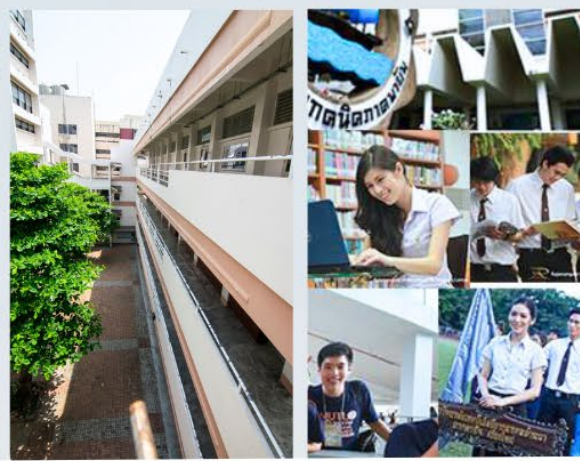


รายงานการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx)



คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีการศึกษา 2566

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา สำหรับผลการดำเนินการในรอบปีการศึกษา 2566 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการประเมินตนเอง ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence) ฉบับปี พ.ศ. 2567-2570 ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหาร องค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเพื่อรับการตรวจประเมินจากคณะกรรมการ ตรวจสอบประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

รายงานการประเมินตนเองฉบับนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้าน ของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์และเป็นสารสนเทศที่สำคัญสำหรับรายงานต่อคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวง อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงสารสนเทศสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานของคณะบริหารธุรกิจและ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ต่อไป



รองศาสตราจารย์ ดร.กัญฐณา ดิษฐ์แก้ว
คณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างองค์กร	1
P1 ลักษณะองค์กร	1
P2 สภาพการณ์ของสถาบัน	11
หมวด 1 การนำองค์กร	16
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	16
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม	22
หมวด 2 กลยุทธ์	36
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	36
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	56
หมวด 3 ลูกค้า	65
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	65
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	70
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	75
4.1 การวัด การวิเคราะห์ การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	75
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	79
หมวด 5 บุคลากร	85
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	85
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	91
หมวด 6 การปฏิบัติการ	96
6.1 กระบวนการทำงาน	96
6.2 สิทธิผลของการปฏิบัติการ	101
หมวด 7 ผลลัพธ์	105

โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ จัดตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 ได้ก่อตั้งขึ้นจากคณะวิชาบริหารธุรกิจและคณะวิชาศึกษาทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคพายัพ และต่อมาในวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งขึ้น เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และประกาศกฎกระทรวง ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงได้รวมคณะวิชาบริหารธุรกิจและคณะวิชาศึกษาทั่วไป และจัดตั้งเป็น “คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์” มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมเป็นนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ปรัชญาของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คือ จัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพสู่มาตรฐานการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี 7 หลักสูตร 4 วิชาเอก ที่ครอบคลุมหลักสูตรด้านการบัญชี บริหารธุรกิจ และศิลปศาสตร์ โดยจัดการเรียนการสอนในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน ตาก และพิษณุโลก ในแต่ละจังหวัดมีรองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ทุกจังหวัด เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงาน กำกับดูแลและควบคุมการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการให้มีมาตรฐานเดียวกัน

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์มีกำหนดผลิตภัณฑ์หลักของคณะไว้ 3 ด้าน 1) ด้านการจัดการศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนหลักสูตรในระดับปริญญาตรี จำนวน 7 หลักสูตร หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) จำนวน 4 หลักสูตร รวมถึงการสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ ได้แก่ 1) บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด 2) บริษัทซีอาร์ซี ไทยวัสดุ จำกัด 3) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 4) ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และ 5) บริษัท เอ็ม เอส พี อินเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด (หมูอินเตอร์) นอกจากนี้ คณะยังรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปของทุกหลักสูตร 3 กลุ่มวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร และกลุ่มวิชาสุขภาพ 2) ด้านการวิจัย มีการส่งเสริมพัฒนา งานวิจัยประกอบกับการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ สร้างนักวิจัยต้นแบบเพื่อให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยรุ่นใหม่ สร้างเครือข่ายวิจัย ตลอดจนความร่วมมือทางวิชาการและการเผยแพร่ผลงาน 3) ด้านบริการวิชาการ มีศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี โดยมีหน่วยภายใต้ศูนย์ 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยพัฒนาศักยภาพด้านบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (BEU) หน่วยวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและไมซ์ (TMU) หน่วยบริการวิชาชีพบัญชี (PAU) การจัดการรายได้จากงานวิจัยและบริการวิชาการ และพัฒนาผู้ประกอบการมืออาชีพบนฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยี นำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย และห้องเรียนรู้ศูนย์ภาษา รายละเอียดดังตารางตาราง OP-1

ตาราง OP-1 การจัดการศึกษาและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

การจัดการศึกษาและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบที่มีความสำคัญต่อคณะ	วิธีการจัดการ
<p>1. การจัดการศึกษา</p> <p>- หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 7 หลักสูตร 4 วิชาเอก ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บช.บ.บัญชี 2. บธ.บ.บริหารธุรกิจ <ul style="list-style-type: none"> • วิชาเอกการจัดการธุรกิจ • วิชาเอกการตลาดและการตลาดดิจิทัล • วิชาเอกภาษาอังกฤษธุรกิจ • วิชาเอกธุรกิจการค้าและบริการ 3. บธ.บ.ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ 4. บธ.บ.การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 5. ศศ.บ.การท่องเที่ยวและบริการ 6. ศศ.บ.ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล 7. บธ.บ.การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ) <p>- หลักสูตรระดับ ปวส. จำนวน 4 หลักสูตร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปวส. สาขาวิชาบัญชี 2. ปวส. สาขาวิชาการตลาด 3. ปวส. สาขาวิชาการจัดการ 4. ปวส. เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน โดยนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจำนวน 1,011 คน 2. สร้างนักบัญชีมืออาชีพจากหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากสภาวิชาชีพบัญชี นักศึกษาสำเร็จการศึกษา จำนวน 162 คน 3. สร้างนักบริหารธุรกิจมืออาชีพด้านการบริหารธุรกิจ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 684 คน 4. พัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านการท่องเที่ยวและบริการ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 67 คน 5. พัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 150 คน (จำนวนผู้เข้าสอบวัดระดับมาตรฐานทางภาษา CEFR) 6. สร้างรายได้จากการจัดการศึกษาทุกจังหวัด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบหลักสูตรที่มีรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติ 2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการบูรณาการหลากหลายศาสตร์และการปฏิบัติบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตามปรัชญาของคณะ เช่น โครงการบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม การพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม ในคณะผ่านกลไก STEAM4INNOVATOR 3. ฝึกปฏิบัติทักษะการเป็นผู้ประกอบการในห้องปฏิบัติการและธุรกิจจำลอง 4. จัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ (Work Integrated Learning: WIL) 5. การฝึกปฏิบัติงานจริงร่วมกับสถานประกอบการ (สหกิจศึกษา) โดยมีการจัดทำโครงการ/งานวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ
<p>2. การวิจัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 2. การสร้างเครือข่ายในการทำงานกับเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กรเพื่อดำเนินงานด้านการวิจัยร่วมกัน 3. บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนข้อมูลจากแหล่งทุนต่าง ๆ 4. การจัดทำวารสารวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำข้อมูลเครือข่ายงานวิจัยของภาคี 2. สนับสนุนข้อมูลจากแหล่งทุน ตลอดจนมีการติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัยและประเมินผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ในเบื้องต้นเพื่อให้มั่นใจว่า “แหล่งทุนจะได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ” 3. พัฒนาวารสารวิชาการ และเผยแพร่วารสารวิชาการต่อสาธารณะชน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของวารสารไว้ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ (TCI กลุ่ม 2)
<p>3. การบริการวิชาการ</p> <p>มีการให้บริการ 2 ลักษณะ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบให้เปล่า 2. แบบมีรายได้ 	<p>แบบให้เปล่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และบริการวิชาการ ของนักศึกษา และอาจารย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างแท้จริง 2. ยก ระดับ คุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ของนักศึกษา อาจารย์ 3. สร้างภาคีเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ของคณะ <p>แบบมีรายได้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จ.เชียงใหม่ และบุคคลทั่วไป ที่ต้องการพัฒนาตนเอง และสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานโปรแกรมประชุม 2. เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดเชียงใหม่กับคณะ 3. เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยและคณะ ในการให้บริการวิชาการ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน และสังคม 4. เพื่อสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยและคณะ 	<p>แบบให้เปล่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ได้นำองค์ความรู้ ไปพัฒนาชุมชน สังคม และสามารถนำรายวิชาบูรณาการการเรียนการสอนร่วมกับชุมชนในการให้บริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 2. โครงการอาจารย์ได้สอนนักศึกษาได้ฝึกชุมชนได้ประโยชน์ 3. จัดทำข้อมูลเครือข่ายงานวิจัยของภาคี <p>แบบมีรายได้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดอบรมให้ความรู้ 2. สร้างความร่วมมือกับประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน 3. ระดมข้อคิดเห็นการบริการวิชาการร่วมกับชุมชน 4. จัดทำตามระเบียบการรับงานบริการวิชาการโดยนำส่งรายได้เข้ามหาวิทยาลัย ร้อยละ 10

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

คณะได้กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก รายละเอียดดังตารางตาราง OP-2

