกรรมศาสตร์มีส่วนร่วมในการพัฒนากฎระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	การบริหารจัดการทุกขั้นตอน 2. เพื่อให้คณะมีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามพันธกิจขององค์กร	SC	แผนระยะสั้น : กิจกรรมประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะ/กรรมการประจำคณะ							
			แผนระยะยาว : แผนงานพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร และคณะ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด แผนระยะสั้น : โครงการงานประกันคุณภาพการศึกษา	2) จำนวนหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา (ร้อยละ)	ระดับ 2.5 ร้อยละ 50	ระดับ 3 ร้อยละ 50	ระดับ 4 ร้อยละ 50	ระดับ 4.5 ร้อยละ 50	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ/ รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	
	กลยุทธ์ที่ 2 มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน อย่างเป็นระบบ : เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะ เป็นไปตามมาตรฐานตามตำแหน่งงาน หรือตามลักษณะงาน		แผนระยะยาว : แผนงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพิ่มศักยภาพทั้งทางวิชาการ วิชาชีพ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ (ร้อยละ)	80	80	80	80	80	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
			แผนระยะสั้น : 1. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านวิชาการและวิชาชีพ 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	2) จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (ร้อยละ)	35	40	45	45	45	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
			แผนระยะยาว : แผนงานพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานตามตำแหน่งงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ หรือสูงขึ้น แผนระยะสั้น : โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการและวิชาชีพ	3) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่รับผิดชอบ (ร้อยละ)	80	80	80	80	80	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมสังคมภาคีเครือข่ายยกระดับศักยภาพสังคมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งล้านนาให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก 1. เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในพื้นที่โดยใช้ศักยภาพโครงสร้างของคณะวิศวกรรมศาสตร์แต่ละพื้นที่ 2. เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมในระดับท้องถิ่นเพื่อยกระดับและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3. ส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานราก 4. เพื่อเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี 5. เพื่อสร้างเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมในลักษณะจตุรภาคี	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาชุมชนและอุตสาหกรรมด้วยองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย เป้าหมายระดับกลยุทธ์ 1. เพื่อพัฒนาชุมชนและอุตสาหกรรมด้วยองค์ความรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2. เพื่อสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มความเชี่ยวชาญให้ไปสู่เป้าหมาย	SO	แผนระยะยาว : การพัฒนางานบริการสังคมภายนอก RMUTL ผสมผสานกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปแก้ปัญหาให้เกิดความยั่งยืน แผนระยะสั้น : โครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม	1) จำนวนคณาจารย์และบุคลากรที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปพัฒนาในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน สังคม (จำนวนคน)	75	75	75	75	75	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SO	แผนระยะยาว : พัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม จากองค์ความรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ แผนระยะสั้น : กิจกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้คณะวิศวกรรมศาสตร์	2) แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม (จำนวนแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต)	3	4	5	6	7	รองคณบดีฝ่ายวิจัย

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
	กลยุทธ์ที่ 2 การขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนธุรกิจ และอุตสาหกรรมร่วมกับเครือข่าย : เพื่อนำงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมร่วมกันกับเครือข่ายอุตสาหกรรมสู่การส่งเสริมสมรรถนะการแข่งขันของธุรกิจชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	SC	แผนระยะยาว : 1. สนับสนุนการวิจัย พัฒนา เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศร่วมกับเครือข่าย 2. พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ สนับสนุนการความเป็นเลิศด้าน การวิจัยของแต่ละบุคคล ผ่าน กลไกต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย จัดไว้ เช่น การพัฒนานักวิจัยใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง และนักวิจัยอาวุโสอย่างต่อเนื่อง มีระบบที่เลี้ยงนักวิจัย (Mentor) คอยให้คำแนะนำ แผนระยะสั้น : โครงการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ร่วมกับเครือข่าย	1) งบประมาณจากที่สนับสนุนงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (ค่าเฉลี่ยต่อโครงการ (บาท))	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SC		2) ร้อยละของบุคลากรที่ทำวิจัยจากจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ร้อยละ)		50	50	50	50	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SC		3) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการรายใหม่ที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ร้อยละ)	10	10	10	10	10	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SC		4) ผลงานโครงการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ร่วมกับเครือข่าย (จำนวนผลงาน)	30	30	30	30	30	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสืบสาน รักษา ต่อยอด อนุรักษ์และศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 1. เพื่อการสืบสาน รักษา ต่อยอด อนุรักษ์และศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาชุมชน สืบสาน รักษา ต่อยอด อนุรักษ์และศาสตร์พระราชา ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมจากองค์ความรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ : ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุน และเพิ่ม	SO	แผนระยะยาว : การยกระดับการประกอบอาชีพในชุมชนพื้นที่โครงการหลวงและโครงการพระราชดำริ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม แผนระยะสั้น : 1. โครงการสนับสนุนงานโครงการหลวงและโครงการพระราชดำริ 2. โครงการได้ร่วมพระบารมี 3. โครงการอนุรักษ์พันธุพืช	1) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำไปใช้ในโครงการหลวง โครงการตามพระราชดำริ หรือชุมชน (จำนวนโครงการ/กิจกรรม)	1	10	10	10	10	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
		SO		2) กิจกรรมที่นำองค์ความรู้ไปยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน สังคม (จำนวนโครงการ/กิจกรรม)	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัย

เป้าประสงค์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC/SA/SO	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					2566	2567	2568	2569	2570	
2. เพื่ออนุรักษ์และสืบสานประเพณีไทย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญา ล ำ น น า ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพของการประกอบอาชีพในชุมชน พื้นที่โครงการหลวงและโครงการพระราชดำริ	SO		3) จำนวนโครงการหรือกิจกรรมอนุรักษ์พันธุกรรมพืช ที่นำไปใช้ประโยชน์ (จำนวนโครงการ/กิจกรรม)	1	3	3	3	3	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
	กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากรให้มีความภาคภูมิใจทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ล ำ น น า ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม : เพื่อเสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากร เข้าร่วมอนุรักษ์และสืบสานประเพณีไทย มีความภาคภูมิใจทางศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ล ำ น น า ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม		แผนระยะสั้น : โครงการ/กิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย หรือภูมิปัญญา ล ำ น น า ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	1) จำนวนนักศึกษาและบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยหรือภูมิปัญญา ล ำ น น า ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (ร้อยละ)	50	50	50	50	50	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
				2) จำนวนกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยหรือภูมิปัญญา ล ำ น น า ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (จำนวนโครงการ)	6	12	12	12	12	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

SC : ความท้าทายเชิงกลยุทธ์, SA : ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์, SO : โอกาสเชิงกลยุทธ์

2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดมาจากนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และ มทร. ล้านนา และนำมาพิจารณาโดยผู้บริหารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกพื้นที่ โดยใช้หลักการระดมสมอง (Brainstorm) เพื่อปลูกไอเดียสร้างสรรค์ โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลักขององค์กร และความต้องการของลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ แสดงดังรายละเอียด

ตารางที่ 2.1-7 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ และ มทร. ล้านนา

การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ทำท้ายเชิงกลยุทธ์	มทร. ล้านนา ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ Hands-on	- กิจกรรม Open House - กิจกรรมแนะแนวเชิงรุก (Roadshow) - การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบโรงเรียนโรงงาน WiL, SiF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่ - โครงการฝึกสหกิจแบบ 8M	- การรับเข้าของ นศ. - งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ - แหล่งทุนจากภายนอก - การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ	- ร้อยละจำนวน นศ. ที่เพิ่มขึ้น - ร้อยละบัณฑิตมีงานทำเพิ่มขึ้น - จำนวน/เงิน แหล่งทุนจากภายนอก - จำนวนการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	- มทร. ล้านนา ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ Hands-on - มีการจัดการเรียนการสอนหลายพื้นที่ (เชียงใหม่, เชียงราย, ลำปาง, น่าน, ตาก, พิษณุโลก)	- มีความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม อาทิเช่น บ. ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ บ. เครื่องมือตัดไทย, บ. บีทีไอกรุ๊ป บ. สยามมิชลิน (แหลมฉบัง-ระยอง-พระประแดง-หาดใหญ่) บ. เอสเอ็นซี - มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยฯ อาทิเช่น มจร. มช. เครือข่าย 9 มทร.	- การรับเข้าของ นศ. - บัณฑิตมีงานทำ	- ร้อยละจำนวน นศ. ที่เพิ่มขึ้น - ร้อยละบัณฑิตมีงานทำเพิ่มขึ้น
ตอบสนองโอกาสในการสร้างนวัตกรรมในผลผลิตและการบริการ	มทร. ล้านนา ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ Hands-on	สอบถามความต้องการของชุมชนใกล้เคียง มทร. ล้านนา	- การจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร - การบริการชุมชน	- จำนวนการบริการชุมชน/ความพึงพอใจ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

SL ร่วมกันกำหนดแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2566 - 2570 รวมทั้งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย แผนระยะสั้น และระยะยาวที่สำคัญ มุ่งเน้นการตอบสนองต่อ SC / SA ตลอดจน CC ของคณะฯ ซึ่งมีการถ่ายทอดกลยุทธ์และตัวชี้วัดต่าง ๆ ไปสู่สาขาและบุคลากรทุกส่วน มีการถ่ายทอดผ่านช่องทางการประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการประจำคณะ และการประชุมบุคลากรคณะ หลังจากการทบทวนยุทธศาสตร์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะแล้วเสร็จ ทุก ๆ ปีงบประมาณงานแผนและยุทธศาสตร์ จะประชุมร่วมกับฝ่ายงาน และหน่วยงานในสังกัดทุกพื้นที่เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด ระยะเวลาดำเนินงาน และงบประมาณ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ โดยมีการกำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะรายปีที่ได้กำหนดไว้ คณะฯ ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องสอดคล้องกลยุทธ์และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์คณะเป็นอันดับต้น ๆ และจัดเรียงลำดับความสำคัญ

เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปีที่ครอบคลุมโครงการ/กิจกรรม ของคณะในภาพรวม ในส่วนของแผนปฏิบัติการระยะสั้นของคณะ คือแผนปฏิบัติการประจำปี มีระยะ 1 ปีงบประมาณ ครอบคลุมโครงการ/กิจกรรม ของคณะ ภายในปีนั้น ๆ โดยมีการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน รวมถึงรายงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ งบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะผลการดำเนินงาน และการปรับแผนการดำเนินงาน

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

ผู้บริหารคณะถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งคณะ มีการถ่ายทอดผ่านช่องทางการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ และถ่ายทอดจากผู้บริหารระดับสูงไปยังบุคลากรผู้ปฏิบัติแต่ละฝ่ายงาน และคณาจารย์ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะทำการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และค่าเป้าหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ โดยใช้วิธีการจัดทำโครงการที่มีการระบุนความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และมีตัวชี้วัดโครงการที่สามารถส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามยุทธศาสตร์รายปีที่วางไว้ และเสนอโครงการให้ผู้บริหารพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการ หากได้รับการพิจารณาและบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีแล้วเสร็จ งานแผนและยุทธศาสตร์ และทีมผู้บริหารคณะจะติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 2.2-1 โดยกำหนดให้ทุกฝ่ายงาน และคณะทุกพื้นที่ รายงานผลการดำเนินงานทุกเดือน ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงานโครงการ การรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ โดยงานแผนและยุทธศาสตร์จะรวบรวมประเมินผล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะทุกไตรมาส เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการทบทวนแผนปฏิบัติการและเป้าหมายประจำปี และใช้ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในปีต่อไป

ตารางที่ 2.2-1 แผนปฏิบัติการถ่ายทอดและติดตาม

แผนปฏิบัติการ	ช่องทางติดตาม	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่
แผนระยะสั้น	คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ การประกันคุณภาพฯ หลักสูตร การประชุมสาขา Website ของคณะฯ หนังสือแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานในสังกัดการพูดคุย/ชี้แจง/อย่างไม่เป็นทางการ	คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณาจารย์ในสาขา คณาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ทุก 1 เดือน/ ทุกไตรมาส
แผนระยะยาว	คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ การประกันคุณภาพฯ หลักสูตร การประชุมสาขา Website ของคณะฯ หนังสือแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานในสังกัด การพูดคุย/ชี้แจง/อย่างไม่เป็นทางการ	คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณาจารย์ในสาขา คณาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ทุก 1 เดือน/ ทุกไตรมาส

(3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน เพื่อใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีกระบวนการดังนี้ 1) จำแนกรายได้และงบประมาณหลัก แบ่งงบประมาณเป็น 2 ประเภท คือ

1. เงินงบประมาณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยคณะกรรมการการเงินและคณะกรรมการจัดทำแผนพิจารณางบประมาณที่ได้รับจากสำนักงานประมาณ พิจารณา

จัดสรรสู่คณะและเขตพื้นที่ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของปีงบประมาณที่ผ่านมา รวมถึงเรียงลำดับความสำคัญของนโยบายภาครัฐที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ รวมถึงจำนวนนักศึกษา (FTES) ส่วนสำคัญที่คณะฯ ได้กำกับดูแลคือ ค่าวัสดุการศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มลดลงในแต่ละปี

2. เงินรายได้ ในแต่ละปีงบประมาณมหาวิทยาลัยฯ จะมีแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ประจำปี และมีประกาศ ระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินรายได้ เป็นเครื่องมือกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความถูกต้อง โปร่งใส และคณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร ดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์งบประมาณเงินรายได้ จากเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา รายได้จากงานบริการวิชาการ และงานวิจัย ในส่วนของรายได้ค่าบำรุงการศึกษา แนวทางการจัดทำงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 รายรับค่าบำรุงการศึกษา (ภาคปกติ) 100% หักสะสม ม./พื้นที่ 10% หักงบกลาง ม./พื้นที่ 5% จะได้เงินตามแผน 85% หักค่ากิจกรรม 1,500 บาท/ภาคการศึกษา หักสมทบ ม. 25% คงเหลือเป็นงบดำเนินงานของคณะ

2) จัดทำกรอบวงเงินงบประมาณเงินรายได้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ

3) จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ ประกอบด้วย งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่าย (โครงการ ได้แก่ การเรียนการสอน วิจัย การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงฯ) เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย และป้องกันความเสี่ยงในการบริหารเงินงบประมาณรายได้ ในส่วนงบดำเนินคณะภายหลังได้รับการอนุมัติจากทางมหาวิทยาลัย งบประมาณที่ได้รับตามกรอบจัดสรร คณบดีจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้คณะฯ และมหาวิทยาลัยยังมีการประเมินติดตาม เฝ้าระวังด้านงบประมาณ เพื่อควบคุมติดตามงบประมาณและค่าใช้จ่าย และในส่วนของคณะฯ ก็มีการรายงานการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละเดือนต่อที่ประชุมกรรมการบริหารคณะเป็นประจำเพื่อผู้บริหารได้ทราบถึงความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับแผนการใช้จ่ายระหว่างปี เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายให้ครอบคลุมพันธกิจของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์จากการใช้จ่ายสูงสุด รวมถึงเป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนการใช้จ่ายในปีถัดไปด้วย

(4) แผนด้านบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2564 - พ.ศ.2568) วิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการวางแผนที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นที่ไปตามสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (กลุ่มสาขาวิศวกรรมศาสตร์ 20:1 และกลุ่มสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 30:1) การสรรหาบุคลากรสายวิชาการเพิ่มตามหลักสูตรที่เปิดใหม่ เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครบเป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพิ่มบุคลากรสายวิชาการหลักสูตรที่มีการเปิดรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น และการทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการเพื่อเรียนรู้งานและให้มีการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรสายสนับสนุน ได้มีการวางแผน เพิ่มอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิจัย สนับสนุนศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม วางแผนในการพัฒนาตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว การเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านวิชาการ การศึกษาต่อ การวิจัย ทักษะการปฏิบัติเพื่อผลิตผลงานบริการวิชาการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน /สังคม การเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาชีพ และสามารถใช้ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ จากการทบทวนวิเคราะห์บุคลากรของคณะของทีมนักบริหาร พบว่า มีบุคลากรสายวิชาการที่ยังเป็นลูกจ้างชั่วคราว 23 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังเป็นลูกจ้างชั่วคราว 13 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้วางแผนการเสนอรอบอัตรากำลังประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อมหาวิทยาลัย เพื่อผลักดันบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ที่มีคุณสมบัติ สามารถสอบบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไปได้

(5) ตัววัดผลการดำเนินงาน

คณะฯ ได้ดำเนินการวัดผลการดำเนินงาน โดยออกแบบระบบตัวชี้วัดที่สำคัญตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มีกระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่บุคลากร มีการติดตามผลการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติราชการประจำปี และการบรรลุค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดกลยุทธ์ มีการรายงานผลการดำเนินงานในการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผน คือ 1) ร้อยละความสำเร็จของการจัดโครงการตามแผนที่วางไว้ 2) การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

คณะฯ ดำเนินการโดยทีมผู้บริหารคณะ และมีงานแผนและยุทธศาสตร์ช่วยสนับสนุนและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ ทีมผู้บริหารคณะได้มีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของคณะฯ ตามแผนกลยุทธ์ของคณะฯ โดยมีการทบทวนผลการคาดการณ์และเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในอดีตเทียบเคียงกับเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ การคาดการณ์ความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อผลการดำเนินงาน หากตัวชี้วัดใดไม่เป็นตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องมีการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการปรับปรุง ทั้งนี้ตัววัดที่มีผลต่อการคาดการณ์ระยะยาว เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ และตัววัดที่มีผลต่อการคาดการณ์ระยะสั้น เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายของมหาวิทยาลัย เป็นต้น หากพบความแตกต่างระหว่างค่าคาดการณ์กับค่าเป้าหมาย หรือค่าเทียบเคียง คณะฯ จะพิจารณาปรับแผนปฏิบัติการและกระบวนการดำเนินงาน

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

คณะฯ ได้ทบทวนแผนปฏิบัติการและดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเป็นประจำ โดยมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการตามรอบของการทบทวนผลการปฏิบัติงาน ประมาณไตรมาสที่ 2 หรือการปรับเปลี่ยนแผนตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการใน 2 ลักษณะ คือ 1) การปรับเปลี่ยนแผนตามรอบของการทบทวนผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของทีมผู้บริหารคณะในการติดตามการดำเนินงานตามแผนและแผนปฏิบัติราชการประจำปี ในกรณีที่มีปัจจัยทำให้ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทีมผู้บริหารคณะจะประชุมเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีหรือตัวชี้วัดใหม่ และ 2) การปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์ฉุกเฉิน ต้องมีการนัดประชุมกรรมการบริหารคณะเป็นวาระพิเศษ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ผลกระทบและแนวทางในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบกำหนดแผนปฏิบัติการใหม่นำเสนอต่อที่ประชุมกรรมการบริหารคณะและคณะกรรมการประจำคณะ นอกจากนี้ยังต้องมีการประชุมชี้แจงความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการใหม่ไปยังส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ โดยปกติคณะฯ จะทำการทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี และปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไป

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

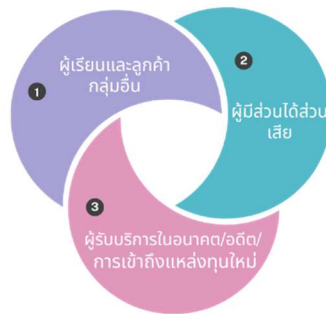
ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะฯ มีกระบวนการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นดังภาพ 3.1-1 โดยการประยุกต์ใช้เครื่องมือ PDCA คือ

1. วางแผนการรับฟังเสียงของลูกค้ำ โดยคณะบดีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ เพื่อประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายและคู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. กำหนดวิธีการและการเก็บข้อมูลตามช่องทางต่าง ๆ เช่น Website, Facebook, Line, Google form, การประชุม จดหมาย โทรศัพท์ อีเมลล์ และการลงพื้นที่ที่กลุ่มเป้าหมายร่วมกับ มทร.ล้านนา
3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
4. การประเมินผล เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ
5. ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา เช่น ระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาการบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ำกลุ่มปัจจุบัน ลูกค้ำกลุ่มใหม่ ลูกค้ำกลุ่มเดิม และศิษย์เก่า

(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะฯ ได้กำหนดหนช่องทางในการสื่อสารหลากหลายวิธีและหลายหลายช่องทางตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้เรียน (ระบบประเมินความพึงพอใจโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, สวท.มทรล้านนา ผ่านระบบเว็บไซต์ <https://academic.rmutl.ac.th>) และลูกค้ำกลุ่มอื่นด้านวิจัยและบริการวิชาการ มีการสอบถามความคาดหวังและติดตามคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและพัฒนา งานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ำ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1. ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น 2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ผู้รับบริการในอนาคต/อดีต/การเข้าถึงแหล่งทุนใหม่/การปรับเปลี่ยนการบริการใหม่



ภาพที่ 3.1-1 กระบวนการกำหนดคณะทำงานผู้รับผิดชอบในการรับฟังเสียงลูกค้ำตามพันธกิจ

ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังลูกค้าและการนำสารสนเทศไปใช้

ช่องทางการรับฟัง	ผู้รับผิดชอบ	ลูกค้า										สารสนเทศ/ข้อมูลป้อนกลับ				การนำไปใช้ประโยชน์							ความถี่
		C1	C2	C3	C4	C5	S1	S2	S3	S4	FC1	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	
Open House	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓			✓				✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	1 ครั้ง / ปี
ปฐมนิเทศนักศึกษา	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓											✓		✓	✓						1 ครั้ง / ปี
ประเมินคุณภาพการสอน	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓									✓	✓	✓		✓	✓					✓	1 ครั้ง / ปี
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓																				1 ครั้ง / ปี
กิจกรรมพัฒนานักศึกษา	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓									✓	✓	✓									1 ครั้ง / ปี
แบบประเมินความพึงพอใจ	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓								✓	ตลอดทั้งปี
อบรม/ประชุม/สัมมนา	ทุกฝ่าย	✓	✓		✓	✓	✓		✓														ตลอดทั้งปี
Social Media	ทุกฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตลอดทั้งปี
โทรศัพท์	ทุกฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตลอดทั้งปี
สายด่วนคนพบดีผ่านเว็บไซต์	ทุกฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตลอดทั้งปี
E-mail	ทุกฝ่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตลอดทั้งปี
นิเทศการฝึกงาน/สหกิจ	ฝ่ายวิชาการ	✓	✓					✓			✓	✓	✓			✓	✓			✓		✓	3 ครั้ง / ปี

C1=นักศึกษาระดับปริญญาตรี C2=นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา C3= ผู้ให้ทุนวิจัย C4= ผู้รับบริการวิชาการ C5= ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ S1= ผู้ปกครอง S2= ผู้ใช้บัณฑิต S3=ศิษย์เก่า S4= หน่วยงานการศึกษาต่างคณะ หรือต่างสถาบัน FC1= สถานประกอบการ
 สารสนเทศที่ต้องการ: 1=ความคาดหวัง 2=ความผูกพัน 3=ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ 4= ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
 การนำไปใช้ประโยชน์: 1=นำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2=นำไปปรับปรุงกระบวนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 3=การถ่ายทอดเทคโนโลยี/การบูรณาการความร่วมมือในงานบริการวิชาการ 4=นำไปใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์
 5=ปรับปรุงกระบวนการรับเข้า/การประชาสัมพันธ์หลักสูตร 6= ส่งเสริมงานวิจัย/สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพ 7=การเรียนการสอนและพัฒนาบัณฑิตศึกษาให้มีผลงานวิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพ

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะฯ มีช่องทางติดต่อสำหรับการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น Facebook Website E-Mail ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสายด่วนสายตรงถึงคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ข การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตรและบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด โดยกำหนดและทบทวนกลุ่มลูกค้าและลูกค้าอื่น โดยใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตโดยจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในปัจจุบัน ได้แก่ 1. ลูกค้าด้านการศึกษา (ผู้เรียน) ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 2. ลูกค้าด้านวิจัย ได้แก่ แหล่งทุนทั้งภายในภายนอก ภาครัฐ/เอกชน 3. ลูกค้าด้านบริการวิชาการ ได้แก่ ผู้รับบริการอบรมตามความเชี่ยวชาญ ผู้รับบริการวิชาการ ทดสอบ ตรวจสอบ และวิเคราะห์งานด้านวิศวกรรม ผู้รับบริการให้คำปรึกษาทางด้านการทดสอบ และวิเคราะห์งานด้านวิศวกรรมงานเชื่อมและการวางให้กับหน่วยงานภายนอก เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยหน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง, หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์

ตารางที่ 3.1-2 กลุ่มลูกค้าจำแนกตามพันธกิจของคณะฯ

กำหนดหลักเกณฑ์ในการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	การใช้สารสนเทศที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มฯ	การกำหนดผู้เรียนและผู้รับบริการในปัจจุบัน	การกำหนดผู้รับบริการกลุ่มในอนาคต (พึงมี)	การให้ความสำคัญและเชิญชวนมาเป็นลูกค้า
จำแนกพันธกิจ				
การเรียนการสอน	ข้อมูลการศึกษาต่อผ่านครุแนะแนว Openhouse เว็บไซต์เพจเฟซบุ๊ก และศิษย์เก่า	- นักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก - นักศึกษารูปแบบ โรงเรียนโรงงาน	นักเรียนระดับ ม.6 ปวช. และ ปวส.	การออกแนะแนวฟุ้งเป้า Open house
การวิจัย/การบริการวิชาการ	การอบรมและฝึกปฏิบัติการใช้โปรแกรม PowerBI, Turnitin, MATLAB	- วิสาหกิจชุมชน อาทิเช่น ชุมชนบ้านต้นผึ้ง อ.ตอย สะเก็ด, วิสาหกิจชุมชน กลีธรรมธรรมชาติสุขใจพอ อ.สันป่าตอง - กลุ่มผู้ประกอบการราย ย่อย - บริษัท โรงงานขนาดเล็ก - สมาคม โรงงานขนาดใหญ่	- กลุ่มอุตสาหกรรมภาคเหนือ NEC - กลุ่มอุตสาหกรรมตะวันออก EEC	- เข้าพื้นที่ ลูกค้า/กลุ่ม เป้าหมายเพื่อตอบสนองความ ต้องการด้านงานวิจัยและ บริการวิชาการ - ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มลูกค้า เก่า/ใหม่ ใช้บริการซ้ำ - เว็บไซต์ เพจเฟซบุ๊ก - นำเสนอผ่านเวทีสาธารณะ ออกบูท นำเสนอนิทรรศการ การศึกษา/ผลงานวิจัย

(2) การจัดหลักสูตรและบริการฯ

คณะฯ ได้มอบหมายนโยบายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ สื่อสารไปยังสาขาและหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อสำรวจความต้องการในการออกแบบหลักสูตรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หรือออกแบบพัฒนาหลักสูตร ตามความต้องการของลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าในอดีตและลูกค้าในอนาคต รวมถึงกลุ่มผู้ประกอบการที่มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตามเกณฑ์ AUN-QA Version 4.0

ตารางที่ 3.1-3 การจัดหลักสูตรและบริการฯ

ด้าน	กำหนดวิธีการค้นหาความต้องการ	วิเคราะห์สารสนเทศด้านความต้องการความคาดหวัง	การนำเสนอสารสนเทศไปออกแบบและปรับปรุงผลผลิตและบริการ	นำเสนอสารสนเทศไปพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์หรือนวัตกรรม	ติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร <ul style="list-style-type: none"> ▪ ปริญญาตรี ▪ บัณฑิตศึกษา 	สำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Needs) ผ่านแบบสอบถามระบบ Google Form และมีระบบสื่อสารข้อมูลผ่าน Website, Facebook, Line, โทรศัพท์, อีเมลล์	หลักสูตรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์และแยกแยะความต้องการที่เป็นไปได้ต่อการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนให้ตรงต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หลักสูตรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาออกแบบพัฒนาปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้รายวิชาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	หลักสูตรผลิตบัณฑิตที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาโดยใช้เกณฑ์ AUN-QA version 4 ซึ่งเป็นกระบวนการการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ OBE (Outcome-based education) เป็นประจำทุกปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
การวิจัยและการบริการวิชาการ	โจทย์ปัญหาจากผู้รับบริการ	นำข้อมูลมาจัดกลุ่มและบันทึกลงในฐานข้อมูล	ใช้ซอฟต์แวร์ Power BI ช่วยสรุปผลเป็น Dashboard ช่วยการวิเคราะห์ออกแบบปรับปรุงกระบวนการ	เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมที่ใกล้เคียงกับ มทร. ล้านนา (ชุมชนบ้านต้นผึ้ง, วิสาหกิจชุมชนกสิกรรมธรรมชาติ สุขใจพอ) สร้างรายได้และผลผลิตให้กับชุมชนเพิ่มขึ้น	ลงพื้นที่เพื่อรับโจทย์ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนทุก ๆ 3 เดือน	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก ประสพการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะฯ ได้นำข้อมูลจากกระบวนการสำรวจและรับฟังเสียงของลูกค้าและได้ดำเนินการให้มีการจัดบริการและหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับนักศึกษาและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ

ตารางที่ 3.2-1 การจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการความสัมพันธ์	วิธีการจัดการความสัมพันธ์	ความถี่ในการดำเนินงาน	ติดตามประเมินผลการจัดการความสัมพันธ์	ผู้รับผิดชอบ
ผู้เรียน	1. เพื่อให้เกิดความผูกพันและจิตสำนึกดีระหว่างนักศึกษา/กลุ่มลูกค้า กับคณะฯ 2. จัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์ 3. รักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไว้	1. มอบทุนการศึกษา ป.ตรี / ป.เอก (ทุนแก้วยอดคำ) 2. ส่งเสริมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมการแข่งขันราชชมงคลวิชาการ เป็นต้น	1 ครั้ง ต่อปี 2 ครั้ง ต่อปี	1. ประเมินความพึงพอใจผ่านระบบ Google Form (7.2-1, 7.2-11, 7.2-14, 7.2-16, 7.2-17)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา

กำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น	กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการความสัมพันธ์	วิธีการจัดการความสัมพันธ์	ความถี่ในการดำเนินงาน	ติดตามประเมินผลการจัดการความสัมพันธ์	ผู้รับผิดชอบ
		3. มีการมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้ที่สร้างชื่อเสียง	1 ครั้ง ต่อปี (ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยในวันสถาปนาฯ)		
ผู้ให้บริการกลุ่มอื่น	1. เพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างผู้รับบริการ กับคณะฯ 2. รักษาผู้รับบริการกลุ่มเดิมและกลุ่มใหม่	ให้คำปรึกษาด้วยความสุภาพ และบริการอย่างรวดเร็ว	-	1. ประเมินความพึงพอใจผ่านระบบ Google Form (7.2-15)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ทักษะและสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวัง 2. ทำให้เกิดความต้องการบัณฑิตอย่างต่อเนื่องและใช้ซ้ำอย่างสม่ำเสมอ	1. ให้ความร่วมมือร่วมกับสถานประกอบการต่าง ๆ (MOU)	1 ครั้ง ต่อปี	. ประเมินความพึงพอใจผ่านระบบ Google Form	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคณะฯ ได้ทาง Website ของคณะฯ (www.engineering.rmutl.ac.th) สื่อสังคมออนไลน์ เพจเฟซบุ๊ก เช่น การจัดประชุมถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน ให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และคณาจารย์

ตารางที่ 3.2-2 สิ่งสนับสนุนและช่องทางการเข้าถึงสารสนเทศ

พันธกิจ/ด้านกลุ่มลูกค้ำและผู้รับบริการกลุ่มอื่น	วิเคราะห์สารสนเทศด้านความต้องการสนับสนุน	กำหนดช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ	กำหนดการบริการสนับสนุนอื่นๆ	ติดตามประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร <ul style="list-style-type: none"> ปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา 	สำรวจความต้องการครุภัณฑ์สำหรับการเรียนการสอนในแต่ละปีงบประมาณ	มีช่องทางเข้าถึงผ่าน เว็บไซต์ของคณะฯ (www.engineering.rmutl.ac.th) สื่อสังคมออนไลน์ เพจเฟซบุ๊ก แผ่นพับประชาสัมพันธ์แนะนำหลักสูตร คณะวิศวกรรมศาสตร์	- เครือข่ายอินเทอร์เน็ต - ไร้สายความเร็วสูง - จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ/ครุภัณฑ์การเรียนการสอน	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
การวิจัยและบริการวิชาการ	การบันทึกข้อมูลลูกค้ำด้วย Google Form	ใช้บุคลากร เจ้าหน้าที่ จัดกลุ่มข้อมูล	เพจเฟซบุ๊ก	TikTok Twisster	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

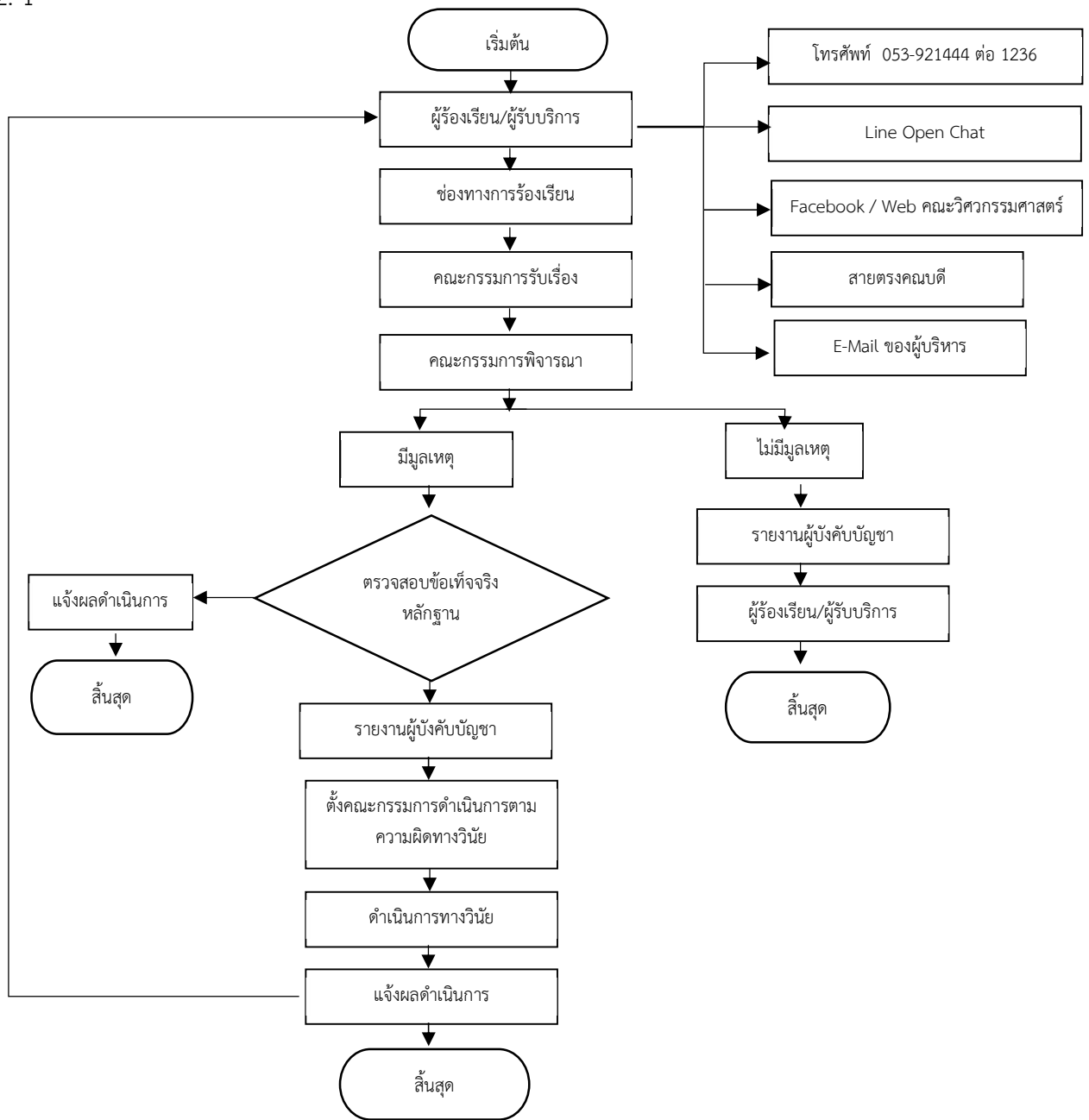
คณะฯ มีวิธีการช่วยเหลือผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ ดังตารางที่ 3.2-3

ตารางที่ 3.2-3 ช่องทางเข้าถึงบริการและการสื่อสาร

กลุ่ม	ช่องทางเข้าถึงบริการและการสื่อสาร	การตอบสนองความต้องการ	ผลลัพธ์
ฝ่ายวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> งานบริการการศึกษา งานกิจการนักศึกษา งานศิษย์เก่า 	เว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ก, ไลน์, Open house, ข้อมูลหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน	ทุนการศึกษา การให้คำปรึกษา ห้องสมุด การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ฝ่ายวิจัย	เว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ก, ไลน์, อีเมล, โทรศัพท์	ฐานข้อมูลวิจัย ระบบการติดตามงานวิจัย การประชุมวิชาการด้านการวิจัย แหล่งทุนวิจัย ฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา การให้คำปรึกษานักวิจัย ฐานข้อมูลหลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะฯ มีกระบวนการในการจัดการข้อร้องเรียนดังแสดงในภาพ คณะฯ มีช่องทางในการรับฟังข้อร้องเรียนจากหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนและกลุ่มลูกค้าอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าข้อร้องเรียนจะได้รับการแก้ไขอย่างทันที่และมีประสิทธิผล โดยมีช่องทางดังนี้ 1) ผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน 2) Line open chat (สแกน QR Code) 3) Facebook 4) แจ้งผ่านสายตรงคณบดี 5) ส่ง E-mail ถึงผู้บริหารระดับสูงแยกตามส่วนงาน ประกอบด้วย คณบดี ซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในหน่วยงาน, รองคณบดีฝ่ายบริหาร, รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา, รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ โดยได้ตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบเพื่อจัดการข้อร้องเรียน หากเรื่องไหนมีการร้องเรียนจำนวนมาก จะทำการตั้งคณะกรรมการเพื่อทวนสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการแก้ไขให้เร็วที่สุดภายใน 1 อาทิตย์ และนำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก ตามแผนผังการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการวิชาการ ดังภาพที่ 3.2.-1



ภาพที่ 3.2-1 ขั้นตอนการจัดการการร้องทุกข์ของนักศึกษา

(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

คณะฯ มีกระบวนการส่งเสริมประสบการณ์ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นและทำให้เกิดความมั่นใจด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และลูกค้ำกลุ่มอื่นตลอดจนส่วนตลาด เช่น หลักสูตรมีการคัดเลือกและสรรหาตัวแทนของผู้เรียนในแต่ละหลักสูตรเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้เรียนตามความสามารถทางทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน (แข่งขันทักษะและประสบการณ์ชีวิต การแข่งขันทักษะออนไลน์ระหว่างประเทศ การแข่งขันราชชมงคล วิชาการวิศวกรรมระดับชาติ การแข่งขัน Teaching Academy Award)

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะฯ ได้มีการประชุมวางแผนเพื่อประเมินความพึงพอใจผ่านหลากหลายช่องทางเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความรักความผูกพันของกลุ่มลูกค้ำและผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนดังรูป 3.2-2



ภาพที่ 3.2-2 การสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ตารางที่ 3.2-4 วิธีการประเมินผลความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจสำหรับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผลลัพธ์ 7.2.14, 7.2-15)

กลุ่ม	วิธีการประเมินความพึงพอใจ	วิธีการประเมินความไม่พึงพอใจ	วิธีการประเมินความผูกพัน	วิเคราะห์สารสนเทศที่ได้จากการประเมิน	การนำข้อมูลไปปรับปรุงเชิงรุกและสร้างนวัตกรรม	ติดตามประเมินและทบทวนวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
ผู้รับบริการ	ผ่านระบบทะเบียนกลาง มทร.ล้านนา	ผ่านระบบทะเบียนกลาง มทร.ล้านนา	ผ่านระบบทะเบียนกลาง มทร.ล้านนา	ได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่า 4.00	-	2 ครั้ง ต่อปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผ่านระบบ Google Form	ผ่านระบบ Google Form	ผ่านระบบ Google Form	ได้รับความพึงพอใจไม่น้อยกว่า 4.00	-	1 ครั้ง ต่อปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา

หมวด 4

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบัน

SL นำโดยคณบดีมีการประชุมร่วมกับทุกฝ่าย ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลตัวชี้วัด หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวชี้วัด เพื่อทำการวิเคราะห์ ทบทวนตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และเป้าหมาย ทั้งตัววัดผลตามแผนยุทธศาสตร์และตัววัดผลตามเกณฑ์การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยมีกระบวนการคัดเลือกตัวชี้วัด วิเคราะห์ตัวชี้วัด และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาตามขั้นตอนดังภาพที่ 4.1-1 โดยมีฝ่ายงานบริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมข้อมูลจากตัวชี้วัดของแต่ละฝ่ายงาน ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อพิจารณาตรวจสอบผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ได้วางแผนไว้



ภาพที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะฯ

ก. การวัดผลการดำเนินงาน

(1) ตัววัดผลการดำเนินงาน

คณะฯ มีการวัดผลการดำเนินงานโดยกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่สำคัญตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีของคณะฯ โดยทีม SL ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมเปรียบเสมือนการกำหนดทิศทาง (Direction) การดำเนินงานขององค์กร โดยมีการคัดเลือกตัวชี้วัดด้านปริมาณ คุณภาพที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.1-1 กระบวนการคัดเลือกตัววัดผล

ลำดับขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือก
1. รวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนประจำปีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผลลัพธ์ในรอบปีที่ผ่านมา
2. กำหนดและคัดเลือกตัวชี้วัดหลักแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงาน
3. ขอความเห็นชอบจากทีม SL ของคณะฯ โดยได้แบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ 2) ตัวชี้วัดของ EdPEX และมีกำหนดสารสนเทศเพื่อติดตามผลการดำเนินงานประจำทุกเดือนและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหาร/กรรมการประจำคณะ ทุกไตรมาส
4. กำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความถี่ของข้อมูล วิธีการวิเคราะห์/ปรับปรุง
5. แจ้งข้อมูลตัวชี้วัดไปยังส่วนงานที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายงานเพื่อให้ทันต่อการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายงานบริหาร

ตารางที่ 4.1-2 ประเภทของตัววัดที่ใช้ในการติดตาม วิธีการ และวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ไปปรับปรุงและตัดสินใจ

แบ่งประเภทของตัววัดที่ใช้ในการติดตาม	กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวชี้วัด	ความถี่ในการรวบรวมแต่ละตัวชี้วัด	ข้อมูลคู่เทียบและประเด็นการเทียบเคียง	วิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ไปปรับปรุงและตัดสินใจ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการศึกษา (ตามแผนปฏิบัติงานประจำ)	Gap Analysis/ Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ (7.1-1)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
	Gap Analysis/ Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (7.4-7)	
	Gap Analysis/ Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA (Version 4) (7.4-7)	
	Gap Analysis	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละจำนวนนักเรียนที่เป็นไปตามแผนการเปิดรับ (7.1-29)	
	Gap Analysis/ Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ (7.2-2)	
	Gap Analysis/ Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ (7.2-3)	
	Gap Analysis/ Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละของจำนวนรายวิชาที่มีผลการประเมินการสอนจากนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4.00 (7.2-4)	
ด้านการศึกษา (ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 1)	Trend	ทุกภาคการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	จำนวนโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ที่ร่วมกับสถานประกอบการ (7.1-47)	
	Trend	ทุกปีการศึกษา	มทร.ธัญบุรี	จำนวน นศ./บัณฑิตศึกษาที่เป็นประกอบการ (7.1-2)	
ด้านงานวิจัย (ตามแผนปฏิบัติงานประจำ)	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	จำนวนบทความที่ได้รับตีพิมพ์ในระดับ High quality publications: Scopus Q1-Q4 (7.1-18)	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ (7.1-17)	
ด้านงานวิจัย (ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 2)	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา (7.1-21)	
	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละของจำนวนเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากงานวิจัยและบริการ	
ด้านการบริการวิชาการ(ตามแผนปฏิบัติงานประจำ)	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	จำนวนชุมชนที่คณะฯให้บริการวิชาการและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน (7.1-21)	
	Gap Analysis	ทุก 6 เดือน	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริการวิชาการของคณะ/หน่วยวิจัย (7.2-7, 7.2-8, 7.2-9)	