ตาราง OP-2 พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม

พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรอบรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับศักยภาพของบุคลากร จากกระบวนการมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมสร้างสรรค์ ให้ผูกพัน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและบูรณาการเข้ากับการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สำหรับผู้ประกอบการและบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมท้องถิ่นตามแนวทางศาสตร์พระราชา บริหารเครือข่ายความร่วมมือและสร้างพันธมิตรทางวิชาการ การทำงานร่วมกันกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนสู่ความเป็นระดับชาติและนานาชาติ
วิสัยทัศน์	ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม เป็นนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน
ค่านิยม BALA	<p>B = BUILD : graduates up as hands-on innovators and smart young entrepreneurs. (ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมและผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ที่รอบรู้ชาญฉลาด)</p> <p>A = AGILE : faculty operations and administration focusing on participation as a team. (การดำเนินงานและการบริหารของคณะในลักษณะที่คล่องตัวเพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานร่วมกันเป็นทีม)</p> <p>L = LIFELONG Learning : faculty members with creativity in educational innovation development, research, and professional growth. (เป็นคณะที่มีบุคลากรที่มีความรอบรู้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยและเติบโตอย่างมีอาชีพ)</p> <p>A = ACT as ONE : among six campuses collaborating with integrity and professional ethic responsibility. (เป็นหนึ่งในเดียวทั้ง 6 จังหวัด)</p>
วัฒนธรรม	To Move Forward and Take the Lead in Education (ก้าวไปข้างหน้าและเป็นผู้นำในด้านการศึกษา)
สมรรถนะหลัก	<p>ค่านิยมหลัก (Core Values)</p> <ol style="list-style-type: none"> B - BUILD (การสร้างสรรค์และพัฒนา) <ul style="list-style-type: none"> คณะมุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตที่เป็นนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมและผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่มีความรู้กว้าง และเชี่ยวชาญ (Graduates up as hands-on innovators and smart young entrepreneurs) การเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงและการประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาจริงในธุรกิจและชุมชน A - AGILE (ความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ) <ul style="list-style-type: none"> คณะมีการดำเนินงานและการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Faculty operations and administration focusing on participation as a team) การปรับตัวและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ L - LIFELONG Learning (การเรียนรู้ตลอดชีวิต) <ul style="list-style-type: none"> คณะส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการศึกษาและการวิจัย (Faculty members with creativity in educational innovation development, research, and professional growth) การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต A - ACT as ONE (การทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว) <ul style="list-style-type: none"> คณะมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในทุกวิทยาเขต โดยเน้นการมีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Among six campuses collaborating with integrity and professional ethic responsibility) การสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่างบุคลากรและการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะมีบุคลากรรวมทั้งหมด 352 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 314 คน และสายสนับสนุน 38 คน และแสดงปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ของคณะ รายละเอียดดังตารางตาราง OP-3 และ OP-4

ตาราง OP-3 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ประเภทและตำแหน่งงาน	วุฒิการศึกษา			ช่วงอายุ				ระยะเวลาปฏิบัติงาน				ปัจจัยขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความผูกพัน
	ตรี	โท	เอก	<25	25-40	41-50	51-60	<5	5-15	16-20	>21	
1. สายวิชาการ												1. ความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. งบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเอง 4. งบประมาณสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ 5. งบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยและการบริการวิชาการ 6. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 7. ผู้บริหารมีการสื่อสารชัดเจน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
อ.	10	195	45	-	89.50	115.50	45	63	138	18	31	
ผศ.	-	33	27	-	5	33	22	-	20	12	28	
รศ.	-	-	4	-	1	1	2	-	-	2	2	
ศ.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	10	228	76	-	95.50	149.50	69	63	158	32	61	
2. สายสนับสนุน												
ปฏิบัติการ	33	1	-	1	27	6	-	16	17	1	-	
ชำนาญการ	4	-	-	-	3	1	-	-	4	-	-	
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	37	1	-	1	30	7	-	16	21	1	-	

การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่สำคัญของคณะที่สำคัญมากที่สุด ด้วยมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกาศกำหนดให้จัดสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่ม ได้โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ศักยภาพ และผลการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่ม การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 นำมาซึ่งความท้าทายที่มหาวิทยาลัยและคณะ จะต้องสนองต่อความคาดหวังของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยฯ ให้มีศักยภาพในการตอบโจทย์และขับเคลื่อนประเทศได้อย่างแท้จริง

ตาราง OP-4 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

กลุ่มบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ความต้องการและความคาดหวัง		
องค์ประกอบด้านบุคลากร ด้านความมั่นคงในอาชีพ		
1. การได้รับการต่อสัญญาจ้างเมื่อถึงกำหนด	✓	✓
2. มีการตำแหน่งทางวิชาการ หรือระดับความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น		
3. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับการประเมินตามระเบียบเพื่อเลื่อนสถานะจากลูกจ้างชั่วคราวบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		
4. การมอบทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น		
องค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม		
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี AI มาเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	✓	✓
2. ส่งเสริมกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่อยู่ในรูปแบบความคิดสร้างสรรค์		

การกำหนดค่าเป้าหมายร้อยละคณาจารย์ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ผศ. รศ. ศ)