แบ่งประเภทของตัววัดที่ใช้ในการติดตาม	กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวชี้วัด	ความถี่ในการรวบรวมแต่ละตัวชี้วัด	ข้อมูลคู่เทียบและประเด็นการเทียบเคียง	วิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ไปปรับปรุงและตัดสินใจ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ (ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 3)	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	จำนวน MOU กับหน่วยงาน/สถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่เกิดขึ้นใหม่ (7.1-22)	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - รองคณบดีฝ่ายวิจัย
	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	จำนวน MOU กับหน่วยงาน/สถานศึกษาต่างประเทศที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (7.1-23)	
	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละของอาจารย์/นักวิจัยที่ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาสินค้าและบริการให้กับสถานประกอบการ	
ด้านบุคลากร (ตามแผนปฏิบัติการประจำปี)	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (7.3-4)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	Trend	ทุกไตรมาส	Trend	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3-3)	
	Trend	ทุกไตรมาส	Trend	ร้อยละอัตราการคงอยู่ของสายวิชาการ และสายสนับสนุน (7.3-14, 7.3-15)	
ด้านการเงิน	SWOT/ Gap Analysis	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท) (7.5-2, 7.5-4, 7.5-5)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
	SWOT/ Gap Analysis	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	งบประมาณรายได้ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท) (7.5-3, 7.5-6, 7.5-7)	
	SWOT/ Gap Analysis	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	ร้อยละการเบิกจ่ายที่เสร็จสิ้นตามปีงบประมาณ (7.5-8, 7.5-9)	
	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	งบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ต่อคน (บาท/คน) (7.5-11)	
	Trend	ทุกไตรมาส	มทร.ธัญบุรี	งบประมาณในการพัฒนานักศึกษาต่อคน (บาท/คน) (7.5-10)	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมอย่างมีอาชีพเพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์สำหรับการยกระดับชุมชนสังคมประเทศ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การส่งเสริมสังคมภาคีเครือข่ายยกระดับศักยภาพสังคมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งล้ำนำให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก</p>					

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะฯ มีวิธีการเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ โดยใช้เกณฑ์เลือกบริบทที่คล้ายกันในแต่ละประเด็นที่ต้องการเทียบจึงเลือกคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 เหมือนกัน และใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลประกันคุณภาพการศึกษา (CHE QA Online) และเว็บไซต์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ธัญบุรี (<https://www.rmutt.ac.th/>)

ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน

คณะฯ ได้ทำการติดตามและจัดเก็บผลการดำเนินการของฝ่ายงานต่าง ๆ และทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อเสนอต่อทีม SL เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการต่างๆ ของคณะฯ มีการพัฒนาที่ต่อเนื่องและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้

เสียอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วางแผนการปรับปรุงการดำเนินการ มีความถี่ในการพิจารณาผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.1-3 ระบบการวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงาน

ทบทวนผลการดำเนินงาน	วิธีการวิเคราะห์	การนำไปใช้	ความถี่
<ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการบริหารคณะฯ ▪ คณะกรรมการประจำคณะฯ ▪ ด้านวิสัยทัศน์ ▪ ด้านยุทธศาสตร์ ▪ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ▪ ด้านการวิจัย/บริการวิชาการ ▪ ด้านการเงิน 	แบบฟอร์มการประเมิน/ แนวโน้มนำ/ ร้อยละผลการ ดำเนินงานหรือผลลัพธ์	ปรับปรุงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ปรับปรุงกระบวนการ การสร้างนวัตกรรม ตรวจสอบและอนุมัติงบประมาณ	ทุกไตรมาส/ รายเดือน/ รายปี

(2) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญ

คณะฯ ได้นำผลการทบทวนผลการดำเนินการเพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรมและนำไปสู่การพัฒนาของคณาจารย์ บุคลากร คณะทำงานในส่วนงานต่าง ๆ โดยพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่ามีการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมถึงการพิจารณาว่ามีกระบวนการใดที่สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

ตารางที่ 4.1-4 การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญ

ผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน	ผลการดำเนินงาน	การจัดลำดับในการปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ	การปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม
▪ คณะกรรมการบริหารคณะฯ	เป็นไปตามเป้าหมาย	คงไว้ซึ่งมาตรฐาน	คณบดีคณะ วิศวกรรมศาสตร์/ รองคณบดี	ใช้ระบบข้อมูลและสื่อสารให้ตรงกัน
▪ คณะกรรมการประจำคณะฯ	เป็นไปตามเป้าหมาย	คงไว้ซึ่งมาตรฐาน	คณบดีคณะ วิศวกรรมศาสตร์/ รองคณบดี	ใช้ระบบข้อมูลและสื่อสารให้ตรงกัน
▪ ด้านวิสัยทัศน์	เป็นไปตามเป้าหมาย	คงไว้ซึ่งมาตรฐาน	คณบดีคณะ วิศวกรรมศาสตร์/ รองคณบดี	สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ เข้าใจตรงกัน
▪ ด้านยุทธศาสตร์	เป็นไปตามเป้าหมาย	คงไว้ซึ่งมาตรฐาน	คณบดีคณะ วิศวกรรมศาสตร์/ รองคณบดี	ใช้ระบบฐานข้อมูลและสื่อสารให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจตรงกัน
▪ ด้านกระบวนการเรียนการสอน	เป็นไปตามเป้าหมาย	คงไว้ซึ่งมาตรฐาน	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ	ใช้ระบบฐานข้อมูลและสื่อสารให้ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจตรงกัน
▪ ด้านการวิจัย/บริการวิชาการ	เป็นไปตามเป้าหมาย/ ต่ำกว่าคู่เทียบ	ต้องปรับปรุง	รองคณบดีฝ่าย วิจัย	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบฐานข้อมูลนักวิจัย - การใช้ AI และโปรแกรมช่วยสนับสนุนการเขียนบทความวิชาการ - คลินิกประมวลผลและวินัจฉัยช่วยเหลือนักวิจัยในการตีพิมพ์/ส่งผลงานวิชาการ - สร้างและสนับสนุนกลุ่มนักวิจัยรุ่นใหม่ที่เข้มแข็ง - สร้างเครือข่ายวิจัยกับมหาวิทยาลัยอื่นทั้งในและต่างประเทศ

ผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน	ผลการดำเนินงาน	การจัดลำดับในการปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ	การปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม
				- หลักเกณฑ์ วิธีการ และ ค่าตอบแทนในการตีพิมพ์ บทความ มทร. ล้านนา
▪ ด้านการเงิน	เป็นไปตามเป้าหมาย	คงไว้ซึ่งมาตรฐาน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	- ใช้ระบบฐานข้อมูลและสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจตรงกัน - มีการวางแผน/กลไก/ระบบติดตามการเบิกจ่ายทุกไตรมาสที่เป็นระบบและชัดเจน

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ก. ข้อมูลและสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะฯ ได้มีการทวนสอบเพื่อให้ได้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้อยู่ในคณะฯ มีคุณภาพ มีความแม่นยำ ถูกต้องตรวจสอบได้ โดยมีกระบวนการทำให้เกิดคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ดังนี้ 1) มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ 2) การตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศให้ตรงกับความเป็นจริง เป็นปัจจุบันอยู่เสมอและสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจตรงกัน ดังตารางที่ 4.2-1

ตารางที่ 4.2-1 กระบวนการทำให้เกิดคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

คุณลักษณะ	ด้านการศึกษา	ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	ด้านการบริหารจัดการ
ความถูกต้องเชื่อถือได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	- การใช้ฐานข้อมูลกลางของระบบงานทะเบียนและประมวลผลการศึกษา (https://academic.rmutl.ac.th/) - มีการยืนยันก่อนบันทึกข้อมูล	- การใช้ฐานข้อมูลกลางงานวิจัย (https://rdi.rmutl.ac.th/) (https://engineering.rmutl.ac.th/) - ใช้ฐานข้อมูลวิชาการที่น่าเชื่อถือ - มีการยืนยันก่อนบันทึกข้อมูล	- การใช้ระบบกลางของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบทะเบียนกลาง - มีการยืนยันก่อนบันทึกข้อมูล
คงสภาพ	Data Backup โดยสำนักวิทยบริการฯ (สวส. มทร.ล้านนา)		
มีความน่าเชื่อถือ	User Verification, Real Time Database, Recovery Plan โดยสำนักวิทยบริการฯ (สวส. มทร.ล้านนา)		
ความเป็นปัจจุบัน	Online Real Time/Up-to-date		
ความปลอดภัย	มีการกำหนด Username Password สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลให้กับคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา		
ความทันสมัย	มีการอัปเดตข้อมูลเป็นประจำทุกเดือน		

(2) ความพร้อมใช้

คณะฯ มีหน้าที่ในการกำหนดและทบทวนนโยบายด้านการจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อให้การใช้งานข้อมูลมีความพร้อมสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น โดยผ่าน เว็บไซต์ของคณะฯ (<https://engineering.rmutl.ac.th/>) (<https://www.facebook.com/eng.rmutl/>)

ตารางที่ 4.2-2 การจัดการสารสนเทศด้านความพร้อมการใช้งาน (ผลลัพธ์ 7.1-38)

ระบบสารสนเทศ	ความถี่การอัปเดตข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
ระบบฐานข้อมูลภาวะการมีงานทำของนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ (https://ejobs.rmutl.ac.th/)	ทุกปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2565 นักศึกษาสำเร็จการศึกษา 1,153 คน มีงานทำ 832 คน = 72.16%)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาของนักศึกษาคณะฯ (https://reg.rmutl.ac.th/regis/course/c08studentstat)	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา

ระบบสารสนเทศ	ความถี่การอัปเดตข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
ระบบ Learning Management System of RMUTL (โดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สวส.) มทร. ลำปาง (https://lms.rmutl.ac.th/login)	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา
ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของคณะฯ (https://hr.rmutl.ac.th)	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ระบบบริหารจัดการโครงการและแผนของคณะฯ (https://bpm.rmutl.ac.th/login)	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ศูนย์รวมระบบสารสนเทศ มทร.ลำปาง เพื่อความเป็นเลิศ (https://portal.rmutl.ac.th) อาทิเช่น ระบบจองห้องออนไลน์/จองรถออนไลน์/ระบบทะเบียนกลาง นศ. เจ้าหน้าที่ อาจารย์/ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/วิจัย/บริหาร
ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ฐานข้อมูลงานวิจัยของคณะฯ (โดยสนับสนุนและส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา (สวพ. มทร.ลำปาง) (https://rdi.rmutl.ac.th)	ทุกภาคการศึกษา (2 ครั้ง/ปี)	รองคณบดีฝ่ายวิจัย

(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ ได้ดำเนินการภัยข้อมูลสารสนเทศรวมถึงระบบที่ใช้งานผ่านคลาวด์ หรือระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นความลับ และสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ตามสิทธิที่เหมาะสม เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยต้องอัปเดตมาตรการและวิธีการป้องกันอยู่เสมอเพื่อป้องกันภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อมูลสารสนเทศของคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษารวมถึงระบบที่ใช้งานผ่านคลาวด์ หรือระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ตของคณะฯ มีแนวทางปฏิบัติในการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ได้ดำเนินการโดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สวส. มทร.ลำปาง) มีขั้นตอนดังนี้

1) การใช้รหัสผ่านที่แข็งแกร่ง:

- 1.1) กำหนดรหัสผ่านควรประกอบด้วยอักขระที่หลากหลาย เช่น ตัวอักษรเล็ก-ใหญ่ ตัวเลข และสัญลักษณ์ พิเศษ
- 1.2) ควรหลีกเลี่ยงการใช้รหัสผ่านที่ง่ายต่อการคาดเดา เช่น วันเกิด หรือชื่อที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

2) การอัปเดตซอฟต์แวร์และระบบปฏิบัติการ:

2.1) ซอฟต์แวร์และระบบปฏิบัติการที่ทันสมัยสามารถป้องกันการถูกโจมตีได้ง่าย มีการอัปเดตให้ทันสมัยเป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันภัยคุกคาม โดยที่มอจารย์และผู้เชี่ยวชาญของ สวส. มทร.ลำปาง (จำนวนความถี่: ทุกเดือน)

3) การใช้ซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัสและมัลแวร์: การติดตั้งและการอัปเดตซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัสเป็นประจำ จะช่วยป้องกันการติดไวรัสและมัลแวร์ที่อาจทำให้ข้อมูลสูญหายหรือถูกขโมย

4) การสำรองข้อมูล (Backup): การสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถกู้คืนข้อมูลได้ในกรณีข้อมูลสูญหายหรือถูกโจมตี โดยที่มอจารย์และผู้เชี่ยวชาญของ สวส. มทร.ลำปาง (จำนวนความถี่: ทุกเดือน)

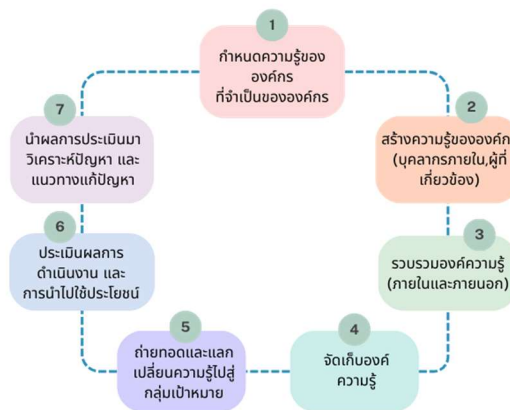
5) การใช้การยืนยันตัวตนสองขั้นตอน (Two-Factor Authentication): การใช้การยืนยันตัวตนสองขั้นตอนช่วยเพิ่มระดับความปลอดภัยในการเข้าถึงบัญชีหรือระบบ โดยมีการกำหนด Username และ Password ยืนยันสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา

6) การให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยไซเบอร์: การให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่/พนักงาน หรือผู้ใช้เกี่ยวกับภัยคุกคามและวิธีป้องกันจะช่วยลดความเสี่ยงจากการถูกโจมตี อาทิเช่น การให้ความรู้กับนักศึกษาใหม่ทุกคน เรื่องการใช้ Username และ Password ยืนยันสิทธิ์ในการเข้าถึงของข้อมูลระบบทะเบียนกลางของนักศึกษาผ่านระบบการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ (<https://regis.rmutl.ac.th/student/>) (จำนวนความถี่: ทุกปี)

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะฯ มีจัดการความรู้เพื่อกำหนดและปรับปรุงกระบวนการจัดการความรู้เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ ที่ตั้งไว้ให้สอดคล้องพันธกิจและค่านิยมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้และข้อมูลในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีการจัดการความรู้ที่ดีจะมีความสามารถในการปรับตัวและนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น องค์กรประกอบหลักของการจัดการความรู้ ได้แก่: 1) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation): กระบวนการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาการเรียนการสอน/วิจัย การทดลอง หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร 2) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage): การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้งานได้ง่าย เช่น ในฐานข้อมูลเอกสาร หรือระบบคอมพิวเตอร์ 3) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing): การเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ความรู้ในการทำงานได้ 4) การใช้ความรู้ (Knowledge Application): การนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา หรือปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ดังภาพที่ 4.2-1



ภาพที่ 4.2-1 แนวทางการจัดการความรู้ขององค์กร

ตารางที่ 4.2-3 การจัดการองค์ความรู้ที่คณะฯ ได้ดำเนินการ (ผลลัพธ์ 7.1-39)

ประเด็นยุทธศาสตร์	องค์ความรู้ที่ต้องการจัดการ	แหล่งความรู้	วิธีถ่ายทอด	การนำไปใช้งาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1	- การแก้ปัญหาเชิงระบบของนักศึกษาที่เรียนไม่ผ่านวิชา กลศาสตร์วิศวกรรม (Engineering Mechanics) จำนวนมาก (ลงทะเบียนเรียน 185 คน สอบผ่านเกณฑ์ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2%)	- ทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy) - ทฤษฎีการเรียนการสอนแบบ ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) - เกณฑ์คะแนน Rubric score/Marking scheme ตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพ AUN-QA	- การถอดบทเรียนการ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไฮบริด: ออนไลน์และออนไลน์โดยใช้วิธีทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy)/ ทฤษฎีการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)/	- ปรับปรุง CLOs ใน รายวิชา Engineering Mechanics - มีข้อสอบกลางที่สามารถวัดและประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ได้ตาม CLOs - การแก้ปัญหาเชิงระบบของนักศึกษาที่เรียนไม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	องค์ความรู้ที่ต้องการจัดการ	แหล่งความรู้	วิธีถ่ายทอด	การนำไปใช้งาน
	- การผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ร่วมสถานประกอบการอย่าง ยั่งยืน	- ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน: 1) รศ.ดร.อุดมเกียรติ นนทแก้ว 2) ผศ.ดร.ปานเพชร ชินินทร - ทีมผู้เชี่ยวชาญในการวัดประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตาม มาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ 5 ท่าน: 1) รศ.ว่าที่ร้อยตรีเรก มณีวรรณ 2) รศ.ดร.พินิจ เนื่องภิรมย์ 3) ดร.อรทัย แก้วทิพย์ 4) ผศ.ดร.ไกรลาส ดอนชัย 5) ผศ.ดร.รณชาติ มั่นศิลป์ - บุคลากรสายวิชาการของคณะฯ/ มทร.ล้านนาที่มีประสบการณ์ ด้านโรงเรียนโรงงาน - โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ (บ. ฮา นา ฯ จำกัด และบ. เอสเอ็นซี ฯ จำกัด) โดย ดร.อรษา สิริษา กมล อาจารย์จักรรินทร์ ถิ่นนคร และทีมอาจารย์ - โครงการWIL (บ.สยาม มิชลิน-พระประแดง-แหลมฉะ บัง-ระยอง-หาดใหญ่) โดยผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.นิวัตร มูลปา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญยา พร ไชยวงศ์ และทีมอาจารย์ - โครงการ SIF (บ. บีทีไอ กรุ๊ป จำกัด และสมาคมผู้ผลิต เครื่องมือตัดไทย) โดยรอง ศาสตราจารย์ ดร.พินิจ เนื่อง ภิรมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาคภูมิ ใจชมภู ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ศิวศิษฐ์ ปิยมิตร และทีมอาจารย์	ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน ทีม ผู้เชี่ยวชาญในการวัด ประเมินผลสัมฤทธิ์ 5 ท่าน และ ทีมอาจารย์ ผู้สอน (Team teaching) จำนวน 9 ท่านของวิชา กลศาสตร์วิศวกรรม - โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการถอดบทเรียน และประเมินผลนักศึกษา บัณฑิตพันธุ์ใหม่ร่วมสถาน ประกอบการ อาทิเช่น บริษัท ฮานา ไม โครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท เอส เอ็น ซี พอร์เมออร์ จำกัด	ผ่านวิชาการศึกษา วิศวกรรมได้มากยิ่งขึ้น - นักศึกษามีความรู้/เข้าใจ/ ประยุกต์ใช้งานและสอบ ผ่านวิชาการศึกษา วิศวกรรมได้มากยิ่งขึ้น - การรวบรวมและจัดเก็บ ความรู้และสามารถ นำไปใช้งานได้ง่าย รูปแบบของฐานข้อมูล เอกสาร/ระบบ คอมพิวเตอร์ - เผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing) ให้กับอาจารย์ของคณะฯ/ มทร.ล้านนา - นักศึกษาเรียนจบ หลักสูตรฯ ได้ ประสบการณ์การทำงาน จริงจากสถาน ประกอบการและมีงาน/ ได้งานทำ 100%

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะฯ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการนำไปสู่การปฏิบัติ
ทั่วองค์กร และกับผู้ส่งมอบที่สำคัญ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มี 2 ด้าน

1. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพของ
บุคลากรสายวิชาการ และช่วยให้องค์กรการศึกษาเติบโตและพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1) การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการสอนและการเรียนรู้: 1.1) การแลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิค
การสอน: การจัดสัมมนา เวิร์กช็อป หรือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีใน
ห้องเรียน หรือการพัฒนาหลักสูตร 1.2) การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง: การฝึกอบรมผ่านกรณีศึกษา การทดลอง และ

การนำการสอนที่มีประสิทธิภาพไปใช้ในชั้นเรียนจริง 1.3) การประเมินและการปรับปรุงการสอน: การรับความคิดเห็นจากนักศึกษาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง อาทิ เช่น การถอดบทเรียนการ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไฮบริด:ออนไลน์และออนไลน์โดยใช้วิธีทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy)/ทฤษฎีการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)/ ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่านและทีมอาจารย์สอน (Team teaching) จำนวน 9 ท่านของวิชากลศาสตร์วิศวกรรม

2) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัย: 2.1) การพัฒนาโครงการวิจัยร่วมกัน: การทำงานร่วมกับนักวิจัยอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อสร้างโครงการวิจัยที่มีคุณค่าและมีผลกระทบสูง 2.2) การแลกเปลี่ยนผลการวิจัยและแนวคิดใหม่ ๆ: การจัดประชุมวิชาการหรือการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนผลการวิจัย แนวคิด และนวัตกรรมใหม่ ๆ 2.3) การเข้าถึงและใช้ทรัพยากรวิจัย: การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าถึงทรัพยากรวิจัย ฐานข้อมูลทางวิชาการ แหล่งทุนวิจัย หรือเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัย อาทิเช่น คณะฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างหน่วยวิจัยจำนวน 3 หน่วย: MMRU RITRU และ IMDC และมีกลไกกลไกการประมวลผลและวินิจฉัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ 1) ศาสตราจารย์ ดร.อลงกลด แทนอมทอง 2) รองศาสตราจารย์ ดร. ประสาท เนืองเฉลิม เพื่อส่งเสริมการให้ความรู้ การทำวิจัย การตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการและสนับสนุนการได้ตำแหน่งทางวิชาการของคณะฯ ที่เพิ่มขึ้น

3) การบริการวิชาการและการมีส่วนร่วมด้วยชุมชน:การบริการวิชาการต่อชุมชน 3.1) การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม หรือการจัดกิจกรรมบริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน 3.2) การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก: การทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อพัฒนาโครงการที่มีผลกระทบต่อสังคม 3.3) การสร้างเครือข่ายวิชาการ: การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และการพัฒนาร่วมกัน อาทิเช่น คณะฯ ได้ให้คำปรึกษา การฝึกอบรม/จัดกิจกรรมบริการวิชาการให้กับชุมชนบ้านต้นผึ้ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ ชุมชนพระนอนขอนแก่น อ.แมริม จ.เชียงใหม่ และวิสาหกิจชุมชนกสิกรรมธรรมชาติสุขใจพอ อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่

4) การพัฒนาบุคลากร: 4.1) การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง: การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วม การอบรม การสัมมนา หรือการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในสาขาวิชาของตน 4.2) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร: การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรที่มีการระบุเป้าหมายและวิธีการพัฒนาที่ชัดเจน อาทิเช่น คณะฯ ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการยกย่องคำขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร ผู้เข้าร่วมโครงการ 60 คน ที่โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท จ. เชียงใหม่ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คน ที่โรงแรมกรีนเลค รีสอร์ท จ. เชียงใหม่ และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ AI อาทิเช่น ChatGPT, QuillBot, Gemini ในการเขียนบทความวิชาการ ผู้เข้าร่วมโครงการ 100 คน แบบออนไลน์

2. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหาร (Support Staff) เป็นการมุ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีดังนี้:

2.) การสนับสนุนการเรียนการสอน:

- การจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์การสอน: จัดเตรียมและดูแลสื่อการสอน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน เช่น โปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์หรือซอฟต์แวร์การศึกษา ระบบสืบค้นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (<https://library.rmutl.ac.th/>) อาทิเช่น (IEEE/IET Electronic Library (IEL), SpringerLink-Journal, American Chemical Society Journal (ACS), ScienceDirect) จัดการทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ดิจิตอล ห้องปฏิบัติการ ห้องเรียนออนไลน์ ระบบ High-Speed Internet มทร.ล้านนา และพื้นที่ Co-Working Space ให้พร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย (คณะฯ มีระบบติดตามและแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ/ จำนวนความถี่: ทุกภาคการศึกษาหรือจำนวน 2 ครั้งต่อปี)

- การสนับสนุนทางเทคนิค: การให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคแก่คณาจารย์และนักศึกษาในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ อาทิเช่น ระบบ High-Speed Internet มทร.ล้านนา ให้พร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย สนับสนุนการเรียนการสอนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (คณะฯ มีระบบติดตามและแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ/ จำนวนความถี่: ทุกภาคการศึกษาหรือจำนวน 2 ครั้งต่อปี)

3.) การสนับสนุนการบริหารจัดการ:

- การจัดเก็บและการจัดการข้อมูลนักศึกษา ข้อมูลคณาจารย์ และข้อมูลทางการบริหารอย่างเป็นระบบและปลอดภัย

- การสร้างและรักษาระบบเอกสารที่มีความชัดเจนและสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำฐานข้อมูล การจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

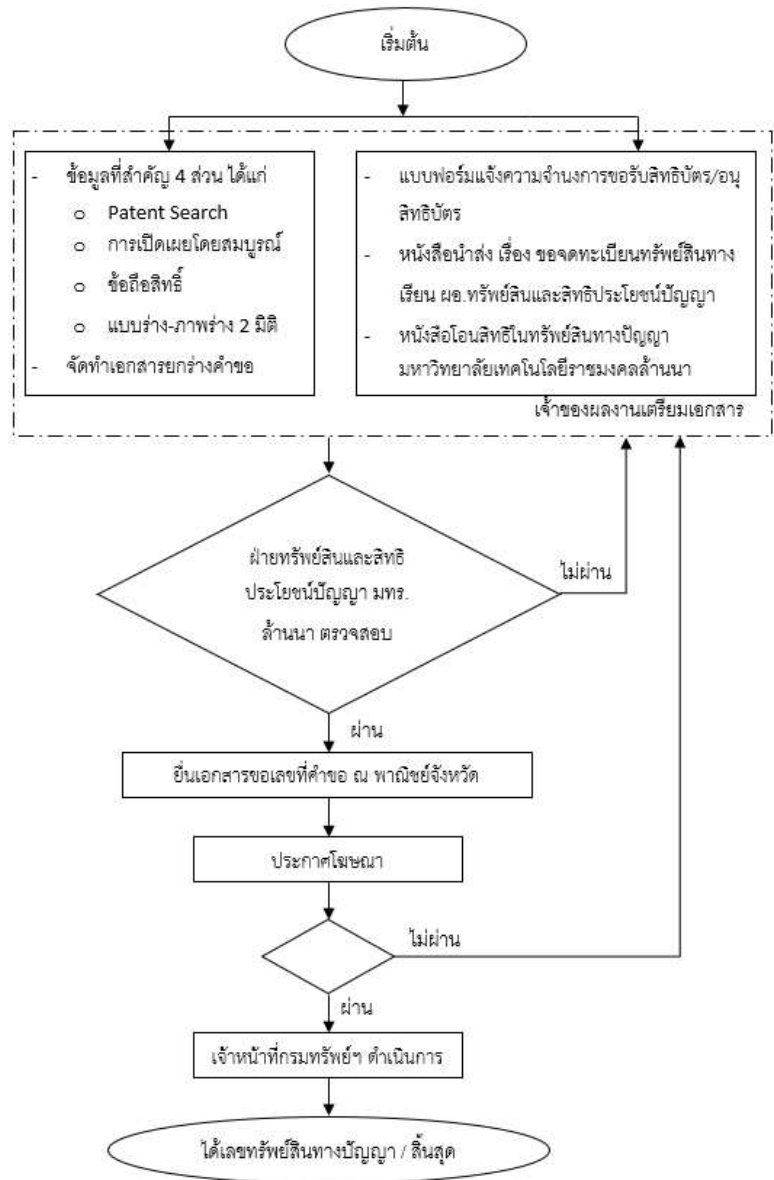
- จัดทำคู่มือปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและสนับสนุนคุณภาพการศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศโดยใช้มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 จำนวน 33 PM และมีการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google Drive, One Drive เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในการบริหารงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

- กำหนดสมรรถนะสายสนับสนุนของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ เพื่อการบริหารจัดการเรียนการสอน (คณะฯ มีระบบติดตามและแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ/ จำนวนความถี่: ทุกภาคการศึกษาหรือจำนวน 2 ครั้งต่อปี)

4.) การประสานงานและการสื่อสาร: การประสานงานระหว่างคณะฯ หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยแก่คณาจารย์ นักศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม (คณะฯ มีการประชุมพบปะหารือ/พูดคุย จำนวนความถี่: ทุกเดือน และสื่อสารผ่านระบบเว็บไซต์ /เพจ เฟสบุ๊ก/ไลน์เป็นประจำสม่ำเสมอ)

ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม

คณะฯ ได้จัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ให้มีความพร้อมเพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองโอกาสและการไปสู่การหารายได้ ทั้งเป็นรายได้เสริมให้บุคลากร และรายได้หลักสำหรับนักศึกษาระหว่างศึกษาและสำเร็จการศึกษาใหม่ เข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการในอนาคต คณะฯ ได้จัดตั้งอาคารนวัตกรรม (C3, C4) และหน่วยวิจัย RITRU หน่วยวิจัย IMDC หน่วยวิจัย MMRU เพื่อใช้เป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างบุคลากร นักวิจัย นักศึกษา ผู้ประกอบการรวมถึงแหล่งทุนต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมตั้งแต่การแสดงผลงานโครงการและวิทยานิพนธ์นักศึกษา งานวิจัย และนวัตกรรมของอาจารย์ในคณะฯ เพื่อให้ผู้ประกอบการและแหล่งเงินทุนได้เห็นศักยภาพ การนำผลงานต้นแบบไปพัฒนาขยายผลสู่เชิงพาณิชย์ กิจกรรมบ่มเพาะผู้เรียนเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติส่งเสริมการขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรให้กับนักวิจัยและคณาจารย์ของคณะฯ ดังภาพที่ 4.2-2 และนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการมาอบรมให้แก่นักศึกษา เช่น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนกู้ยืมต่ำ การวิเคราะห์ตลาด การออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบและสร้างแผ่นวงจรพิมพ์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจูงใจด้วยงบประมาณการจัดซื้อวัสดุ เพื่อพัฒนาผลของโครงการ งานวิจัย และนวัตกรรม เป็นชิ้นงานต้นแบบ พร้อมร่วมมือกับผู้ประกอบการมืออาชีพ นำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์



ภาพที่ 4.2-2 แผนผังการขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

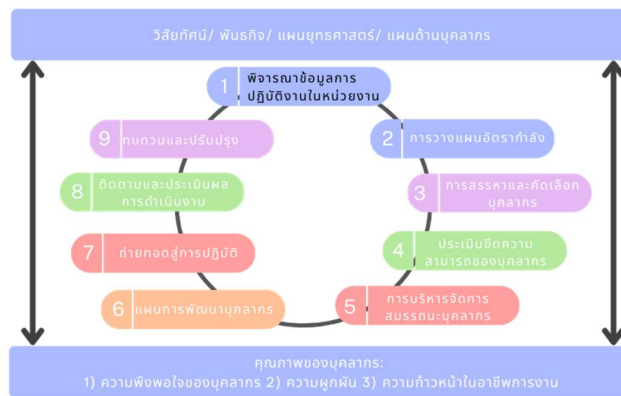
หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

คณะฯ และทีม SL ได้ตระหนักและทบทวนสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของคณะฯ ซึ่งรวมถึงคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทุกระดับ และมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร ทำการวางแผน สร้างกลไกและติดตาม ประเมินผลของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร และสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยม CREATE (การสร้างสรรค์) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสุข “สถานที่ทำงานที่มีรอยยิ้ม (Smile Workplace)” สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากรที่ดีสามารถส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อ คุณภาพการศึกษาและผลการเรียนรู้ของนักเรียนและนักศึกษา และสนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

คณะฯ โดยคณบดีได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร เพื่อวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบขับเคลื่อนการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ตามค่านิยม CREATE ดังภาพที่ 5.1-1



ภาพที่ 5.1-1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ

ดังนี้ 1) พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานในอดีต 2) วิเคราะห์อัตรากำลังปัจจุบัน ภาระงาน และลักษณะ ของบุคลากรที่พึงประสงค์ตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นเฉพาะตำแหน่งโดยใช้เกณฑ์ FTES สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ หลักเกณฑ์การคำนวณภาระงาน โดยใช้สัดส่วนระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมดกำหนดให้ 1 คน ทำงาน 230 วันต่อปี โดยอัตรากำลังที่พึงมี เท่ากับ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด (วัน) หารด้วย 230 วัน 3) วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนในอนาคต มาประกอบการพิจารณาจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อเป็น กรอบแนวทางในการสรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะตำแหน่งของคณะฯ ที่ควรจะมี เช่น เพื่อรองรับหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ เปิดสอน 4) ประเมินขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อหาแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตาม เป้าหมาย 5) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เสนอต่อกรรมการบริหารคณะฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ 6) ถ่ายทอดแผนสู่ การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปยังบุคลากรแต่ละสาขา 7) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายไตร มาสเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ 8) ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ซึ่งผลการทบทวนพบว่า อัตรากำลัง ของบุคลากรสายวิชาการ หน่วยงานในระดับหลักสูตร สาขา ยังมีบุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการของบางหลักสูตร สาขา โดยเฉพาะอาจารย์ที่สามารถเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร กรณีที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเดิมเกษียณอายุ

ราชการ แต่อัตราที่ได้รับจัดสรรทดแทนจากมหาวิทยาลัยไม่ครบตามจำนวนเกษียณ ทั้งนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยจัดสรรอัตรากำลังทดแทนอัตราเกษียณในหลักสูตรที่อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่ครบเป็นไปตามเกณฑ์ก่อนหรือหลักสูตรเปิดใหม่ ที่มีนักศึกษาสนใจสมัครเป็นจำนวนมาก 9) ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส ซึ่งอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ สามารถคำนวณหาได้โดยวิธี FTES (ผลลัพธ์ 7.3-1) และอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนเพียงพอ เนื่องจากผลการวิเคราะห์อัตราอัตรากำลัง/ร้องขออัตรากำลังจาก มทร. ล้านนา / การโอนย้ายและเพิ่มเติมบุคลากรจำนวน 4 ราย ดังรายชื่อ: 1. คุณวิบูลลักษณ์ บางพาน 2. คุณวัชชีระ อินตาเทพ 3. คุณน้ำฝน วิปลาด 4. คุณจักรกฤษณ์ ปินไชย 10) ผลผลิตและผลลัพธ์: เป็นไปตามวิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ แผนยุทธศาสตร์/ แผนด้านบุคลากร และคุณภาพของบุคลากร: 1. ความพึงพอใจของบุคลากร 2. ความผูกพัน 3. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะฯ ได้ประเมินขีดความสามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยให้มีการประเมินปีละ 2 รอบ ดังนี้ รอบที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ 2 วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ของปีเดียวกัน สำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งการดำเนินการด้วยระบบเอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ (1) จัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินให้ดำเนินการก่อนหรือต้นรอบการประเมินตามช่วงระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด (2) ให้จัดทำข้อตกลงในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 คะแนน ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ 30 คะแนน (3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ส่วนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้อ้างอิงจากข้อเท็จจริง และประเมินผลจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติราชการ ในระหว่างรอบการประเมินและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยสัดส่วนคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ 30 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน (4) ผู้รับการประเมินจัดเก็บข้อมูลเพื่อเป็นร่องรอยหลักฐานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นรอบการประเมิน (5) ผู้ถูกประเมินจะถูกประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น (6) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก ดี และพอใช้ (7) ฝ่ายบริหารสรุปผลเสนอความเห็นชอบจากคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ เสนอไปยังกองบริหารงานบุคคล (กบข.) เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลประเมินและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ความเห็นชอบ (8) กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยประกาศผลการประเมินฯผ่านระบบ HR RMUTL (<https://hr.rmutil.ac.th/login/employee>) สำหรับผู้ถูกประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ พอใช้ และปรับปรุง คณะวิศวกรรมศาสตร์ทำการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล กรณีผู้ถูกประเมินไม่ผ่านการประเมิน 2 ครั้งติดต่อกันคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเลิกจ้าง

ตารางที่ 5.1-1 การประเมินสมรรถนะและทักษะที่ใช้วัดขีดความสามารถของบุคลากรของคณะฯ

สมรรถนะหลัก	สายวิชาการ สายสนับสนุน	1.การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ 2.บริการที่ดี 3.การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5.การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	วิชาการ	1.ทักษะการสอนและการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา 2.ทักษะด้านบริการวิชาการการวิจัยและนวัตกรรม 3.ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ 4.ความกระตือรือร้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี 5.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	สนับสนุน	1.การคิดวิเคราะห์ 2.การมองภาพองค์รวม 3.การสืบเสาะหาข้อมูล 4.ความเข้าใจองค์การและระบบราชการ 5.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	วิชาการและสนับสนุน	1. ความเป็นผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ 4. ศักยภาพนำองค์กรพร้อมการปรับเปลี่ยน 5.การควบคุมตนเอง 6. การตัดสินใจ 7.การมอบหมายงาน 8. การสื่อสารชัดเจน 9. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 10. การจัดการความเสี่ยง 11. การจัดการการเปลี่ยนแปลง

(2) บุคลากรใหม่

คณะฯ พิจารณาและทบทวนความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเป็นประจำทุกปี โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เรียบร้อยแล้ว จะขออนุมัติอัตราเปิดสอบรับสมัครบุคลากรใหม่ไปยังกองบริหารงานบุคคล (กบป.) โดยคณะจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ และเงื่อนไขในการรับสมัครคัดเลือกบุคคลทั่วไปเพื่อจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมตามตำแหน่ง โดยเสนอต่อกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยดำเนินการประกาศเปิดรับสมัครสอบและบรรจุแต่งตั้งต่อไป โดยในขั้นตอนการสรรหา กบป. ดำเนินการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุตามหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการสรรหาบุคคล ตามตารางที่ 5.1-1 ที่ตรงตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง (Job specification) และตามมาตรฐานกำหนด ที่ได้กำหนดไว้ โดยมหาวิทยาลัย (กบป.) ได้มีมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สรุปลงตารางที่ 5.1-2

ตารางที่ 5.1-2 กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรใหม่

ขั้นตอน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง		วิธีการดำเนินการ (Process)	การวัดผล (Output)
	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว		
1.หน่วยงานต้นสังกัดจัดส่งเอกสารให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการเปิดรับสมัคร	- บันทึกข้อความขอเปิดสอบพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อัตราตามกรอบที่ได้รับอนุมัติ พร้อมคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	- บันทึกข้อความขอเปิดรับสมัคร ตามกรอบที่รับจัดสรร กรณีทดแทนอัตราที่ลาออก แนบคำสั่งลาออกของบุคลากรที่ลาออก พร้อมคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และรายชื่อคณะกรรมการสอบ	บันทึกข้อความเสนอ กบป. ผ่านคนบตี	ความถูกต้องของอัตรากำลังและเอกสารประกอบการพิจารณาการขอเปิดรับสมัคร
2. ดำเนินการตรวจสอบอัตรา	กรอบอัตราที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน	กรอบอัตราที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน	ตรวจสอบอัตราที่ได้รับอนุมัติ กับอัตราที่ขอเปิดรับสมัคร	ความถูกต้องของอัตราเปิดรับสมัคร
3. เสนออธิการบดี/รองอธิการบดีพิจารณาอนุมัติ	- สรุปลข้อมูล บันทึกเสนอขออนุมัติต่ออธิการบดี/รองอธิการบดี	- สรุปลข้อมูล บันทึกเสนอขออนุมัติต่ออธิการบดี/รองอธิการบดี	บันทึกข้อความเสนออธิการบดี/รองอธิการบดีอนุมัติ	อธิการบดี/รองอธิการบดีอนุมัติ
4. ดำเนินการเปิดรับสมัคร	ประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคคลทั่วไปเพื่อจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ประกาศการรับสมัครคัดเลือกบุคคลทั่วไปเพื่อจ้างเป็น	- ลงรับสมัครผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัย	จำนวนผู้สมัคร

ขั้นตอน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง		วิธีการดำเนินการ (Process)	การวัดผล (Output)
	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว		
		พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว	- ลงรับสมัครผ่านเว็บไซต์ กองบริหารงานบุคคล - บอร์ดประชาสัมพันธ์	
5. รับสมัคร	- ผู้สมัครชำระเงินค่าสมัครผ่านแอปพลิเคชันของทุกธนาคาร - ผู้สมัครรอบใบสมัคร และอัปโหลดหลักฐานและเอกสารการสมัครผ่านระบบออนไลน์ หน้าเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล	- ผู้สมัครชำระเงินค่าสมัครผ่านแอปพลิเคชันของทุกธนาคาร - ผู้สมัครรอบใบสมัคร และอัปโหลดหลักฐานและเอกสารการสมัครผ่านระบบออนไลน์ หน้าเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล	ผู้สมัครสมัครสอบผ่านระบบออนไลน์	จำนวนผู้สมัครและข้อมูลผู้สมัคร
6. ตรวจสอบคุณสมบัติ	ข้อมูลผู้สมัครและหลักฐานการสมัคร ที่อัปโหลด	ข้อมูลผู้สมัครและหลักฐานการสมัคร ที่อัปโหลด	คณะกรรมการดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร	รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ
7. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบผ่าน - เว็บไซต์มหาวิทยาลัย - เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล - บอร์ดประชาสัมพันธ์	รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและเป็นผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก
8. ดำเนินการสอบคัดเลือก	สายวิชาการ - สอบปฏิบัติ (100 คะแนน) สอบสอน 1 วิชา - สอบสัมภาษณ์ (100 คะแนน) โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา เขาวนปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติ สายสนับสนุน - สอบปฏิบัติ/ข้อเขียน (100 คะแนน) - สอบสัมภาษณ์ (100 คะแนน) โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา เขาวนปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติ	สายวิชาการ - สอบปฏิบัติ (100 คะแนน) สอบสอน 1 วิชา - สอบสัมภาษณ์ (100 คะแนน) โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา เขาวนปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติ สายสนับสนุน - สอบปฏิบัติ/ข้อเขียน (100 คะแนน) - สอบสัมภาษณ์ (100 คะแนน) โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ บุคลิกภาพ ท่วงทีวาจา เขาวนปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติ	- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง - จัดทำข้อสอบ - ประเมินผลการสอบคัดเลือกตามแบบฟอร์มการให้คะแนนการสอบแต่ละประเภท	- ผู้สอบได้ต้องได้คะแนนสูงสุดในตำแหน่งที่เปิดสอบ โดยผู้สอบได้ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 แต่ผลการสอบ และต้องได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 - ผู้ที่มีผลคะแนนผ่านตามเกณฑ์การตัดสินจะได้รับ การขึ้นบัญชีไว้ 1 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี โดยเรียงลำดับจากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ
9. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก และวันรายงานตัวเข้ารับราชการและเริ่มปฏิบัติงาน	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก และวันรายงานตัวเข้ารับราชการและเริ่มปฏิบัติงาน	ประกาศผ่าน - เว็บไซต์ มทร.๓ - เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล - บอร์ดประชาสัมพันธ์	รายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก

ขั้นตอน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง		วิธีการดำเนินการ (Process)	การวัดผล (Output)
	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว		
10. รายงานตัว	- เอกสารประกอบการรายงานตัว เข้าปฏิบัติงาน - สัญญาจ้าง คำสั่งจ้าง - แบบฟอร์มข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับบันทึกข้อมูลเข้าระบบ HR RMUTL	- เอกสารประกอบการรายงาน ตัวเข้าปฏิบัติงาน - สัญญาจ้าง คำสั่งจ้าง - แบบฟอร์มข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับบันทึกข้อมูลเข้าระบบ HR RMUTL	- ตรวจสอบเอกสารการ รายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน - ให้ข้อมูลเบื้องต้นในการ ปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ สิทธิ สวัสดิการ	จำนวนผู้รายงานตัวเข้า ปฏิบัติงาน
11. ทดลองงาน 4 เดือน และมีการ ประเมินโดยคณบดี และรองคณบดี/หน. สาขา	- แบบประเมินทดลองปฏิบัติงาน เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	- แบบประเมินทดลอง ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว	- มอบหมายงาน ให้ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่เต็มความรู้และ สามารถ -ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม องค์กรและการทำงานเป็น ทีม	จำนวนผู้ผ่านการประเมิน ทดลองงานเข้าปฏิบัติงาน
12. ทำสัญญาจ้าง ตามประกาศการจ้าง งาน และมีการ ประเมินโดยคณบดี และรองคณบดี ประจำทุกปี เพื่อต่อ อายุสัญญา	ประกาศ มทร. ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มทร. ล้านนา พ.ศ.2560 และ(ฉบับ ที่ 3) พ.ศ.2566	ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่า ด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับลูกจ้างชั่วคราว งบประมาณเงินรายได้ พ.ศ. 2557	ปฏิบัติตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง ตาม ข้อบังคับและประกาศ มหาวิทยาลัย	จำนวนผู้ได้รับการต่อสัญญา จ้างเข้าปฏิบัติงานเป็น พนักงาน/พนักงานราชการ/ ลูกจ้างของมทร. ล้านนา

มหาวิทยาลัยจะพิจารณามาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ได้รับการจ้างต้องมีคุณสมบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง มาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2566 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2566 (https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2023/05/20230530135934_46814.pdf) โดยตำแหน่งประเภทวิชาการ จะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ข้อใดอย่างหนึ่ง และมีผลรับรองการผ่านการทดสอบดังกล่าวไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันรายงานตัว ดังนี้ มีผลสอบ TOEFL ITP > 450 คะแนน หรือ TOEFL (Computer-based) > 120 คะแนน หรือ TOEFL (Internet-based) > 45 คะแนน หรือ IELTS > 4.5 คะแนน หรือ TOEIC > 450 คะแนน หรือ CU-TEP > 60 คะแนน หรือ TU-GET > 500 คะแนน หรือ OOPT (Oxford Online Placement Test) > A2 (ที่ระดับคะแนน 35) หรือผู้ได้รับจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะต้องนำหลักฐานที่แสดงสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ มายื่นในวันรายงานตัว กรณีหากไม่สามารถนำหลักฐานสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษมาแสดงต้องเข้ารับการอบรมจากศูนย์ภาษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยยึดตามหลักเกณฑ์การอบรมและเงื่อนไขภาษาอังกฤษจากศูนย์ภาษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และผู้ได้รับจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ข้อใดอย่างหนึ่งและมีผลรับรองการผ่านการทดสอบดังกล่าวไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันรายงานตัว ดังนี้ มีผลสอบมาตรฐาน ICDL Workforce Basics > ร้อยละ 75 หรือ มีผลสอบมาตรฐาน IC3 GLOBAL Standard6 ระดับ 2 > ร้อยละ 75 หรือ มีผลสอบประกาศนียบัตรสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หลักสูตรการใช้ดิจิทัล ระดับ 3 ทักษะขั้นประยุกต์ สำหรับทำงาน > ร้อยละ 75 หรือ มีผลสอบประกาศนียบัตรยืนยันความสามารถในการใช้โปรแกรม Microsoft Office Specialist (MOS) หลักสูตร Microsoft Office Core ประกอบด้วย โปรแกรม Microsoft Word และ Microsoft

Excel และ Microsoft Power Point ทั้งนี้แต่ละโปรแกรมต้องมีผลสอบ > ร้อยละ 75 กรณีที่ผู้รับจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ไม่สามารถดำเนินการตามประกาศฯ ได้ และมหาวิทยาลัยมีเหตุผลความจำเป็นต้องจ้างบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยอาจดำเนินการจ้างผู้นั้นเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ก่อนครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ผู้นั้นจะต้องมีคะแนนทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานมาแสดงหากไม่มีคะแนนทดสอบตามเกณฑ์ข้างต้นมาแสดง มหาวิทยาลัยจะถือว่าไม่มีคุณสมบัติการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และถือว่าพ้นสภาพการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีกระบวนการส่งเสริมบุคลากรใหม่หลังจากได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง ในทุก ๆ ระยะเวลาสัญญาจ้างของบุคลากร โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ความเข้าใจต่อวัฒนธรรมองค์กรของคณะ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และค่านิยม “CREATE” นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความมีความสุข ในรูปแบบ “Smile workplace” ผ่านการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการ งานวิจัย งานบริการวิชาการ โดยมีระบบครูพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา นอกจากนี้ เพื่อให้กระบวนการส่งเสริมบุคลากรใหม่สามารถบรรลุเป้าหมาย จึงได้มีการกำหนดให้มีการจัดการองค์ความรู้ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันนำไปสู่การพัฒนากระบวนการส่งเสริมบุคลากรใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

SL ได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารวิเคราะห์อัตราภาระเกษียณอายุของบุคลากร โดยนำข้อมูลอัตราที่จะเกษียณและมีความจำเป็นล่วงหน้า 3 ปี มาพิจารณา พร้อมทั้งวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ด้านการขาดแคลนอัตรากำลัง (เกษียณ ลาออก โยกย้าย) การเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านวิชาการและจัดเตรียมแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ตามตารางที่ 5.1-3 และบรรจุไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เป็นเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัด (ผลลัพธ์ 7.3-24)

ตารางที่ 5.1-3 การเสริมสร้างความสมดุลและการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (จำแนกตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์)	ทักษะใหม่ๆ ที่ต้องการหรือจำเป็นต่อการพัฒนา	กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	ทักษะดิจิทัล/เทคโนโลยี	สายวิชาการ สายสนับสนุน	Re-Skill/Up-Skill: 1) เทคโนโลยีการผลิตอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ ชิ้นส่วนโลหะและเทคโนโลยี 3 มิติ ชั้นสูง วันที่ 12 - 14 กุมภาพันธ์ 2567 2) การปรับฝีมือแม่พิมพ์ฉีดพลาสติกขั้นต้น วันที่ 22 - 23 กรกฎาคม 2567 3) อบรมหลักสูตรเทคโนโลยีรถยนต์ไฟฟ้า แบตเตอรี่ วันที่ 6 - 8 มิถุนายน 2567 1) อบรมหลักสูตรการใช้ภาษาทางราชการในการร่างหนังสือราชการและการตอบโต้ หนังสือ วันที่ 24 พฤษภาคม 2567	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน 10 คน บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน 8 คน บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน 7 คน บุคลากรมีความทักษะและความเชี่ยวชาญ จำนวน 50 คน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ/วิจัย/บริหาร
การเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม	- การเรียนรู้และแก้ปัญหา	สายวิชาการ สายสนับสนุน	สร้างความรู้ร่วมมือ MOU ภาครัฐหรือเอกชน	บุคลากรมีความความรู้ มีทักษะ พร้อมทั้งแก้ปัญหาหรือยกระดับภาคอุตสาหกรรมหรือสังคม	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ/วิจัย/บริหาร

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (จำแนกตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์)	ทักษะใหม่ๆ ที่ต้องการหรือจำเป็นต่อการพัฒนา	กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	วิธีการพัฒนาบุคลากร	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
หรือสังคมในยุค AI	ทางด้านอุตสาหกรรมหรือสังคม - การสร้างนวัตกรรมใหม่				
การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคน	ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมตลอดการทำงาน	สายวิชาการสายสนับสนุน	จ้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากร	บุคลากรในคณะได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรที่เกี่ยวข้องและนำเอาความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการทำงาน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
การเปลี่ยนแปลงด้านที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย	ความรู้ด้านกฎหมาย	สายวิชาการสายสนับสนุน	แต่งตั้งที่ปรึกษาคณะ ในหลายๆด้าน โดยเฉพาะด้านกฎหมาย	คณะได้บุคลากรเฉพาะด้าน นอกเหนือจากด้านวิชาการเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาหรือตั้งรับปัญหาจากการฟ้องร้องที่จะตามมา	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ มีการจัดระบบและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุตามพันธกิจของคณะฯ โดยผ่านกระบวนการที่ประกอบไปด้วย 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแผนบริหารความเสี่ยง 3) นำเสนอแผนผ่านความเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะ 4) นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย หลังจากผ่านกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอน งานแผนของคณะจะดำเนินการถ่ายทอดแผนฯ ลงสู่สาขาและคณะพื้นที่ เพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการจัดทำภาระงาน (TOR) ร่วมกับบุคลากรที่สังกัด ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการปฏิบัติการแต่ละรอบประเมิน โดย (1) กำหนดกรอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งภาระงาน 70% (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) และ 30% (พฤติกรรมการทำงาน) (2) ผู้บังคับบัญชาในแต่ละเขตพื้นที่จะพิจารณาภาระงานทั้งสองส่วนและดำเนินการตามแนวทางของแต่ละเขตพื้นที่ ทั้งนี้บริบทของกระบวนการในการประเมินแต่ละเขตพื้นที่แตกต่างกันไปตามข้อตกลงของทีมบริหารในเขตพื้นที่ (3) คณะได้รวบรวมผลการประเมินและสรุปผลของพื้นที่เชิงใหม่ส่งไปที่ กบบ ส่วนเขตพื้นที่ได้ส่งผลการประเมินมาให้คณบดีเห็นชอบหรือเสนอแนะจากนั้นจึงส่งผลการประเมินกลับไปให้เขตพื้นที่เพื่อรวมทุกคณะและส่งไปที่ กบบ เช่นกัน เมื่อ มหาวิทยาลัยได้รับผลการประเมินของแต่ละส่วนงานแล้วจึงได้ประกาศผลการประเมินเป็น ดีเด่น ดีมาก และดี (4) สำหรับบุคลากรท่านใดได้ผลการประเมินในระดับ พอใช้หรือต้องปรับปรุง คณะหรือรองคณบดีแต่ละพื้นที่จะเชิญมาหารือรวมทั้งวางแนวทางและพัฒนาบุคลากรผู้นั้นได้พัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น หากผลยังคงเดิมหรือแย่กว่าเดิมผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการเลิกจ้างต่อไป (5) หากผลการดำเนินการของบุคลากรท่านใดมีการดำเนินงานที่เด่นมากและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย คณะจะพิจารณาตอบแทนแก่บุคลากรท่านนั้นเพิ่มขึ้นต่อไป

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยมีเป้าหมายให้เกิดความสะดวก ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านกระบวนการจัดโครงการ หรือกิจกรรมแก่บุคลากรและนักศึกษาที่ส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อม สุขภาวะ และความปลอดภัย เช่น อบรมการชั่งชั่งออคคีภัย, การตรวจสุขภาพประจำปี, กิจกรรมเดิน-วิ่ง เพื่อสุขภาพ 20 วัน 20 กิโลเมตร เป็นต้น โดยมีการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีโดยหลักธรรมาภิบาล และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ตัวชี้วัดของการจัดการสภาพแวดล้อมของคณะ ดังตารางที่ 5.1-4

ตารางที่ 5.1-4 ตัวชี้วัดของการจัดการสภาพแวดล้อม

ด้าน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
สุขภาพ	ระดับความพึงพอใจกิจกรรมออกกำลังกาย	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	7.3-2
	ระดับความพึงพอใจการทำงาน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.3-13
สภาพแวดล้อมการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมและความสะอาด	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.3-8
	ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.3-13
ความปลอดภัย	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านมาตรฐานและความปลอดภัย	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ	7.3-8
	ระดับความปลอดภัยในทรัพย์สิน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7.3-8

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

มหาวิทยาลัย ได้มีนโยบายเพื่อการสนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างความผูกพันแก่บุคลากรผ่านรูปแบบต่าง ๆ ดังตารางที่ ตารางที่ 5.1-5 (ผลลัพธ์ 7.3-9, 7.3-23)

ตารางที่ 5.1-5 รายละเอียดของสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มทร. ล้านนา

ประเภท	สิทธิและสวัสดิการ	กลุ่มบุคลากร	
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิตามผู้ประกันตนมาตรา 33 ค่าประกันอุบัติเหตุประกันสุขภาพ หรือประกันชีวิตรายปี ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยซึ่งมหาวิทยาลัยจัดทำให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ความคุ้มครองตามกรมธรรม์ของบริษัทประกัน	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	
ค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง เงินสนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการ ค่าสอนเกินภาระงาน ค่าตอบแทนในการตีพิมพ์บทความและเผยแพร่วารสารวิชาการ	✓ ✓ ✓ ✓	
การพัฒนาตนเอง	งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมประจำปี ทุนวิจัย/นำเสนองานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย ทุนสนับสนุนการจดทรัพย์สินทางปัญญา ทุนศึกษาต่อภายใน/ต่างประเทศ	✓ ✓ ✓ ✓	✓
คุณภาพชีวิต/สิทธิตามกฎหมาย	สวัสดิการบ้านพักอาศัย กองทุนประกันสังคม/กองทุนทดแทน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓
การยกย่องเชิดชูเกียรติ	- ดำรงดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น - ผลการวิจัยดีเด่น - ผลการประเมินดีเด่น - ได้รับรางวัลและมีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ	✓ ✓ ✓ ✓	
อื่น ๆ	- ระบบ WIFI (High Speed Internet)	✓	✓

ประเภท	สิทธิและสวัสดิการ	กลุ่มบุคลากร	
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน
	- ปักจี้ช่วยเหลือการจัดงานฌาปนกิจศพของบิดา มารดา และบุตรของบุคลากรที่เสียชีวิต - การจัดกิจกรรมสันทนาการและกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม เช่น งานปีใหม่ งานสงกรานต์ งานมุทิตาจิต ทำบุญตักบาตร งานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย เป็นต้น	✓	✓
		✓	✓

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปักจี้ขับเคลื่อนความผูกพัน

การขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรภายใต้วัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ (Smile workplace) ผ่านกระบวนการพูดคุยกับบุคลากรทุกฝ่ายเป็นประจำ โดยวิธีแบบไฮบริด:ออนไลน์และออนไซต์ (Onsite/Online) ให้ความเป็นเพื่อนมากกว่าเป็นลูกน้องกับผู้บังคับบัญชา และให้แต่ละหน่วยงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพัน เช่น งานวันขึ้นปีใหม่ สงกรานต์ (ประเพณีรดน้ำดำหัว) การแข่งขันกีฬาบุคลากร เป็นต้น

ตารางที่ 5.2-1 ปักจี้ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรกับคณะวิศวกรรมศาสตร์

กลุ่มบุคลากร	ปักจี้ขับเคลื่อนความผูกพัน		ผลลัพธ์
สายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน	- มีความเสมอภาค และความยุติธรรม	- มีความก้าวหน้าในการทำงาน/ตำแหน่งวิชาการ	7.3-4
	- มีการทำงานเป็นทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	- มีสิทธิส่วนบุคคล และเสรีภาพทางวิชาการ	7.3-5
			7.3-6
			7.3-25
สายวิชาการ (อาจารย์) ที่มีตำแหน่งบริหาร	- มีความเสมอภาค และความยุติธรรม	- ประชุมร่วมกันทุกเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็น/ปรับปรุงและพัฒนา	7.4-5
	- มีการทำงานเป็นทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	- รับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาของแต่ละพื้นที่	7.4-6

(2) การประเมินความผูกพัน

SL มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประเมินความผูกพันของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถาม ปักจี้ความพึงพอใจที่มีผลต่อคณะฯ ผ่านแบบประเมิน Google Form

ตารางที่ 5.2-2 การประเมินความผูกพันแบบไม่เป็นทางการ

การประเมินความผูกพันแบบไม่เป็นทางการ	ประเภท	ปักจี้ที่นำมาพิจารณา	ร้อยละ	ผลลัพธ์
อัตราการลาออกของบุคลากร	สายวิชาการ	1) ได้งานใหม่	3.47	7.3-16
	สายสนับสนุน	2) กลับภูมิลำเนา 3) เหตุผลด้านสุขภาพ 4) อื่น ๆ	0.00	7.3-17
อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	สายวิชาการ	1) มีหัวหน้าที่ดี	96.53	7.3-14
	สายสนับสนุน	2) ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ 4) ความเสมอภาค และความยุติธรรม 5) สิทธิส่วนบุคคล และเสรีภาพทางวิชาการ 6) มีความก้าวหน้าในการทำงาน	100	7.3-15

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณบดีฯ ได้มอบหมายให้รองคณบดีทุกฝ่าย กำหนดวัฒนธรรมองค์กร “Smile workplace” โดยมีวิธีการสืบสานวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ กระบวนการเริ่มตั้งแต่ 1) การคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้ม เจตคติที่ดี ยอมรับวัฒนธรรมองค์กร เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับคณะ เช่น กลั่นกรองจากการสัมภาษณ์ การทดสอบทัศนคติ เจตคติที่มีต่อ

องค์กร 2) มีการปลูกฝังค่านิยม และปรับ mindset ของบุคลากร โดยผ่านการหล่อหลอมขัดเกลา โดยระบบที่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีการปลูกฝังค่านิยม “CREATE” บุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมของคณะฯ และมีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร อาทิเช่น งานปีใหม่ ทำบุญ สงกรานต์ กิจกรรมกีฬาsi แห่เทียนพรรษา ฯลฯ เพื่อให้เกิดการสร้าง ความผูกพัน ความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวระหว่างบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตารางที่ 5.2-3

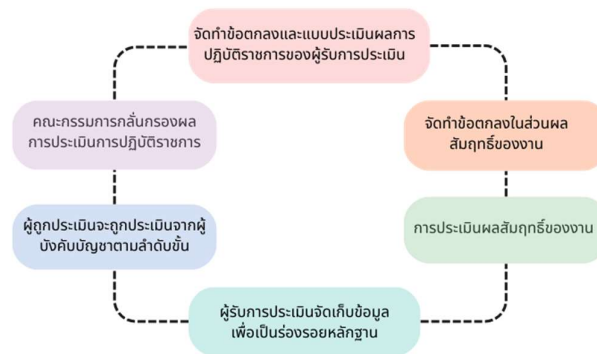
ตารางที่ 5.2-3 วิธีการแสดงความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร (ผลลัพธ์ 7.3-12)

ประเภท	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็นการประเมินความพึงพอใจ/ความต้องการและความคาดหวัง	ผู้ทำหน้าที่กำกับ ดูแล สวัสดิภาพประโยชน์	การนำไปใช้
บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน	- สายตรงคณบดีฯ - เพจ เฟสบุ๊ก - กลุ่มไลน์	- ด้านการบริหารจัดการ - ด้านลักษณะงาน - ด้านการพัฒนา/ความก้าวหน้าในสายงาน - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมในองค์กร - ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์	คณะกรรมการบริหารคณะฯ	ฝ่ายบริหารและฝ่ายแผนฯ นำผลไปใช้ประโยชน์ ปรับปรุงและพัฒนาการขับเคลื่อนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้ และความเป็นเลิศขององค์กร

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณบดีฯ ได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาการจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยให้มีการประเมินปีละ 2 รอบ ดังนี้ รอบที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ 2 วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ของปีเดียวกัน สำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งการดำเนินการด้วยระบบเอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินให้ดำเนินการก่อนหรือต้นรอบการประเมินตามช่วงระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2) ให้จัดทำข้อตกลงในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 คะแนน ส่วนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ 30 คะแนน 3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ 70 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ส่วนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้อ้างอิงจากข้อเท็จจริง และประเมินผลจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติราชการ ในระหว่างรอบการประเมินและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยสัดส่วนคะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ 30 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน 4) ผู้รับการประเมินจัดเก็บข้อมูลเพื่อเป็นร่องรอยหลักฐานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นรอบการประเมิน 5) ผู้ถูกประเมินจะถูกประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น 6) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก ดี และพอใช้ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินยึดตามข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนผู้ถูกประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ พอใช้ และปรับปรุง คณะวิศวกรรมศาสตร์ทำการวิเคราะห์สาเหตุเพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลต่อไป ทั้งนี้ คณะได้มีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำประโยชน์ ชื่อเสียงให้กับตนเองและคณะฯ และการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ดังภาพที่ 5.2-1 และมีผลการดำเนินการดังตารางที่ 5.2-4 และ 5.2-5 (ผลลัพธ์ 7.3-18)



ภาพที่ 5.2-1 การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

ตารางที่ 5.2-4 วิธีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์

การยกย่อง ชมเชย	การดำเนินการ
1. แสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของคณะฯ - ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มไลน์ของคณะฯ - เพจ เฟสบุ๊ก
2. แสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ เช่น ผู้ชนะการแข่งขันทางวิชาการ (แข่งทักษะ/World Class) หรือผู้ได้รับรางวัลประกวดผลงานสิ่งประดิษฐ์ เป็นต้น	- ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะฯ - ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มไลน์ของคณะฯ - เพจ เฟสบุ๊ก
3. ยกย่อง ชมเชย บุคลากรประจำปี ด้านงานบริการวิชาการ วิจัย สร้างชื่อเสียงให้คณะฯ	- เสนอรายชื่อไปมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับรางวัลราชชมภรณ์ - ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะฯ - ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มไลน์ของคณะฯ - เพจ เฟสบุ๊ก
4. แสดงความยินดีกับตำแหน่งผู้บริหาร	- ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะฯ - ป้ายแสดงความยินดีประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มไลน์ของคณะฯ - เพจ เฟสบุ๊ก

ตารางที่ 5.2-5 วิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร (ผลลัพธ์ 7.3-18)

การเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร	กระบวนการพิจารณา
1. เงินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่องการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2555
2. เงินรางวัลผลงานทางวิชาการ	
3. เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนนอกเหนือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ)	ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่องการได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนนอกเหนือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ) พ.ศ.2564
3. ค่าสนับสนุน/ตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการจัดทรัพย์สินทางปัญญา ได้แก่ สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ ประจำปีงบประมาณ 2567 ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา (อว 0654.04/ว.ศ.ว.1196)
4. หุ้่นสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานในวารสารระดับชาติ/ระดับนานาชาติ	ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และค่าตอบแทนในการตีพิมพ์บทความและเผยแพร่วารสารวิชาการ พ.ศ.2565
5. เงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่ได้รับรางวัลผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ที่คิดค้น หรือผลงานสร้างสรรค์ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ	ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และค่าตอบแทนในการตีพิมพ์บทความและเผยแพร่วารสารวิชาการ พ.ศ.2565

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ได้วางระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและการเป็นผู้นำ เพื่อสนับสนุนให้พันธกิจของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยได้ดำเนินการหลากหลาย อาทิเช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก ระบบพี่เลี้ยง คลินิกการประมวลผลและวินิจฉัยสนับสนุนผลงานวิชาการ หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งาน