ปีการศึกษา	ค่าเป้าหมาย KPI คณะ	จำนวนเกษียณอายุราชการ (ผศ.+รศ.)	จำนวนเกษียณอายุราชการ (ขร.+พนม.)	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ.รศ (1)	จำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนบุคลากรที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ขร.+พนม.) (2)	จำนวนบุคลากรที่ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ (KPI ประกันฯ 60%) (3)	จำนวนบุคลากรที่ต้องเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ (KPI ประกันฯ 60%) (1) - (3)	จำนวนบุคลากรที่ควรมีตำแหน่งทางวิชาการ (KPI คณะ) (4)	จำนวนบุคลากรที่ต้องเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ (ตาม KPI คณะ) (1) - (4)
2566	25	6	7	64	280	168	104	70	6
2567	30	6	10	58	270	162	104	81	23
2568	35	2	6	56	264	158	102	92	36
2569	40	1	2	55	262	157	102	105	50
รวม		15	25	233					

(4) สิ้นทรัพย์

คณะมีสิ้นทรัพย์ อาคารสถานที่ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ และทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญเพื่อส่งเสริมการบรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ รายละเอียดดังตารางตาราง OP-5

ตาราง OP-5 สิ้นทรัพย์ อาคารสถานที่ เทคโนโลยีและอุปกรณ์

ประเภท	พันธกิจ	รายละเอียด
อาคาร/สถานที่	การจัดการศึกษา	คณะ มีอาคารทั้งหมด 4 อาคาร ได้แก่ อาคารบริหารธุรกิจ 1, 2, 3 และอาคารเฉลิมพระเกียรติ โดย อาคารบริหารธุรกิจ 1 มีห้องเรียนการสอนทั้งหมด 15 ห้อง แบ่งเป็นห้องเรียน 12 ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ 2 ห้อง และห้องที่ใช้สำหรับการประชุม/สัมมนา 1 ห้อง ห้องปฏิบัติการด้านบัญชี อาคารบริหารธุรกิจ 2 มีห้องเรียนการสอน 9 ห้อง แบ่งเป็นห้องเรียน 2 ห้อง ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 6 ห้อง และมีห้อง SMART BALA Learning Zone อาคารบริหารธุรกิจ 3 มีห้องเรียนการสอน 12 ห้อง โดยเป็นห้องเรียน 12 ห้อง อาคารเฉลิมพระเกียรติ 56 พรรษา มีห้องเรียนการสอน 31 ห้อง แบ่งเป็นห้องเรียน 14 ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ 3 ห้อง ห้องปฏิบัติการ 10 ห้อง ห้องเรียนรู้ ศูนย์ภาษา 3 ห้อง ห้องปฏิบัติการครัว 1 ห้อง
	การวิจัยและการบริการวิชาการ	ศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี, ห้อง Streaming room, ห้องปฏิบัติการบัญชีดิจิทัล, ห้องปฏิบัติการระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล, ห้องประชุมลานไพลิน, ห้องปฏิบัติการบัญชีดิจิทัล, ห้องฝึกฝนทักษะการเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่, ห้องปฏิบัติการด้าน Marketing Transformation
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	การจัดการศึกษา	โปรแกรม SAP Business One, Chat GPT Plus, Elicit Plus, Gemini Advanced, Quillbot, Canva Pro team, Ms.-Teams, Zoom pro, Board Game, สื่อการเรียนการสอน, เครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
	การบริหารจัดการ	ระบบติดตามแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (IDP) และระบบบริหารจัดการคลังและพัสดุ
	ทรัพย์สินทางปัญญา	ลิขสิทธิ์ 3 ชิ้น อนุสิทธิบัตร 2 ชิ้น

(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

คณะกรรมการภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ ตามรายละเอียดดังตารางตาราง OP-6

ตาราง OP-6 สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ด้าน	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
การจัด การศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. กฎกระทรวงมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 2. กฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 3. กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 4. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2565 5. ประกาศมท.ล้านนา เรื่อง นโยบายการพัฒนาหลักสูตร และแนวทางการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล พ.ศ. 2565 6. ข้อบังคับมท.ล้านนาว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2551 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 7. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่องแนวปฏิบัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2557
การวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระเบียบมท.ล้านนา ว่าด้วยการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. 2559 2. ประกาศมท.ล้านนา เรื่อง การรับข้อเสนอโครงการวิจัย ประเภททุนสนับสนุนงานมูลฐาน (Fundamental Fund) ประจำปีงบประมาณ 2569 3. ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลว่าด้วยการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการวิจัย พ.ศ. 2547 4. พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 9) พ.ศ.2560
การบริการ วิชาการ	ระเบียบมท.ล้านนาว่าด้วย การรับงานโครงการบริการสังคม พ.ศ. 2555
การบริหาร จัดการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประกาศมท.ล้านนาเรื่อง การจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) พ.ศ. ๒๕๖๖ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) พ.ศ. ๒๕๖๗ 2. ประกาศมท.ล้านนา เรื่อง การกำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๖ 3. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.๒๕๖๐ 4. ประกาศมท.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๓)
<p>กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมได้ที่</p> <p>เว็บไซต์คณะ (รายการดาวน์โหลดเอกสาร --> ประกาศ/ข้อบังคับ มท.ล้านนา ที่เกี่ยวข้อง) หรือ QR Code</p>	



ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

คณะมีโครงสร้างการบริหารงานโดยมีคณบดีเป็นผู้นำสูงสุด ได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย และกำกับดูแลประเมินผลการปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งวาระ 4 ปี และมีทีมงานบริหารประกอบด้วยรองคณบดี (ส่วนกลาง) 3 ฝ่าย และรองคณบดี 5 จังหวัด ผู้ช่วยคณบดี 8 ฝ่าย โดยโครงสร้างการบริหารงาน (ส่วนกลาง) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการคณะ คือ สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 3 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา 2) ฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ 3) ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการและทั้งนี้ยังมีการบริหารจัดการพื้นที่การจัดการศึกษาอีก จำนวน 5 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดเชียงราย ลำปาง ตาก น่าน และพิษณุโลก โดยมีการมอบอำนาจจากคณบดีเพื่อปฏิบัติราชการแทน โดยปฏิบัติราชการในภารกิจและการดำเนินกิจการของคณะที่คณบดีจะพึงปฏิบัติ

ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ มติคณะรัฐมนตรี และมอบหมายให้ควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแล โดยสามารถบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดคณะ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละจังหวัด

ทั้งนี้ คณะบดีดำเนินการบริหารงานภายในคณะยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพในการดำเนินการให้บริการที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการ ของคณะผู้รับมอบอำนาจเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปเป็นการเฉพาะแก่ผู้บริหาร ในระดับถัดลงไปหรือแต่งตั้งคณะบุคคลหรือแต่งตั้ง บุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ตามคำสั่ง ให้รายงานต่อคณะบดีทราบหรือ พิจารณาแล้วแต่กรณี และคณะแต่งตั้ง คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการบริหารจัดการ ประกอบด้วย คณะบดี เป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิ รองคณะบดี ตัวแทนคณาจารย์ประจำ ตัวแทนหัวหน้าสาขา และยังมีการกำกับดูแล ทั้งหน่วยตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัย และการรายงานตามที่สภามหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบและ ภาระหน้าที่อันจะส่งผลต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงาน และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ประกอบกับ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2565 ข้อ 14 (3) (ค.ต.ป.) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้คณะกรรมการตรวจสอบ และ ประเมินผล จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลให้สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบในการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย และมีการสอบทานความเหมาะสมของกฎบัตร ดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ภาพ OP-1 โครงสร้างการบริหารงาน



(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะจำแนกผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งความต้องการ/ความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม
ดังตารางตาราง OP-7

ตาราง OP-7 ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทลูกค้ำ	กลุ่มลูกค้ำ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์
ด้านการศึกษา (ผู้เรียน)	นักศึกษา ปริญญาตรี	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้และพัฒนาทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพตามที่กำหนด 2. หลักสูตรมีความทันสมัยและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 3. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด 4. มีงานทำที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพหรือหลักสูตรภายหลังจากสำเร็จการศึกษา 5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอและปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะได้จัดการเรียนการสอน จำนวน 7 หลักสูตร - จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 1,468 คน - จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำ จำนวนทั้งหมด 740 คน - จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะนักศึกษาตาม แผนงานด้านการพัฒนานักศึกษา จำนวน 13 แผนงาน - ความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ คณะแนว 3.47
ด้านการวิจัย (ลูกค้ำกลุ่มอื่น)	ผู้ให้ทุน	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพของงานวิจัย และการดำเนินโครงการวิจัยตามระยะเวลาที่กำหนด 2. ผลผลิต ที่ตรงกับสัญญารับทุน 3. โครงการวิจัยสามารถสร้างผลกระทบต่อประเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ให้ทุนมีความพึงพอใจและมีโอกาสให้ทุนซ้ำ 2. ตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบตรงตามความต้องการของผู้ให้ทุน 3. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์
ด้านบริการ วิชาการ (ลูกค้ำกลุ่มอื่น)	ผู้ประกอบการ ชุมชน และ สังคม (แบบให้เปล่า)	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์และนักศึกษานำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 2. รายวิชาที่บูรณาการกับผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 3. ชุมชนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างชื่อเสียง ให้มีภาพลักษณ์ที่ดี 2. ชุมชน สังคมเกิดการยกระดับ ให้เป็นชุมชนต้นแบบ 3. การบูรณาการรายวิชา/การเรียนการสอนกับบริการวิชาการ
	ผู้ประกอบการ ชุมชน และ สังคม (แบบมีรายได้)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 2. ได้มีความร่วมมือในการรับบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง 3. ได้รับการยกระดับ สินค้าและบริการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริการวิชาการตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม 2. มีเครือข่ายความร่วมมือการให้บริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก 3. โครงการอาจารย์ได้สอน นักศึกษาได้ฝึก ชุมชนได้รับการพัฒนา และโครงการบริการวิชาการอื่นๆ โดยให้อาจารย์และนักศึกษานำองค์ความรู้จากรายวิชาไปถ่ายทอดและบูรณาการ
ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ประกอบการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่เหมาะสมตลอดหลักสูตร 2. ช่องทางการสื่อสารกับอาจารย์และผู้บริหารทุกระดับ 3. คุณภาพการจัดการศึกษาของหลักสูตรและอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ 4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการศึกษา 5. ภาพลักษณ์ชื่อเสียง และการได้รับการยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าบำรุงการศึกษาของคณะ <ul style="list-style-type: none"> - ปริญญาตรี ภาคปกติ 12,000 – 13,500 บาท - ปริญญาตรี ภาคพิเศษ 24,000 บาท - ปริญญาตรี หลักสูตรนานาชาติ 25,000 บาท 2. นักศึกษาที่ประสบปัญหาทางการเงินสามารถทำกรยื่นคำร้องขอผ่อนผันค่าบำรุงการศึกษา 3. สายตรงผู้บริหาร 4. เพจ Bala one stop service/เพจ คณะ 5. Line OpenChat 6. เบอร์โทรและอีเมลของอาจารย์ที่ปรึกษา 7. หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2558 8. หลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานจาก สป.อว.