ระบบขนส่งทางรางร่วมมือกับบริษัทบริษัททุ่งทองกวาว เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (ปี พ.ศ.2565-2566) บริษัทแอดวานซ์ เซอร์เฟสเทคโนโลยี จำกัด (ปี พ.ศ.2564-2566) ศูนย์วิศวกรรมโยธาและฐานรากระบบรางชั้นสูง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ปี พ.ศ. 2565-2566) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (ปี พ.ศ. 2565-2566) หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ได้ทำความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอก: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ปี พ.ศ. 2563-2568) บริษัท โกลบอล เฮลตี้แคร์ (ปี พ.ศ. 2564-2569) บริษัท โนวาเจจ เซ็นทริก จำกัด (ปี พ.ศ. 2565-2570) โรงพยาบาลเวชชารักษ์ ลำปาง (ปี พ.ศ. 2566-2571) และ หน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ร่วมมือกับร่วมมือกับ บริษัท ท็อปเทค ไดมอนด์ ทูลส์ จำกัด บริษัท ดับบลิว. พี. พี. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด บริษัท เพาเวอร์ สเตนเลส สตีล จำกัด บริษัท ซี.เค.อี.แอนด์ เอส. จำกัด บริษัท เจเนอรัล สปริง เซ็นเตอร์ จำกัด และบริษัท อุดมเดช ซีพี พลอย จำกัด (ปี พ.ศ. 2566) (ผลลัพธ์ 7.1-22) โดยคณะฯ ได้ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยวิจัยทั้ง 3 หน่วยให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และการบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนของนักศึกษาเป็นแบบการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based education: OBE) และเสริมสร้างทักษะด้านการวิจัยให้มีประสิทธิภาพและนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์เผยแพร่และต่อยอดในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การจัดอบรมสัมมนา การถ่ายทอดองค์ความรู้ และสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อทดแทน บุคลากรกันได้ คณะฯ โดยรองคณบดีฝ่ายบริหาร ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนงบประมาณให้บุคลากรสายวิชาการ/สาย สนับสนุน ให้เข้ารับการศึกษาอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเอง เป็นประจำทุกปี (ปีละ 1 ครั้ง/คน)

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

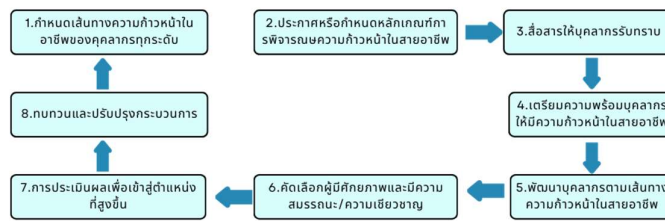
คณะฯ มีการวางแผนการพัฒนาอาชีพของบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ และวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำ โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งคณะฯ ยังได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดทำผลงานทางวิชาการ KM เป็นลักษณะการเป็นพี่เลี้ยง ดังต่อไปนี้ 1) กำหนด KPI ไว้ใน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2) ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งสูงขึ้น 3) จัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 4) คลินิกการประมวลผลและวินิจฉัยสนับสนุนผลงานวิชาการ 5) ติดตามการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยรายงานผลต่อคณะกรรมการคณะฯ 6) สรุปผลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

คณะฯ ได้สนับสนุนวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเริ่มตั้งแต่การสรรหาคณบดีเพื่อให้เกิดความโปร่งใสโดยเลือกจากระเบียบ/หลักเกณฑ์ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการสรรหาคณบดี พ.ศ. 2562 การแต่งตั้งรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี โดยคณบดี การสรรหาหัวหน้าสาขาตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา คำสั่งที่ 928/2553 และหัวหน้าหลักสูตรให้มีการสรรหาโดยอาจารย์ในหลักสูตรนั้น ๆ นอกจากนี้ คณะฯ ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และการศึกษาดูงานในกับคณาจารย์

(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

คณบดีฯ และทีม SL มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารกำหนดแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาค (Equity) และการให้เข้ามามีส่วนร่วม (Inclusion) ในการจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลงาน และการจัดการ ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนคณะฯ ดังนี้: 1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน: 1.1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ยุติธรรม โดยใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรถูกประเมินอย่างเป็นธรรมโดยไม่มีอคติ 1.2) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจัดให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และสร้างโอกาสในการปรับปรุง เพื่อช่วยให้บุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ 2.) การพัฒนาผลงาน: 2.1) โอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาและการฝึกอบรมที่ เท่าเทียมสำหรับบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมภายในหรือภายนอกองค์กร 2.2) การให้คำปรึกษาและการ

สนับสนุนในการพัฒนาผลงาน อาทิเช่น การให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือการทำงานร่วมกับผู้ชำนาญการ และ
 คลินิกการประมวลผลและวินิจฉัยสนับสนุนผลงานวิชาการ 3) การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ: 3.1) เส้นทาง
 ก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการก้าวหน้า 3.2) การให้โอกาสที่เท่าเทียม
 เป็นการให้โอกาสที่เท่าเทียมในการรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและท้าทาย เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการ
 พัฒนาทักษะและความสามารถ 4) การกำหนดเป้าหมายการก้าวหน้า: ช่วยบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายการ
 ก้าวหน้าในอาชีพและให้การสนับสนุนในการบรรลุเป้าหมาย 5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความเสมอภาค
 และการให้เข้ามามีส่วนร่วม 5.1) การฝึกอบรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วมแก่
 บุคลากรทุกคน 5.2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับและเคารพความหลากหลาย: ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ยอมรับ
 และเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด และวิธีการทำงานของบุคลากรโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
 ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรของคณะฯ ดังภาพที่ 5.2-2 และดังตารางที่ 5.2-6



ภาพที่ 5.2-2 การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ตารางที่ 5.2-6 ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร (ผลลัพธ์ 7.3-4 – 7.3-7)

ประเภทบุคลากร	ความก้าวหน้าในสายงาน	ระยะเวลา/ขั้นตอน
สายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) จะพิจารณาตามเงื่อนไขและระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ - การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก จะพิจารณาจากอายุงาน สาขาวิชาที่ต้องการ และทุนการศึกษา เป็นต้น 	ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับ/ประกาศ มทร.ล้านนา พ.ศ.2555
สายสนับสนุนวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - การมีตำแหน่งเชี่ยวชาญ และชำนาญการจะมีการพิจารณาตามเงื่อนไขและระเบียบการขอตำแหน่งฯ - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะพิจารณาจากอายุงาน ความต้องการจำเป็น และทุนการศึกษา เป็นต้น 	ตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับ/ประกาศ มทร.ล้านนา พ.ศ.2564



ภาพที่ 5.2-3 ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ มทร. ล้านนา

หมวด 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

(1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ

คณะฯ ได้ออกแบบและปรับปรุงการจัดการศึกษา และวิจัย กระบวนการทำงานเริ่มจากการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย และผลลัพธ์ของการดำเนินงานจากการวิเคราะห์ SWOT & TOMS โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 คือการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นพันธกิจหลัก 1. การสร้างและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม 2. ส่งเสริมบทบาทความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังคน และอุตสาหกรรมออกสู่ตลาดแรงงานของประเทศตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตแบบ Hands-on

ตารางที่ 6.1-1 การดำเนินการข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ

ด้าน	ข้อกำหนด	การดำเนินการ
ด้านหลักสูตร - การจัดทำหลักสูตร ระดับปริญญาตรี / โท / เอก - การปรับปรุงหลักสูตร - หลักสูตรร่วมสถานประกอบการ WIL, SIF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่ ซึ่งมีการประเมินคุณภาพหลักสูตร และมีการเรียนการสอนแบบ Block course/Module	กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตร เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เกณฑ์มาตรฐานสภาวิชาชีพ ความต้องการความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร AUN-QA	ทุกหลักสูตรที่มีการเปิดหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลา (5 ปี) จะต้องมีการแต่งตั้งกรรมการวิพากษ์หลักสูตรและผ่านความเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะ ไปจนถึงกรรมการสภามหาวิทยาลัยฯ อนุมัติหลักสูตร และเห็นชอบหลักสูตร โดย สป.อว.
ด้านการบริการ - การบริการชุมชน - การขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายในและภายนอก - การมีบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมในโครงการหลวง โครงการได้ร่วม	กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการบริการชุมชน ระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน/รายได้	- แต่ละหลักสูตรนำเสนอแผนและงบประมาณเพื่อใช้ในการบริการชุมชน และผ่านความเห็นชอบของกรรมการบริหารคณะ โดยจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ - การขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายในและภายนอก การเข้าร่วมในโครงการหลวง โครงการได้ร่วมเมื่อได้รับเอกสารขอความอนุเคราะห์จะดำเนินการจัดส่งเอกสารไปยังหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในแต่ละเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้หลักสูตรเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ โดยจะต้องไม่กระทบต่อการเรียนการสอนของอาจารย์และนักศึกษา
การวิจัย	นโยบายการวิจัย เงื่อนไขของแหล่งทุน เงื่อนไขการรับทุนตามระเบียบของ มทร.ธัญบุรี การจัดทรัพย์สินทางปัญญา การนำไปใช้ประโยชน์	- มหาวิทยาลัยฯ มีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยภายนอก เช่น สนับสนุนงานมูลนิธิ (FF), บพข., บพท., ผ่าน สวท. มายังคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้สนใจและเข้ารับฟังการดำเนินการ 1 ครั้งต่อปี ผ่านระบบออนไลน์/ออนไซต์ ด้วยระบบ Microsoft Teams ผู้ที่สนใจรับทุนจะส่งข้อเสนอโครงการผ่านระบบ NRIIS และมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อเสนอโครงการ และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และประกาศทุน - คณะฯ ได้มีเปิดรับข้อเสนอโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ประจำปี 2567 แยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ โครงการงานวิศวกรรม และวิทยานิพนธ์/ผลงานนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อยกระดับให้ได้มาซึ่งเลขคำขออนุสิทธิบัตร และสิทธิบัตร และมีการสนับสนุนงบประมาณตามอัตรา

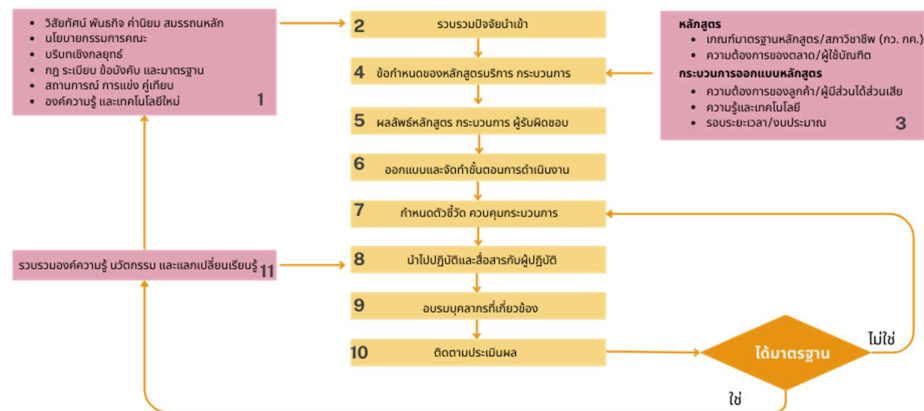
ด้าน	ข้อกำหนด	การดำเนินการ
		แบ่งเป็น 4 ระดับ 1) ขั้นต้น 2) ชั้นกลาง 3) ชั้นสูง 4) ขั้นสูงสุด - คณะฯ ได้มีการอบรมการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรให้กับอาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 ครั้งต่อปี
การบริการ (วิชาการ)	สำรวจความต้องการของชุมชน สังคม ใกล้เคียง ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	อบรมให้ความรู้แก่ชุมชนใกล้เคียงมทร.ลำนานา อบรมให้ความรู้แก่หน่วยงานของภาครัฐและเอกชน
การบริการ (วิชาชีพ)	มาตรฐานคุณภาพที่เกี่ยวข้องและการรับรองคุณภาพ จรรยาบรรณวิชาชีพ	- หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง - หน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม - หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์

(2) การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ

คณะฯ กำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอน และการบริการฯ เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เพื่อตอบสนองการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และสร้างนวัตกรรม ซึ่งทุกหลักสูตรได้ใช้หลักเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร AUN-QA Version 4.0 เป็นไปตามรูปแบบการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based education; OBE) เริ่มจากการกำกับมาตรฐานหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดโดย สป.อว. และการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA ซึ่งมีเกณฑ์ทั้งหมด 8 เกณฑ์ ได้แก่ 1) การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected Learning Outcome) 2) การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหา (Program Structure and Content) 3) แนวทางการจัดเรียนการสอน (Teaching and Learning Approach) 4) การประเมินผู้เรียน (Student Assessment) 5) คุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ (Academic Staff) 6) การบริการและการช่วยเหลือผู้เรียน (Student Support Service) 7) สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน (Facilities and Infrastructure) เพื่อให้ได้ 8) ผลผลิตและผลลัพธ์ (Output and Outcomes) โดยทุกหลักสูตรจะต้องออกแบบเริ่มจากการสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ดังภาพที่ 6.1-2

(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

คณะฯ ได้ออกแบบกระบวนการทำงานตามโครงสร้างของคณะฯ ภาพที่ OP-1 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ลำนานา โดยคณะฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการราชการโดยยึดตามพันธกิจในตารางที่ OP-1 และนำเข้าระบบการจัดการสารสนเทศที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล จากนั้นจึงได้รายงานผลในการกำกับติดตามให้ข้อเสนอเพื่อหาแนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ (KOR) และเป็นไปตามตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนดไว้ต่อกรรมการบริหารคณะ กรรมการประจำคณะ อย่างน้อย 2 รอบต่อปีงบประมาณ ดังระบบการทำงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ภาพที่ 6.1-1 (7.1-38)



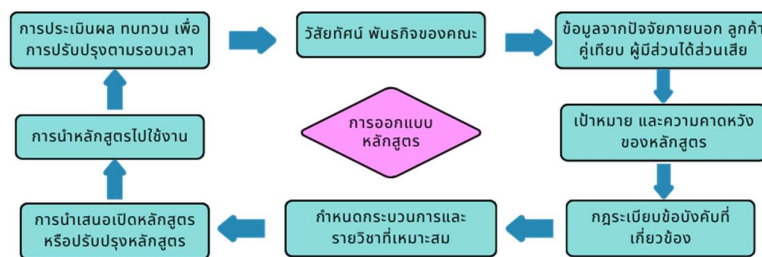
ภาพที่ 6.1-1 การออกแบบกระบวนการของหลักสูตร (คณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ลำนานา)

ตารางที่ 6.1-2 ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน

ด้าน	กระบวนการหลัก	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด
การจัดการศึกษา	การรับเข้าศึกษา	มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขการรับเข้าของแต่ละหลักสูตรตามแผนรับใน มคอ.2	จำนวนนักศึกษาใหม่ที่เพิ่มขึ้น
	การพัฒนาหลักสูตร	มีการปรับปรุงในรอบ 5 ปี	หลักสูตรที่ปรับปรุงตามกรอบระยะเวลาและตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ
การวิจัย	การพัฒนานักวิจัย/นักวิจัยรุ่นใหม่	ตรงตามเงื่อนไขแหล่งทุนและการนำไปใช้ประโยชน์	จำนวนผลงานวิจัยที่ส่งมอบตรงเวลา จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์
การบริการวิชาการ/วิชาชีพ	การพัฒนาผู้รับบริการวิชาการกลุ่มเดิม/ใหม่	ตรงตามเงื่อนไขและการนำไปใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการได้จริง	จำนวนผู้รับบริการวิชาการกลุ่มเดิม/ใหม่ รายได้จากการบริการวิชาการ
กระบวนการบริการสนับสนุน	การพัฒนาบุคลากร	มีการกระตุ้น และกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้ประสงค์เข้ารับการศึกษาในตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพิจารณาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น
	การบริหารงบประมาณ	กำกับและติดตามการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของคณะฯ, ระเบียบ มทร.ล้านน, ระเบียบกระทรวงการคลัง	อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณ อัตราการประหยัดงบประมาณ

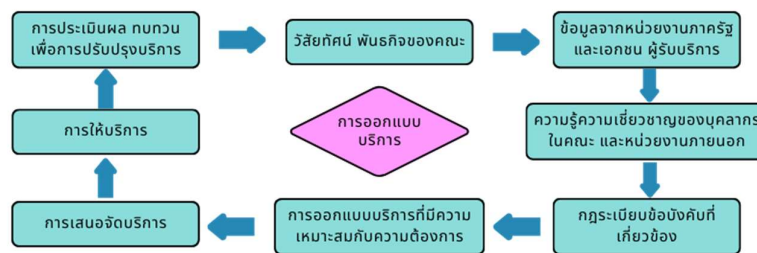
(4) การออกแบบกระบวนการ

คณะฯ ได้ออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ องค์กรความรู้และคำนึงถึงความเสี่ยงโดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ โดยถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการ ดังภาพที่ 6.1-2



ภาพที่ 6.1-2 แนวทางการออกแบบหลักสูตร

คณะฯ ได้ออกแบบการบริการวิชาการตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ของคณะฯ โดยสำรวจความต้องการของชุมชนใกล้เคียงในการพัฒนาชุมชน และสังคม เช่น ชุมชนบ้านต้นผึ้ง อำเภอดอยสะเก็ด ชุมชนพระนอนขอนม่วง อำเภอแม่ริม วิสาหกิจชุมชนกิจกรรมธรรมชาติสุขใจพอ อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่ ดังภาพที่ 6.1-3



ภาพที่ 6.1-3 แนวทางการออกแบบบริการ

ตารางที่ 6.1-3 กระบวนการหลักตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ข้อกำหนด และตัวชี้วัด

กระบวนการหลัก	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
ระบบงานด้านการศึกษา -กระบวนการออกแบบหลักสูตร	- แผนยุทธศาสตร์ชาติ - สถานการณ์และแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ AI - เกณฑ์มาตรฐานการอุดมศึกษา และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	PM-01 การพัฒนาหลักสูตร PM-02 การจัดทำแผนการเรียน	- รอบระยะเวลาปรับปรุงหลักสูตร 5 ปี - มีการประเมินคุณภาพฯ ปีการศึกษา 2566 ตามเกณฑ์ AUN-QA	- ร้อยละของหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบระยะเวลา - ร้อยละของหลักสูตรที่ปรับปรุงตามเกณฑ์ AUN-QA - ร้อยละของหลักสูตรที่ปรับปรุงตามเกณฑ์มาตรฐานตามกรอบมาตรฐาน (OBE) - ร้อยละของจำนวนหลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (7.1-8)	- ผลการประเมินระดับคณะ - ผลการประเมินระดับหลักสูตร (7.4-7) - ร้อยละของหลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TOF) ของ สกอ. - ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ (สภาวิศวกร) ต่อจำนวนหลักสูตรที่รับรอง (7.4-8)
กระบวนการจัดการเรียนการสอน - กระบวนการประชาสัมพันธ์และการรับนักศึกษา	- จัดวิธีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล - ขยายองค์กรเพื่อสร้างคู่ความร่วมมือกับผู้ส่งมอบใหม่ ๆ - สร้างคุณสมบัติผู้สมัครสอดคล้องกับสร้างความต้องการลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย	PM-05 การจัดทำแผนการรับนักศึกษาและการคัดเลือกนักศึกษา	- การรับนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษาของหลักสูตร ตามข้อกำหนดของ มทร.ล้านนา - Portfolio - ระบบโควตา - ระบบสอบตรง - Open house	- จำนวนนักศึกษาที่สมัครรอบ Portfolio โควตา และสอบตรง	- ร้อยละจำนวนนักเรียนที่เป็นไปตามแผนเปิดรับ (7.1-29) - จำนวนนักศึกษาที่สมัครรอบเปิดบ้านและ TCAS รอบ 1 (7.1-28)
กระบวนการสอนพัฒนานักศึกษาและประเมินการสอน	- กระบวนการบริหารจัดการวิชาทฤษฎีและปฏิบัติ - การสนับสนุนช่องทางทางการสอนหลากหลายรูปแบบที่ทำให้ลดความหนาแน่นช่องทางผ่านข้อมูล - การสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อให้บริการแก่บุคลากรผู้สอนที่เกี่ยวข้อง - การสนับสนุนเครื่องมือให้สามารถสร้างสื่อที่เหมาะสมกับการสอน - การอบรมให้ความรู้ด้านการเป็นผู้ประกอบการ	PM-06 การจัดการเรียนการสอน การรายงานผลการดำเนินงานของรายวิชา (มคอ.5) และประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.6) PM-11 งานพัฒนานักศึกษาและการบริการ PM-12 การให้คำปรึกษาและแนะแนว PM-25 การจัดการความรู้	- การลงทะเบียนตามแผนการเรียนของโครงสร้างของหลักสูตร - การผ่านเกณฑ์การประเมินรายวิชา - การเพิ่มประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ ผู้ประกอบการ และการนำเสนอผลงาน	- จำนวนทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี (7.2-12, 7.2-13) - จำนวนโครงการสนับสนุนการเข้าแข่งขันวิชาการ (7.1-9) - ร้อยละของจำนวนรางวัลการแข่งขันทักษะ/วิชาชีพ ต่อจำนวนครั้งที่เข้าร่วมการแข่งขัน (7.1-10) - โครงการในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา (7.1-37) - อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย (7.1-13)	- ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี (7.1-1) - จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิตที่ได้งานทำระดับปริญญาตรี (7.1-3) - ผลงานของนักศึกษา ระดับปริญญาโท/เอก ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ (7.1-4) - ร้อยละของจำนวนผลงานตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อจำนวน นศ. (7.1-5)

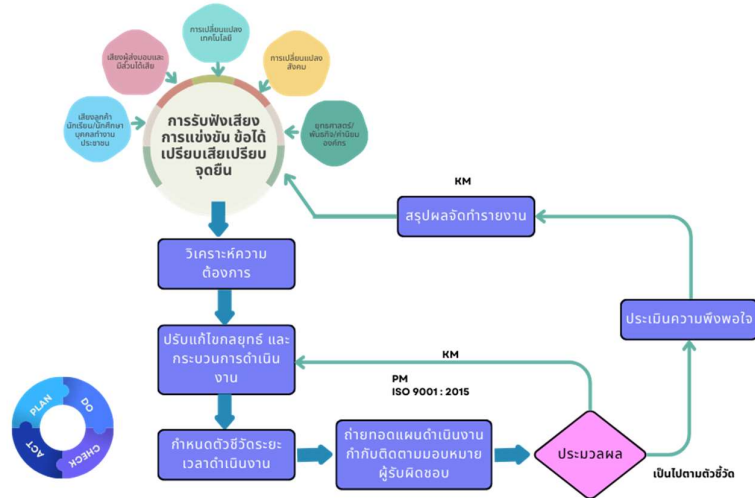
กระบวนการหลัก	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
	- การเพิ่มรายวิชา เรียนด้าน ผู้ประกอบการใน หลักสูตรการเรียน				- ร้อยละของจำนวน ผลงานตีพิมพ์หรือ เผยแพร่ในระดับ นานาชาติของ นักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษาต่อ จำนวน นศ. (7.1-6) - ระดับความพึงพอใจ จากสถาน ประกอบการที่มีต่อ การใช้บัณฑิต (ระดับ ปริญญาตรี) (7.1-7) -สถานประกอบการที่ ร่วมกับหลักสูตร ปริญญาตรีในการเรียน การสอน (7.1-47)
ระบบงานด้านการวิจัย	- ระเบียบว่าด้วยการ บริหารงานวิจัย - กองทุนสนับสนุน งานวิจัย - การบริหาร ผลประโยชน์อันเกิด จากทรัพย์สินทาง ปัญญา - ประกาศการเผยแพร่ ผลงานวิจัย - ส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรด้านการวิจัย และนวัตกรรม	PM-16 งานวิจัยและ สิ่งประดิษฐ์	- ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้าน วิจัยและนวัตกรรม - การสร้างความรู้สำหรับ การพัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมสำหรับการ พัฒนาข้อเสนอ โครงการวิจัยที่มีคุณภาพ - การกำหนดกรอบหัวข้อ งานวิจัยพิจารณาจาก แผนยุทธศาสตร์ชาติ/ กระทรวง/มหาวิทยาลัย/ จังหวัด/ความต้องการ ของแหล่งทุนและผู้ใช้งาน วิจัย - ส่งเสริมจัดการทรัพย์สิน ทางปัญญาและถ่ายทอด เทคโนโลยี - คลินิกการประมวลผล และวินิจฉัยสนับสนุน ผลงานวิชาการ	- จำนวนเงินทุน สนับสนุนการวิจัยจาก หน่วยงานภายนอก (ล้านบาท) (7.1-30) - ร้อยละของจำนวน โครงการวิจัยที่ได้รับ เงินทุนสนับสนุนเทียบกับ โครงการทั้งหมด ของมหาวิทยาลัยที่ ได้รับจัดสรร (7.1-31) - จำนวนสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์ ทรัพย์สิน ทางปัญญาของ บุคลากรสายวิชาการ (7.1-20,7.1-32) - ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรสาย วิชาการที่มีต่อการ สนับสนุนด้านการวิจัย ของคณะ (7.2-5)	- งบประมาณจาก แหล่งทุนภายนอก สนับสนุน ผู้ประกอบการธุรกิจ ใหม่ - จำนวนผลงานวิจัย ของบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการ ตีพิมพ์เผยแพร่ (7.1-16) - จำนวนบทความวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์ใน ระดับ High quality publications: Scopus Q1-Q4 (7.1-18) - จำนวนผลงานที่ ตีพิมพ์ในวารสารระดับ ชาติ TCI-Tier1 (7.1-17) - จำนวนผลงานวิจัยที่ ตีพิมพ์ในวารสารระดับ นานาชาติ (7.1-19)
ระบบงานด้านการ บริการวิชาการ	- ความต้องการของ หน่วยงานที่ร่วม บริการวิชาการ/ชุมชน - เครือข่ายความ ร่วมมือการทำ โครงการบริการชุมชน - ระเบียบข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องกับการ บริการวิชาการของ มหาวิทยาลัยฯ ผ่าน คู่ความร่วมมือ เพื่อ	PM-15 การบริการ วิชาการ	- การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือผู้รับบริการ หน่วยพัฒนาฝีมือแรงงาน - หน่วยวิจัยบริการ ตามความเชี่ยวชาญของ บุคลากรคณะฯ - การใช้ห้องปฏิบัติการและ วิชาชีพในการรับจ้างเพื่อ บริการตามความต้องการ ของผู้ว่าจ้าง กลุ่มผู้มีส่วน	- จำนวนชุมชนที่คณะ ไปบริการวิชาการและ สร้างความเข้มแข็งให้ ชุมชน อาทิเช่น มูลนิธิ โครงการหลวงศูนย์ ม่อนเงาะ และห้วยน้ำ ริน, ศูนย์พัฒนา โครงการหลวงขุนแปะ, ชุมชนบ้านนาบุญโหล่ง ชอด จ.เชียงใหม่ (7.1-21)	- ร้อยละความพึง พอใจของผู้ใช้บริการ วิชาการและผู้เข้า อบรมของหน่วยวิจัย - งบประมาณโครงการ งานวิจัยและบริการ วิชาการผ่านหน่วยวิจัย นวัตกรรมและทดสอบ ผลิตภัณฑ์งานระบบ ขนส่งทางราง (ล้าน บาท) (7.5-13)

กระบวนการหลัก	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการย่อย	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
	พัฒนาและทำ MOU ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์		ได้ส่วนเสีย นักเรียน นักศึกษา และ อุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ เช่น ห้องปฏิบัติการทดสอบ รับรองผลการทดสอบฯ	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวน MOU กับ หน่วยงาน/สถานประกอบการที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่เกิดขึ้นใหม่ (7.1-22) - จำนวน MOU กับ ต่างประเทศที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน (7.1-23) - จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (7.1-24) - จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ (7.1-25) - บุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (7.1-26) - ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (7.1-27) - งบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการแก่สังคม (บาท) (7.5-12) 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการผ่านหน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ล้านบาท) (7.5-14) - งบประมาณโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการผ่านหน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ (ล้านบาท) (7.5-15) - งบประมาณที่ได้จากงานบริการวิชาการ (ล้านบาท) (7.5-16)

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ ได้ดำเนินการควบคุมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ด้วยการออกแบบระบบสู่ความเป็นเลิศ ดังภาพที่ 6.1-4 และขับเคลื่อนกระบวนการสู่การปฏิบัติโดยใช้กระบวนการ PDCA และจัดทำคู่มือปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและสนับสนุนคุณภาพการศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศโดยใช้มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 จำนวน 33 PM และมีการจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google Drive, One Drive เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในการบริหารงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีผังกระบวนการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ดังภาพที่ 6.1-4



ภาพที่ 6.1-4 กระบวนการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ

เอกสารคุณภาพ	หน่วยงาน	งานบริหาร	งานวิจัย บริการวิชาการ	การจัดการเรียนการสอน
คู่มือคุณภาพ	QM-RMUTL-ENG			
การพัฒนาและการบริการหลักสูตร	PM-01			✓
การจัดทำแผนการเรียน	PM-02			✓
การจัดทำตารางเรียนและตารางสอน	PM-03			✓
การจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ (นศ.3) และโปรแกรมภาคสนาม (นศ.4)	PM-04			✓
การจัดทำแผนการเรียนรายปีและการคัดเลือกนักศึกษา	PM-05			✓
การจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ (นศ.3) และโปรแกรมภาคสนาม (นศ.4) และใบประกอบ	PM-06			✓
สถิติศึกษา และการบริหารงานในสถานประกอบการ	PM-07			✓
การอนุมัติผลการศึกษา	PM-08			✓
การรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร (นศ.7)	PM-09			✓
การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามคุณลักษณะของบัณฑิต	PM-10			✓
งานพัฒนาหลักสูตรและการบริการ	PM-11			✓
การได้กับปฏิทินและแผนรวม	PM-12			✓
กระบวนการสร้างหลักสูตร	PM-13			✓
การบริหารพิเศษนัก	PM-14			✓
การบริหารวิชาการ	PM-15			✓
งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์	PM-16		✓	
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	PM-17		✓	
การจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผลงบประมาณ	PM-18		✓	
การบริหารสิ่งพิมพ์	PM-19		✓	
การพัสดุ	PM-20		✓	
การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	PM-21		✓	
การบริหารและพัฒนาบุคลากร	PM-22		✓	
การบริหารงานสิ่งพิมพ์	PM-23		✓	
การบริหารงานสิ่งพิมพ์	PM-24		✓	
การจัดกรทราบน	PM-25			✓
การตรวจติดตามคุณภาพภายใน	PM-26			✓
การปฏิบัติงานและประเมิน	PM-27			✓
การควบคุมสถานะและบันทึกคุณภาพ	PM-28			✓
ทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง	PM-29			✓
การจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ	PM-30			✓
การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ	PM-31			✓
การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA	PM-32			✓
การประกันคุณภาพระดับคณะ	PM-33			✓

ภาพที่ 6.1-5 กระบวนการทำงาน PM ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มทร.ล้านนา

(2) การปรับปรุงกระบวนการ

คณะฯ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการทำงานด้านการศึกษา การวิจัย การบริการ วิชาการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการด้านการจัดการศึกษา วิจัย บริการ เพื่อตอบสนองต่อ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ให้เป็นไปตามแผนงานซึ่งกำกับควบคุมการดำเนินงานโดยสำนักงานคณบดี ตามผังการดำเนินงาน ดัง OP1 แยกเป็นแผนงานที่สำคัญ ดังตารางที่ 6.1-5

ตารางที่ 6.1-5 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญของคณะวิศวกรรมศาสตร์

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
1. การพัฒนาหลักสูตรและส่งเสริม วิชาการ	- อบรมเกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับ หลักสูตร AUN-QA (Version 4) ทุก หลักสูตร โดยวิทยากรจาก ทบอ. และ วิทยากรภายใน มทร. ล้านนา	- ทุกหลักสูตรของคณะฯ (22 หลักสูตร) มีการปรับปรุงและ ประเมินคุณภาพการศึกษาตาม เกณฑ์ AUN-QA (Version 4)	- ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีที่มีต่อการเรียน การสอนของอาจารย์ -ระดับความพึงพอใจของนักศึกษา

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
	<p>- ควบคุมและติดตามกระบวนการปรับปรุงหลักสูตร จัดทำหลักสูตรใหม่ตามรอบระยะเวลา (รอบ 5 ปี)</p>	<p>- หลักสูตรใหม่ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 วศ.บ.วิศวกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (ต่อเนื่อง) 2 วศ.บ.วิศวกรรมหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (ต่อเนื่อง) 3 วศ.บ.วิศวกรรมซอฟต์แวร์ <p>- ตรวจสอบประเมินคุณภาพภายในระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (วันที่ 8-26 ก.ค. 2567)</p>	<p>ระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ผ่านระบบทะเบียนกลาง มทร.ล้านนา (สวท. มทร.ล้านนา)</p>
<p>2. งานด้านกิจกรรมนักศึกษาและแนวทางการศึกษา</p>	<p>ระบบการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ และแนวทางการศึกษาผ่านทางเว็บไซต์คณะฯ เช่น กิจกรรม Open house, Training Day, Career Day, การแนะแนวเชิงรุกผ่านระบบเครือข่าย</p>	<p>- มีปฏิทินกิจกรรมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และมีกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรม ทำให้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวน นศ. ของหลักสูตรฯ เป็นไปตามเป้าของแผนรับนศ. - นศ. ได้เลือกสถานประกอบการในการฝึกสหกิจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (7.1-44, 7.1-45, 7.1-46) - ส่งเสริมการได้งานทำของนศ. เช่น โครงการปฏิบัติสหกิจ 8M ร่วมกับบริษัท มูราตะ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 6 คน และได้งานทำทั้งหมด 6 คน ที่บริษัท มูราตะ จำกัด 	<p>มีการวัดและประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ Google Form, QR Code</p>
<p>3. งานการเงิน บัญชีและพัสดุ</p>	<p>- งานการเงินและบัญชี คณะได้รับการจัดสรรงบประมาณ (วัสดุทางการศึกษา) จากรัฐบาล และดำเนินการจัดซื้อวัสดุทางการศึกษาภาคเรียนที่ 2/2566 และ 1/2567 แก่ทุกหลักสูตร ส่วนงบรายเงินได้ คณะได้จัดสรรหมวดงบดำเนินงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ ค่าเดินทางไปราชการ ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์ ค่าวัสดุสำนักงาน และงบรายอื่น ได้แก่ งบสหกิจศึกษา แผนงานหลักสูตรภาคพิเศษ และแผนงานหลักสูตร ป.โท-เอก เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>- งานพัสดุ คณะได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับการจัดการศึกษา ได้แก่ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา วัสดุฝึกทางการศึกษา วัสดุสำนักงาน และการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับโครงการวิจัยและบริการวิชาการ ตามระเบียบตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ 3,216,400 บาท - งบประมาณรายได้ที่ได้รับ 36,865,442 บาท 	<p>- ร้อยละการเบิกจ่าย 80.41</p> <p>- ร้อยละการเบิกจ่าย 36.85</p>

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
4. งานด้านงบประมาณและติดตามผลการจัดท่างบประมาณ	คณะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัยมาแล้วนั้น คณะได้มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณไว้ตลอดทั้งปีงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนงาน ครอบคลุมรายได้ที่คณะได้ประมาณการไว้ ทั้งนี้ คณะได้มีการเข้าร่วมประชุมรายงานผลการดำเนินงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณเป็นประจำทุกเดือนร่วมกับทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการรายงานความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้บริหารคณะได้รับทราบผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหาร คณะเป็นประจำทุกเดือน	ได้เข้าร่วมรายงานชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณกับทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยร่วมกับคณะกรรมการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และรายงานความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหาร	ผู้บริหารทั้งภาคมหาวิทยาลัยและในส่วนของคณะได้ทราบถึงความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ ทำให้การบริหารงานการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
5. การบริหารและพัฒนาบุคลากร - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารบุคลากรของบุคลากรสายวิชาการ คณะได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์ประกอบการพิจารณา ได้แก่ ผู้รับผิดชอบตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับปริญญาตรี ทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ หลักสูตรใหม่ หลักสูตรที่มีผู้สมัครจำนวนมาก และจำนวนผู้สมัครแต่ละหลักสูตรจำนวน/นักศึกษาปัจจุบัน - การพัฒนาบุคลากร คณะได้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเชิงวิชาการ หรือเชิงวิชาชีพ ของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และตามนโยบายการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัย เช่น <ul style="list-style-type: none"> (1) การอบรมเชิงปฏิบัติการคลินิก ตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกให้คำแนะนำและเตรียมความพร้อมฯ (วิทยากรโดย ศ.ดร.อลงกต แทนอมทอง และ รศ.ดร.ประสาท เนื่องเฉลิม) (2) ส่งเสริมอบรมเชิงปฏิบัติการการประยุกต์ใช้ AI อาทิเช่น ChatGPT, QuillBot, Gemini ในการเขียนบทความวิชาการ (3) การอบรมเชิงปฏิบัติงานร่างคำขอทรัพย์สินทางปัญญา <p>และกำกับติดตามการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2 และไตรมาสที่ 4 และพัฒนาด้านความผาสุก ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และด้านสวัสดิการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ได้หลักสูตรใหม่ที่เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น หลักสูตร - บุคลากรของคณะฯ มีความพร้อมแข่งขันและตื่นตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา 	มีการวัดและประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ Google Form, QR Code (7.3-5, 7.3-6, 7.3-7)

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	ข้อกำหนด	Leading Indicator	Lagging Indicator
6. งานด้านวิจัย บริการวิชาการ และจัดหารายได้	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยสู่การสร้างรายได้ผ่านการให้บริการวิชาการ - กำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการและวิจัย - ส่งเสริมและสนับสนุนการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรสร้างทรัพย์สินทางปัญญา 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้งานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ - ได้สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร 	งบประมาณโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการของหน่วยวิจัย <ul style="list-style-type: none"> - MMRU : 5,925,00.000 บาท - RITRU : 3,460,410.00 บาท - IMDC : 12,651,00.400 บาท -ได้จำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ (7.1-16) -ได้จำนวนสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร (7.1-20)

ตารางที่ 6.1-5 กระบวนการปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ

กระบวนการทำงาน	วัตถุประสงค์การปรับปรุง	การปรับปรุงปีที่ผ่านมา	การปรับปรุงในปีปัจจุบัน
1. งานด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บัณฑิตมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และทักษะสากล - เพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานทางด้านวิชาชีพ - เพื่อให้บัณฑิตมีงานทำเพิ่มมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำฐานข้อมูลหลักสูตรโดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนของ มทร.ล้านนา - การจัดทำฐานข้อมูลสหกิจศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาห้องเรียน Smart Classroom - จัดการเรียนการสอนในรูปแบบไฮบริด: Online และ Onsite - การประกันคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์คุณภาพ AUN-QA - จัดหาครุภัณฑ์ที่ทันสมัย Up to date ซึ่งเป็นครุภัณฑ์กลางที่ใช้ร่วมกันระหว่างหลักสูตรเพื่อให้เกิดการบูรณาการเรียนการสอน -ระบบ High Speed Internet ความเร็วสูงทั่วทั้ง มทร.ล้านนา (7.1-33)
2. งานด้านวิจัย งานด้านบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์สู่ชุมชนและสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการส่งเสริมการจดทรัพย์สินทางปัญญาทางด้านงานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ - ห้องสมุดดิจิทัลและการสืบค้นฐานข้อมูลงานวิจัย

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

คณะฯ มีพันธกิจหลักประกอบด้วย (1) จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ เทคโนโลยีขั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ สร้างนวัตกรรม (2) ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นการสร้าง และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือทรัพย์สินทางปัญญา (3) ให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นชุมชนและสังคม เพื่อสนับสนุนข้อกำหนดความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดเป้าหมายผ่านพันธกิจสู่วิสัยทัศน์ โดยคณะฯ มีการวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติการตามแผน โดยมีการเขียนแผนผังขั้นตอน ระยะเวลาที่แล้วเสร็จทุกขั้นตอนของการทำงาน มีการกำกับติดตามประชุมกรรมการประจำคณะทุกวันในส่วนของการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเป็นไปตามผลสำเร็จคือตัวชี้วัด เป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี คือ ทุกกระบวนการจะต้องมีตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานที่เห็นชัดเจนในหมวดที่ 7 (ผลลัพธ์ 7.5-23)

ตารางที่ 6.2-1 ต้นทุนของปัจจัยนำเข้าและตัววัดผลลัพธ์สำคัญของระบบงานต่าง ๆ

พันธกิจ	การควบคุมและลดต้นทุน	ตัววัดผลลัพธ์ที่สำคัญ
การผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (7.3-1) - จำนวนการรับนักศึกษาได้ตามเป้า (7.1-14,7.5-19) - ร้อยละนักศึกษางบตามเป้า (7.1-11,7.1-12) - ร้อยละบัณฑิตมีงานทำ (7.1-1) - ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (7.5-17) - ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (7.5-18) - จำนวนนักศึกษาต่างประเทศศึกษาต่อ/แลกเปลี่ยน (7.5-20) - สัดส่วนของจำนวนนักศึกษาที่มาสมัครเทียบกับแผนการรับเข้า (7.5-21) - จำนวนห้องเรียนที่เปิดสอนภาคพิเศษระดับปริญญาตรี (วศ.บ.ไฟฟ้าและวศ.บ.โยธา) เพื่อรองรับตามความต้องการของกลุ่มลูกค้า (7.5-22)
การวิจัย	- แหล่งทุนวิจัยและความร่วมมือกับภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ (7.1-16) - จำนวนงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ TC11 (7.1-17) - บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับ Scopus (Q1-Q4) (7.1-18) - จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ (7.1-19) - จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ (7.1-20) - ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (7.3-20) - เงินทุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (7.3-21) - จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกสถาบัน (7.3-22)
การบริการวิชาการ	การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาให้มีมูลค่าทางการตลาดเพิ่มขึ้น (ชุมชนบ้านต้นผึ้ง อ.คอยสะแก, วิสาหกิจชุมชนกสิกรรมธรรมชาติสุขใจพอ อ.สันป่าตอง จ.เชียงใหม่) - จำนวนชุมชนที่มีรายได้เพิ่มสูงขึ้นจากการให้บริการวิชาการ 1 ชุมชน
การบริหารจัดการ	การจ้างบุคลากรด้วยเงินรายได้	- รายได้จากการบริหารจัดการทรัพย์สิน

ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ มีกระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะ มีระบบการคัดเลือกการจัดซื้อสินค้า การบริการที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ มีการส่ง รับมอบ ให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อช่วยให้ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือปรับปรุง และทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์

ตารางที่ 6.2-2 กระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทานเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะฯ

กระบวนการ	ผู้ส่งมอบที่สำคัญ	กระบวนการวิเคราะห์คัดเลือก	ผู้รับผิดชอบ
การจัดหาทรัพยากรการเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ให้บริการ - ร้านค้า/บริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> - คัดเลือกร้านค้า/บริษัทจากใบเสนอราคาที่ดีที่สุดจากคู่เทียบจำนวน 3 ร้านค้า/บริษัท - ดำเนินการจัดซื้อตามระเบียบการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง (7.1-34,7.1-35) - มีประเมินผลการดำเนินงานของผู้ส่งมอบโดยการใช้แบบสอบถาม เช่น การประเมินผู้ขาย การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ 	รองคณบดี ทุกฝ่าย
การจัดทำเตรียมห้องและอุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - คณะวิศวกรรมศาสตร์ - สาขา/สาขาวิชา - ผู้ให้บริการด้านซ่อมบำรุง - ร้านค้า/บริษัท ผู้ส่งมอบ / คู่ความร่วมมือ 	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบความพร้อม วัสดุ เครื่องมือประจำห้องปฏิบัติการให้พร้อมใช้งานและทันสมัย (7.2-6, 7.3-10, 7.3-11) - ผลประเมินความพึงพอใจต่อการใช้ห้องปฏิบัติการ - ห้องปฏิบัติการหุ่นยนต์อุตสาหกรรม - หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง - หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ 	รองคณบดี ทุกฝ่าย

กระบวนการ	ผู้ส่งมอบที่สำคัญ	กระบวนการวิเคราะห์คัดเลือก	ผู้รับผิดชอบ
งบประมาณและติดตามประเมินผล งบประมาณ	อาจารย์ และเจ้าหน้าที่	- คณะฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2 ส่วน (งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณรายได้) - ตรวจสอบการใช้งบประมาณคงเหลือจากระบบ ERP และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารทุกไตรมาส หาก ผลการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผน จะดำเนินการปรับ แผนเพื่อนำไปดำเนินกิจกรรม/โครงการที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของคณะฯ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
การบริการด้านงานวิจัย การบริการวิชาการ	บุคลากร อาจารย์ ผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน บริษัท โรงงาน ห้าง ร้านเอกชน	- ระบบการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ และบันทึก ข้อความจากสถาบันวิจัยฯ ให้ผู้ที่สนใจ - ทำข้อเสนอโครงการผ่านมายังคณะฯ และนำเสนอให้ สถาบันวิจัยฯ - สถาบันวิจัยฯ แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ข้อเสนอโครงการ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ และจัด ส่งไปยังแหล่งทุน - สถาบันวิจัยฯ แจ้งผลการพิจารณาทุนให้แก่คณะฯ และบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดทำสัญญารับทุน	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย และบริการ วิชาการ

ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

(1) ความปลอดภัย

SL ได้มอบหมายให้รองคณบดีทุกพื้นที่ให้ความใส่ใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยโดยมีระบบรักษาความปลอดภัยตามอาคารตลอด 24 ชั่วโมง มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลอาคาร กล้องวงจรปิด CCTV คณะฯมีการวางแผน และการดำเนินการด้านการป้องกันฝุ่นละออง PM2.5 การป้องกันอัคคีภัย และไฟฟ้าขัดข้อง

ตารางที่ 6.2-3 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (ผลลัพธ์ 7.1-40)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กระบวนการ/แผนป้องกัน/แผนสำรวจ/ การกู้คืน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
การป้องกันฝุ่นละออง PM2.5	ป้องกันสุขภาพของบุคลากร ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ผู้เรียน	-บรรยายเชิงวิชาการ หัวข้อ “สถานการณ์ ฝุ่นภาคเหนือและวิธีการป้องกันตนเอง จาก PM2.5” - ระบบยืม-คืนเครื่องฟอกอากาศ PM2.5	ทุกปี	รองคณบดีฝ่าย วิจัย
การป้องกันและควบคุม อัคคีภัย	ป้องกันความเสียหายและการ สูญเสียทรัพย์สิน	-อบรมให้ความรู้แก่นักศึกษาและบุคลากร โดยการซักซ้อมอัคคีภัยในอาคารสูงเป็น ประจำทุกปี - ตรวจสอบอุปกรณ์/สารเคมีถังดับเพลิง	ทุกปี ทุกๆ 6 เดือน	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ
การป้องกันระบบไฟฟ้า ขัดข้อง	ลดความสูญเสียจากไฟฟ้าขัดข้อง	- ตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ไฟฟ้า และติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้า - เปลี่ยนอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอายุ การใช้งานมากหลายปี และเสื่อมสภาพ - มีการแจ้งเตือนล่วงหน้าและเตรียมความ เพื่อกิจกรรมสอนเสริม	ทุกปี ทุกเดือน	รองคณบดีฝ่าย บริหาร

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

คณะฯ มีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉิน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นผู้ดำเนินการกับอาคารและห้องปฏิบัติการอาคารเรียนรวมวิศวกรรมอุตสาหกรรม หน่วยงานวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ หน่วยงานนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง (อาคาร C3) หน่วยงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ มีการวางแผน มีการตรวจสอบ และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามรอบระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอพร้อมใช้งาน เช่น ระบบลิฟท์ การซ่อมหม้อไพพ ระบบแจ้งเตือนเหตุฉุกเฉิน อุปกรณ์ถังดับเพลิง และในทุกปีคณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมซักซ้อมการดับเพลิงและซักซ้อมการอพยพ

หนีไฟ ปีละ 1 ครั้ง และเมื่อเกิดเหตุการณ์นักศึกษาและบุคลากรภายในอาคาร และหน่วยวิจัยฯ ดังกล่าวจะมารวมตัวกันที่ป้ายจุดรวมพล (Assembly Point) เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของจำนวนนักศึกษาและบุคลากรภายในอาคาร (ผลลัพธ์ 7.1-41, 7.1-42, 7.1-43)

(3) การบริหารความเสี่ยง

คณะฯ ได้วิเคราะห์และเลือกประเด็นความเสี่ยงที่มีค่าความเสี่ยงสูง และส่งผลกระทบต่อการบริหารงานคณะฯ เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และนำมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดังต่อไปนี้

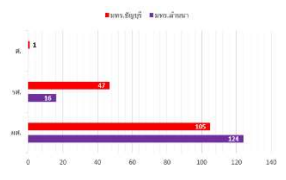
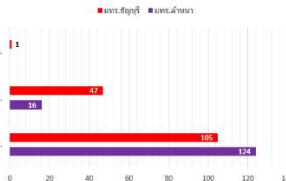
1) ด้านการเรียนการสอน ได้เลือกประเด็นความเสี่ยงเรื่อง จำนวนรับนักศึกษาที่ไม่เป็นไปตามแผนรับ หลักสูตรที่ไม่ทันสมัยและไม่ตอบโจทย์สถานประกอบการ โดยคณะฯ ได้มีการวางกิจกรรมและโครงการเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไม่ให้เกิดซ้ำ เช่น โครงการ Open house การออกแนะแนวเชิงรุก การพัฒนาหลักสูตรและการสร้างหลักสูตรใหม่ (WiL, SiF, บัณฑิตพันธุ์ใหม่)

2) ด้านงานวิจัย ได้เลือกประเด็นความเสี่ยงเรื่อง จำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่จดสิทธิบัตรที่ไม่เป็นไปตามแผน โดยคณะฯ ได้มีการวางกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรของคณะฯ และสนับสนุน ส่งเสริมการส่งข้อเสนองานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การขึ้นทะเบียนสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา

หมวด 7 ผลลัพธ์

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีการศึกษา		
			2564	2565	2666
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ (47 ตัวชี้วัด)					
ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า					
ผลการดำเนินการด้านการศึกษา แสดงในตัวชี้วัดที่ 7.1-1- 7.1-27 ผลการดำเนินการที่สำคัญในปีการศึกษาในปี 2566 พบว่าแนวโน้มของการรับเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาระดับปวส. และปริญญาตรีเพิ่มขึ้นตามลำดับและสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพบว่าผลการดำเนินการของตัวชี้วัดจำนวนนักศึกษา/บัณฑิตศึกษาที่เป็นผู้ประกอบการซึ่งเป็นตัวชี้วัดใหม่มีแนวโน้มสูงกว่าเป้าหมาย					
7.1-1	ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี คณะฯปรับเพิ่มเป้าหมายร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ	20	-	-	24
7.1-2	จำนวนนักศึกษา/บัณฑิตศึกษาที่เป็นผู้ประกอบการ (คน)	20	30	21	N/A
7.1-3	จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิตที่ได้งานทำระดับปริญญาตรี (บาท)	15,000	16,494	15,298	N/A
7.1-4	จำนวนผลงานของนักศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	10	-	-	12
7.1-5	จำนวนผลงานตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติของระดับบัณฑิตต่อจำนวนนักศึกษา	10	-	-	9
7.1-6	จำนวนผลงานตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับนานาชาติของระดับบัณฑิตต่อจำนวนนักศึกษา	5	-	-	3
7.1-7	ระดับความพึงพอใจจากสถานประกอบการที่มีต่อการใช้บัณฑิต (ระดับปริญญาตรี/ระดับบัณฑิตศึกษา)	3.50	-	4.41	N/A
7.1-8	ร้อยละของจำนวนหลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความ เป็นผู้ประกอบการตามจุดเน้นของมหาวิทยาลัย	3.50	-	-	4.41
7.1-9	จำนวนการแข่งขันที่เข้าร่วมแข่งขันวิชาการ	6	6	6	6
7.1-10	ร้อยละของจำนวนรางวัลการแข่งขันทักษะ/วิชาชีพ ต่อจำนวนครั้งที่เข้าร่วมการแข่งขัน	60	-	-	58.62
7.1-11	ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	60	-	-	76.54
7.1-12	ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาโทที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	30	-	-	30.77
7.1-13	ร้อยละอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย	80	-	-	80.29
7.1-14	จำนวนรับเข้าของนักศึกษา				
	- ระดับปวส.	400	462	381	461
	- ระดับปริญญาตรี	2,000	1,845	1,907	2,047
	- ระดับปริญญาโท	20	17	26	14
	- ระดับปริญญาเอก	12	-	9	11
7.1-15	ค่าเฉลี่ย GPA ของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา				
	- ระดับปริญญาตรี	2.50	-	-	2.99
	- ระดับปริญญาโท	3.50	-	-	3.84
	- ระดับปริญญาเอก	3.50	-	-	N/A
ผลการดำเนินการด้านการวิจัย แสดงในตัวชี้วัดที่ 7.1-16 ถึง 7.1-27 คณะฯ มีจำนวนบทวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับ High quality publications: Scopus Q1-Q4 มีจำนวนผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ มีตัวชี้วัดจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ ระดับนานาชาติ และมีจำนวนอนุสิทธิบัตรต่ำกว่าคู่เทียบ (เทียบ มทร.ธัญบุรี)					
7.1-16	จำนวนผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (บทความ)	30	-	-	39
7.1-17	จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ TCI 1 (บทความ)	10	-	-	12
7.1-18	จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับ High quality publications: Scopus Q1-Q4	20	-	-	27
7.1-19	จำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ (บทความ) จากการทบทวน ผลลัพธ์ปี 2566 คณะฯ มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติน้อยกว่าเมื่อเทียบกับสัดส่วน อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกซึ่งมีถึง 22%	20	-	-	27
7.1-20	จำนวนสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์ของบุคลากรสายวิชาการ (นับต่อปี)	20	-	-	29
	- จำนวนสิทธิบัตรของบุคลากรสายวิชาการ		-	-	13
	- จำนวนอนุสิทธิบัตรของบุคลากรสายวิชาการ		-	-	12
	คณะฯ มีผลงานด้านการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ค่อนข้างน้อย จึงกำหนดเป้าหมาย เบื้องต้นไว้ค่อนข้างต่ำ				
	- จำนวนลิขสิทธิ์ของบุคลากรสายวิชาการ		-	-	1

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีการศึกษา		
			2564	2565	2666
-	จำนวนการออกแบบผลิตภัณฑ์		-	-	3
ผลการดำเนินการด้านการบริการวิชาการ แสดงในตัวชี้วัดที่ 7.1-21 ถึง 7.1-27 ปีการศึกษา 2566 คณะฯ มีผลงานบริการวิชาการโดดเด่นด้านการบริการแก่ชุมชนผ่านโครงการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 35 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการที่คณะฯ ทำมาต่อเนื่อง					
7.1-21	จำนวนชุมชนที่คณะฯ ไปบริการวิชาการและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	15	-	-	35
7.1-22	จำนวน MOU กับหน่วยงาน/สถานประกอบการที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่เกิดขึ้นใหม่	3	4	4	3
7.1-23	จำนวน MOU กับต่างประเทศที่มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	4	4	4	6
7.1-24	จำนวนโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3	-	16	8
7.1-25	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้	4	-	4	6
7.1-26	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	10	-	-	7
7.1-27	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบริการวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	20	-	-	20
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน					
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ แสดงในตัวชี้วัดที่ 7.1-28 ถึง 7.1-43 การรับนักศึกษาเข้าศึกษาในปีการศึกษา 2566 มีการจัดโครงการเปิดบ้าน (Open House) ซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการต่อเนื่องมาประจำทุกปี					
7.1-28	จำนวนนักศึกษาที่สมัครรอบเปิดบ้านและ TCAS รอบ 1 (คน)	2,000	-	-	2,321
7.1-29	ร้อยละจำนวนนักเรียนที่เป็นไปตามแผนการเปิดรับ	100	-	-	100
7.1-30	จำนวนเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (ล้านบาท)	2,750,000	-	-	3,014,644
7.1-31	ร้อยละของจำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับเงินทุนสนับสนุนเทียบกับจำนวนโครงการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยที่ได้รับจัดสรร	100	-	-	100
7.1-32	จำนวนงานวิจัยของบุคลากรที่สนับสนุนการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	30	-	-	23
7.1-33	จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการจัดสรรในการจัดซื้อครุภัณฑ์ (ล้านบาท)	30,000,000	39,540,000	45,356,900	32,667,700
7.1-34	เวลาเฉลี่ยของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (วันทำการ)	5	-	5	5
7.1-35	ร้อยละของรายการจัดซื้อจัดจ้างที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	100	-	100	100
7.1-36	ผลลัพธ์จากการให้บริการของหน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง				
-	จำนวนงานที่ให้บริการสอบเทียบ/ทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง	15	-	-	7
-	จำนวนหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม/สัมมนา	20	-	-	30
-	จำนวนหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม/สัมมนา รายเก่า	20	-	-	20
-	จำนวนหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม/สัมมนา รายใหม่	5	-	-	10
ผลลัพธ์จากการให้บริการของหน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์					
-	จำนวนงานที่ให้บริการทดสอบด้านวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์	20	-	-	25
-	จำนวนหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม/สัมมนา	20	-	-	30
-	จำนวนหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม/สัมมนา รายเก่า	20	-	-	20
-	จำนวนหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรม/สัมมนา รายใหม่	5	-	-	10
7.1-37	จำนวนโครงการในการพัฒนานักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา	10	-	-	18
7.1-38	จำนวนระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของคณะฯ	5	-	-	9
7.1-39	จำนวนเรื่องของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	2	-	-	2
(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน					
7.1-40	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรับมือต่ออุบัติเหตุและสภาวะฉุกเฉิน	2	-	-	2
7.1-41	จำนวนบุคลากรและนักศึกษาที่ผ่านการอบรมมาตรฐานด้านความปลอดภัยภายในอาคาร	130	-	-	130
7.1-42	ร้อยละของอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่ได้รับการตรวจสอบ	100	-	-	100
7.1-43	ร้อยละของจำนวนครั้งของการจัดการและรับมือในการเกิดอุบัติเหตุหรือสภาวะฉุกเฉินตามระยะเวลาที่กำหนด	100	-	-	100
ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุทยาน					
7.1-44	จำนวนหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรแบบสหกิจศึกษา	10	10	10	11
7.1-45	จำนวนนักศึกษาปริญญาตรีที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาทั้งหมด	300	295	390	346

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีการศึกษา		
			2564	2565	2666
7.1-46	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับคณะฯ	130	132	154	156
7.1-47	จำนวนสถานประกอบการที่ร่วมกับหลักสูตรปริญญาตรีในการเรียนการสอน	5	-	-	9
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (19 ตัวชี้วัด)					
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (7.2-1 ถึง 7.2-19)					
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (7.2-1 ถึง 7.2-11)					
7.2-1	ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคณะฯ ในภาพรวม	4	-	-	4.72
7.2-2	ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อการเรียนการสอนของอาจารย์	4	4.25	4.26	4.31
7.2-3	ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนของอาจารย์	4	4.75	4.60	4.39
7.2-4	ร้อยละของจำนวนรายวิชาที่มีผลการประเมินการสอนจากนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4.00	90	100	100	100
7.2-5	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อการสนับสนุนด้านการวิจัยของคณะฯ	4	-	-	3.50
7.2-6	ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อห้องและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	4	-	-	3.00
7.2-7	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง	80	-	-	92.08
7.2-8	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	80	-	-	89.50
7.2-9	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการวิชาการและผู้เข้าอบรมหน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์	80	-	-	97.32
7.2-10	ร้อยละความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการวิชาการต่อสังคม	80	-	-	83.2
7.2-11	ร้อยละความพึงพอใจต่อภาพรวมของคณะลูกค้ากลุ่มอื่น	80	-	-	94.32
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (7.2-12 ถึง 7.2-19)					
7.2-12	จำนวนทุนการศึกษาภายในที่นักศึกษาได้รับต่อปี	2	1	2	2
7.2-13	จำนวนทุนการศึกษาภายนอกที่นักศึกษาได้รับต่อปี	5	6	5	8
7.2-14	ร้อยละความผูกพันของผู้เรียน	80	-	-	94.32
7.2-15	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรภายนอกต่อการให้บริการวิชาการของคณะฯ	80	-	-	80
7.2-16	ร้อยละของบัณฑิตศึกษาที่เป็นศิษย์เก่า	60	64.7	60	60
7.2-17	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในคณะฯ	80	-	-	80
7.2-18	จำนวนหน่วยงาน/องค์กรที่ใช้บริการวิชาการซ้ำ (ใช้บริการมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 3 ปี)	20	-	-	20
7.2-19	จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ดำเนินการร่วมกับศิษย์เก่า	2	-	-	5
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (25 ตัวชี้วัด)					
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (7.3-1 ถึง 7.3-7)					
7.3-1	จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา	1:20	-	-	17.58
7.3-2	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินดีเด่น	30	31.58	28.67	39.19
7.3-3	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	60	-	-	35.67
7.3-4	ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	45	-	-	37.43
7.3-5	ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	7	-	-	4.39
					
7.3-6	ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	-	-	33.04
					

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีการศึกษา		
			2564	2565	2666
7.3-7	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2566)	20	-	-	23
(2) บรรยากาศการทำงาน (7.3-8 ถึง 7.3-13)					
7.3-8	ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย	75	-	-	80.62
7.3-9	ร้อยละความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	75	-	-	85.23
7.3-10	ร้อยละความพึงพอใจต่อเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	75	-	-	67.69
7.3-11	ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและสนับสนุนการทำงานได้อย่างเหมาะสม	75	-	-	85.54
7.3-12	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง	75	-	-	76.62
7.3-13	ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	75	-	-	75.38
(3) ความผูกพันของบุคลากร (7.3-14 ถึง 7.3-17)					
7.3-14	ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ	100	-	-	96.53
7.3-15	ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน	100	-	-	100
7.3-16	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	0	-	-	3.47
7.3-17	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	0	-	-	0
	ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน	75	-	-	82.93
	ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ	75	-	-	75.12
	ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการยอมรับ	75	-	-	72.68
(4) การพัฒนาบุคลากร (7.3-18 ถึง 7.3-25)					
7.3-18	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาในหลักสูตร	80	77	75	75
7.3-19	ร้อยละจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่	60	-	-	38
7.3-20	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	10	-	-	12
7.3-21	สัดส่วนเงินวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (ต่อคน)	60,000	-	-	23,359
7.3-22	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกสถาบัน จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกสถาบันของคณะฯ 7,696,644 บาท ต่ำกว่า คู่แข่ง (เทียบ มทร.ธัญบุรี)	5,000,000	-	-	7,696,644
7.3-23	จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียงและได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ	3	-	-	6
7.3-24	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาชีพที่ได้รับผิดชอบ	80	89	93	59
7.3-25	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	10	7.41	25.92	11.11
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (18 ตัวชี้วัด)					
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม					
(1) การนำองค์กร (7.4-1 ถึง 7.4-4)					
7.4-1	ร้อยละของการรับรู้ (ค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์) ของบุคลากร นักศึกษา และลูกค้ากลุ่มอื่น	80	-	-	82.85
7.4-2	ร้อยละความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร	80	-	-	77.68
7.4-3	ร้อยละความพึงพอใจด้านการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ	80	-	-	79.11
7.4-4	ร้อยละความพึงพอใจการทำให้เกิดการปฏิบัติกรอย่างจริงจัง	80	-	-	79.64
(2) การกำกับดูแลองค์กร (7.4-5 ถึง 7.4-6)					
7.4-5	ร้อยละของความเชื่อมั่นของการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของทิมผู้บริหารคณะ	80	73.62	62.00	61.90
7.4-6	ร้อยละผลประเมินของกรดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ	80	82	83	23
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (7.4-7 ถึง 7.4-9)					
7.4-7	ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน AUN-QA	100	-	-	95.45
7.4-8	ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับรองจากสภาวิศวกรต่อจำนวนหลักสูตรที่ต้องรับรอง	100	-	-	100
7.4-9	จำนวนข้อร้องเรียนการทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร	0	-	-	0

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ปีการศึกษา		
			2564	2565	2666
(4) จริยธรรม (7.4-10 ถึง 7.4-14)					
7.4-10	จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารคณะฯ	0	-	-	0
7.4-11	จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินจัดซื้อจัดจ้าง	0	-	-	0
7.4-12	จำนวนข้อร้องเรียนต่อบุคลากรคณะฯ	0	-	-	0
7.4-13	จำนวนครั้งการละเมิดผลงานทางวิชาการ	0	-	-	0
7.4-14	จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัย และการบริการวิชาการคณะฯ	0	-	-	0
(5) สังคม (7.4-15 ถึง 7.4-18)					
7.4-15	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อสังคม	2	-	-	3
7.4-16	จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาโดยกิจกรรมจากนักศึกษา	2	-	-	3
7.4-17	จำนวนชุมชนที่ได้รับการพิจารณาโดยงานวิจัย	2	-	-	1
7.4-18	จำนวนโครงการที่บริการวิชาการ/ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาชุมชน	2	-	-	3
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (23 ตัวชี้วัด)					
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด					
(1) ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน (7.5-1 ถึง 7.5-16)					
7.5-1	จำนวนทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี	10	7	7	10
7.5-2	งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	120	-	-	102,703,365.48
7.5-3	งบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับจัดสรร (ล้านบาท)	60	-	-	107,228,096.20
7.5-4	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเงินแผ่นดินประเภทงบลงทุน (ล้านบาท)	30,000,000	38,840,000	43,466,900	28,035,000
7.5-5	ร้อยละของงบประมาณประเภทงบลงทุนต่องบแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร	20	21	30	22
7.5-6	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรรายได้ประเภทงบลงทุน (ล้านบาท)	6,500,000	1,600,000	9,745,050	7,947,400
7.5-7	ร้อยละของงบประมาณประเภทงบลงทุนต่องบรายได้ที่ได้รับจัดสรร	10	5	23	7
7.5-8	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน	80	-	-	80.41
7.5-9	ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้	80	-	-	38.56
7.5-10	งบประมาณในการพัฒนานักศึกษาทั้งหมดต่อคน (บาท)	1,050	-	-	1,400
7.5-11	งบประมาณเฉลี่ยในการพัฒนามูลสารต่อคน (บาท)	3,500	-	-	7,000
7.5-12	งบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการแก่สังคม (บาท)	2,000,000	-	8,930,592	3,305,900
7.5-13	งบประมาณโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการผ่าน หน่วยวิจัยนวัตกรรมและทดสอบผลิตภัณฑ์งานระบบขนส่งทางราง (บาท)	3,300,000	-	-	3,460,410
7.5-14	งบประมาณโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการผ่าน หน่วยวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (บาท)	12,500,000	-	-	12,651,400
7.5-15	งบประมาณโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการผ่าน หน่วยวิจัยวัสดุและนวัตกรรมทางการแพทย์ (บาท)	5,500,000	-	-	5,925,000
7.5-16	งบประมาณที่ได้จากงานบริการวิชาการ (บาท)	2,200,000	3,471,780	3,386,540	2,371,182
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด (7.5-17 ถึง 7.5-22)					
7.5-17	ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด	95	-	-	90
7.5-18	ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด	5	-	-	1
7.5-19	ร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่รับได้จริงเทียบกับแผนการรับ	95	99.2	82.4	93.9
7.5-20	จำนวนนักศึกษาต่างประเทศศึกษาต่อ/แลกเปลี่ยน	2	1	2	3
7.5-21	สัดส่วนของจำนวนนักศึกษาที่มาสมัครเทียบกับแผนการรับเข้า	2:1	2.35:1	2:1	2.77:1
7.5-22	จำนวนห้องเรียนที่เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี (ภาคพิเศษ)	3	3	5	6
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม					
7.5-23	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะฯ	80	82	83	23