ประเภทลูกค้า	กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์
			9. หลักสูตรได้รับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA 4.0 10. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร มีผลงานทางวิชาการเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 11. คณะมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด อุปกรณ์ดับเพลิง ช่องทางหนีไฟกรณีที่เกิดอัคคีภัย 12. มีพนักงานรักษาความปลอดภัย และมีบุคลากรประจำอาคาร 13. มีอุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้น 14. มีห้องพยาบาลและเวรพยาบาลวิชาชีพประจำห้อง 15. มีนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาบุคลากรและนักศึกษา 16. นักศึกษาได้รับรางวัลในระดับชาติ
	ผู้ใช้บัณฑิต	1. บัณฑิตมีคุณภาพตรงกับความต้องการ และเหมาะสมต่อการทำงาน 2. มีทักษะภาษาและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3. การคิดเชิงระบบและสามารถคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	1. ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามกรอบ TQF คะแนนเฉลี่ย 4.42 (คะแนนเต็ม 5) 2. นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายผ่านการอบรมและทดสอบทางด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ผลทดสอบสมรรถนะทางด้านภาษาของนักศึกษา ก่อนสำเร็จการศึกษา 4. นำเสนอโครงงาน/ผลงานสหกิจศึกษา
	ศิษย์เก่า	1. ข้อมูลข่าวสารจากคณะที่เป็นประโยชน์ให้แก่ศิษย์เก่า เช่น การรับสมัครงาน การอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Re-skill, Up-skill, New Skill) 2. จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน การมอบทุนการศึกษาให้แก่ศิษย์ปัจจุบัน 3. แหล่งหาความรู้เพิ่มเติม มีฐานข้อมูลความรู้ใหม่ๆ 4. ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการหรือให้คำปรึกษาสำหรับศิษย์เก่า	1. ช่องทางการสื่อสารในระบบออนไลน์ (Page Facebook คณะ, Line Open, ChatHot Line) เพื่อประชาสัมพันธ์ให้แก่ศิษย์เก่า 2. มีการจัดประชุมชมรมศิษย์เก่าคณะ 3. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะและศิษย์เก่า โดยเชิญศิษย์เป็นวิทยากรมาให้ความรู้แก่ศิษย์ปัจจุบัน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ
	ส่วนตลาด	1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่ภาคเหนือ 2. นักศึกษาระดับ ปวช. และปวส. ในพื้นที่ภาคเหนือ	ผู้สมัครเข้าศึกษาต่อปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,400 คน - วุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น 6 จำนวน 1,363 คน - วุฒิมัธยมศึกษาชั้นระดับ ปวช. จำนวน 358 คน - วุฒิมัธยมศึกษาชั้นระดับ ปวส. จำนวน 679 คน - โควตาพิเศษให้กับสถาบันการศึกษาในเครือข่ายทั้งหมด 50 สถาบันการศึกษา จำนวน 36 ที่นั่ง
	ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ	1. ช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารด้านการรับสมัครที่เข้าถึงได้สะดวก และเข้าใจง่าย 2. รายละเอียดของหลักสูตรต่าง ๆ ที่สนใจเข้าศึกษาต่อ 3. รายละเอียดกำหนดการสมัคร เข้าศึกษาต่อ	1. ช่องทางการสื่อสารในระบบออนไลน์ (Page Facebook คณะ, Line Open, ChatHot Line) 2. คณะได้จัดบริการข้อมูลการรับนักศึกษาใหม่ และประชาสัมพันธ์รายละเอียดของหลักสูตรต่างๆ ในรูปแบบของการแนะนำการศึกษาต่อ การให้ข้อมูลผ่านครูแนะแนว และการ เข้าร่วมจัดนิทรรศการ ออกบูธ ในวันวิชาการของสถาบันทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อบริการข้อมูลทางวิชาการ - การรับสมัครนักศึกษาใหม่ผ่านระบบ Entrance RMUTL

ประเภทลูกค้า	กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ/ความคาดหวัง	ผลลัพธ์
			<ul style="list-style-type: none"> - คณะได้จัดสรรโควตาพิเศษให้กับสถาบันการศึกษาในเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน - คณะมีการจัดหานักศึกษาใหม่เชิงรุกร่วมกับมหาวิทยาลัย
	สถานประกอบการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่นและเน้นการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ 2. นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและทำโครงการที่ตรงความใจของผู้ประกอบการ 3. ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะ ความรู้และความสามารถตามตำแหน่งงาน 4. ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความพร้อมในการทำงานและสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi-skill) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิตที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที 2. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา มีความรู้พื้นฐานและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

คณะมีผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ รวมทั้งบทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกันตามตาราง OP-8

ตาราง OP-8 ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

พันธกิจ	ประเภท	ลักษณะ	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดร่วมกัน
			กระบวนการ	สร้างนวัตกรรม	
การศึกษา	ผู้ส่งมอบ บริษัท ลีอกซ์เสย์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น	บริษัท, ร้านค้า	การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนด้านบัญชีดิจิทัล	การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อการจัดการเรียนการสอนด้านบัญชีดิจิทัล	ปฏิบัติตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ คุณภาพของวัสดุและครุภัณฑ์ ระยะเวลาการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
	คู่ความร่วมมือ สถานประกอบการที่สร้างความร่วมมือกับการจัดการเรียนการสอน	การจัดการศึกษาร่วมกับ สถานประกอบการ	ประชุมหารือ และทำ ความร่วมมือ MOU, MOA	- ร่วมออกแบบการบริหารและจัดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน - เพิ่มประสบการณ์วิชาชีพด้านการฝึกงานและสหกิจศึกษา	- ข้อกำหนดของหลักสูตร - ข้อกำหนดของสถานประกอบการ
	คู่ความร่วมมือ สถานประกอบการ สหกิจศึกษา ที่มี MOU จำนวน 16 แห่ง และสถานประกอบการที่ให้ ความร่วมมือ มากกว่า 300 แห่ง	การฝึกประสบการณ์ สหกิจศึกษา	การปฏิบัติงานจริงและจัดทำโครงการวิชาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการ	โครงการหรืองานวิจัยที่เป็นนวัตกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ	- นโยบาย กฎระเบียบของสถานประกอบการ - เกณฑ์การประเมินนักศึกษาสหกิจศึกษา
การวิจัย	คู่ความร่วมมือ	1.ความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัย 2. ความร่วมมือระหว่างวารสารบริหารธุรกิจและ	1. การหารือเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัย	ระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย	1.ทำ ความร่วมมือทางวิชาการการทำวิจัยร่วมและด้านอื่นๆ 2. วารสารอยู่ในฐานข้อมูล TCI โดยวารสารต้องปฏิบัติ

พันธกิจ	ประเภท	ลักษณะ	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดร่วมกัน
			กระบวนการ	สร้างนวัตกรรม	
		ศิลปศาสตร์ กับศูนย์ดัชนี การอ้างอิงวารสารไทย (TCI)	2. วารสารร่วมเป็นสมาชิกของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)		ตามเกณฑ์คุณภาพของ Thai Journals Online
บริการวิชาการและศูนย์ความเป็นเลิศฯ	คู่ความร่วมมือ ธนาคารออมสิน	1. ร่วมกันยกระดับพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. ร่วมกันพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น	1. ดำเนินโครงการออมสินยุวพัฒนารักษ์ถิ่น 2. ดำเนินโครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	1. จัดตั้งวิสาหกิจชุมชน 2. ได้ผลิตภัณฑ์ชุมชน	ความร่วมมือ โครงการออมสินยุวพัฒนารักษ์ถิ่น และโครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น และวิสาหกิจขนาดย่อม (ระหว่าง ธนาคารออมสิน กับ มหาวิทยาลัย)
	คู่ความร่วมมือ เกษตรอำเภอแม่ริมและเทศบาลอำเภอเชียงดาว	1. ร่วมกันถ่ายทอดความรู้แก่เครือข่ายและชุมชน 2. บูรณาการการทำงานบริการวิชาการ 3. ร่วมกันยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ 4. สร้างภาคีเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	การให้บริการวิชาการตามความต้องการของคู่ความร่วมมือ	1. เกิดกลุ่มวิสาหกิจชุมชน คະฉิ้น สุดใจ 2. ได้แนวทางการจัดทำผลิตภัณฑ์ชุมชน	โครงการภายใต้แผนงาน 2.1 วิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมอาชีพในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร

P.2 สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ เป็นหนึ่งใน 4 คณะ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยในประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้งหมด 9 แห่ง ซึ่งจัดเป็นสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 2

1. อันดับในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา อยู่ในอันดับที่ดีในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งหมด 9 แห่ง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน โดยได้เข้าร่วมการจัดอันดับ THE Impact ranking 2024 โดยมีการจัดอันดับในหลายเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ได้แก่ SDG1: No Poverty, SDG2: Zero Hunger และ SDG17: Partnership for the Goals

2. ความสำเร็จในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้คะแนนรวม 47.3/100 ในการจัดอันดับ SDGs ซึ่งอยู่ในกลุ่มอันดับ 1,001-1,500 จากทั้งหมด 1,963 สถาบันการศึกษาทั่วโลก และการมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ถือว่าเป็นอันดับ 1 ในกลุ่มราชมงคลทั่วประเทศ

3. การเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีความพยายามที่จะเพิ่มการจัดอันดับให้สูงขึ้นตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในประเทศ

คณะได้เลือกเปรียบเทียบผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของคณะ และเปรียบเทียบด้านการวิจัย และด้านการพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เนื่องจากมีบริบทคล้ายคลึงกันในแต่ละประเด็นที่ต้องการเปรียบเทียบ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นหนึ่งในสถาบัน 9 ราชวงศ์ที่มีการจัดการเรียนการสอนทางด้านบริหารธุรกิจ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีการจัดประเภทกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 2 กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รวมถึงมีการจัดการเรียนการสอนในเขตภาคเหนือเช่นเดียวกัน

ตาราง OP-9 รายละเอียดและประเด็นคู่เทียบด้านการวิจัย และด้านพัฒนาบุคลากร

ประเด็นเปรียบเทียบ		มหาวิทยาลัยคู่เทียบ		
		มทร.ล้านนา (คณะ บริหารธุรกิจ)	มทร.ธัญบุรี (คณะ บริหารธุรกิจ)	ม.แม่โจ้ (คณะ บริหารธุรกิจ)
ด้านการวิจัย	- จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายใน	0	N/A	790,047
	- จำนวนเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	21,571,517	N/A	6,423,270
	- จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด	115	N/A	47
	- จำนวนผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	5	N/A	N/A
ด้านพัฒนา บุคลากร	ร้อยละของของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	24.20	68.89	71.74
	ร้อยละของของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	20.38	48.89	58.70

ตาราง OP-10 รายละเอียดประเด็นเปรียบเทียบด้านการจัดการศึกษา

ประเด็นเปรียบเทียบ	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
	ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับสมัครนักศึกษาใหม่	73.89	63.07
ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา	64.45 (จบปีการศึกษา 2563)	65.19 (จบปีการศึกษา 2564)	63.59 (จบปีการศึกษา 2565)
ผลการประเมินจากความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.54 (จบปีการศึกษา 2563)	4.52 (จบปีการศึกษา 2564)	4.42 (จบปีการศึกษา 2565)
เงินสนับสนุนจากแหล่งทุนการศึกษา	687,250 บาท	947,500 บาท	799,000 บาท
แหล่งทุนภายนอกที่ให้ทุนอย่างต่อเนื่อง	3 แหล่ง	3 แหล่ง	4 แหล่ง
แผนงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านวัฒนธรรม และด้านคุณธรรม จริยธรรม	8 แผนงาน	11 แผนงาน	12 แผนงาน
การทำความร่วมมือกับสถานประกอบการภายในประเทศ	2 ความร่วมมือ	12 ความร่วมมือ	4 ความร่วมมือ
จำนวนการทำความร่วมมือกับสถานประกอบการภายนอกประเทศ	1 ความร่วมมือ	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกของคณะ มีรายละเอียดดังตาราง OP-11

ตาราง OP-11 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	ผลกระทบต่อคณะ	โอกาสการสร้างความร่วมมือ
การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชาชนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	- เพิ่มความต้องการในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุ - ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับผู้สูงอายุ	- ร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร - สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุ
การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย	- ต้องพัฒนาหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน - เพิ่มการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	- ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และองค์กรภาครัฐในการพัฒนาหลักสูตร - สร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบออนไลน์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
การเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ	- ต้องพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขัน - เพิ่มการแข่งขันในการรับสมัครนักศึกษา	- ร่วมมือกับองค์กรภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย - สร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการศึกษา	- ต้องปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ - เพิ่มความต้องการในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	- ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการ - สร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรการศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

การเปรียบเทียบ	คณะบริหารธุรกิจ มทร.ล้านนา	คณะบริหารธุรกิจ ม.แม่โจ้	คณะบริหารธุรกิจ ม.อัญญบุรี
พันธกิจ	ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ และตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ	ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และมีจริยธรรม	ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม
วิสัยทัศน์	ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม เป็นนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน	มุ่งเน้นการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงในระดับชาติและนานาชาติ	มุ่งเน้นการเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
ค่านิยม	BALA - BUILD, AGILE, LIFELONG Learning, ACT as ONE	มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ความเป็นผู้นำ และการบริการสังคม	มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการทำงานร่วมกันเป็นทีม
โครงสร้างองค์กร	แบ่งการเรียนการสอนใน 6 พื้นที่: เชียงใหม่, ตาก, เชียงราย, ลำปาง, น่าน และพิษณุโลก	มีการเรียนการสอนในหลายพื้นที่ รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาชุมชน	มีการเรียนการสอนในพื้นที่เขตกทม. และปริมณฑล รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาชุมชน
การวิจัยและนวัตกรรม	มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาทางธุรกิจและสังคม	ส่งเสริมการวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาทางธุรกิจและสังคม
ความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและภาครัฐ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและภาครัฐ เพื่อการพัฒนาการศึกษาและการวิจัย	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและภาครัฐ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
การจัดอันดับและการยอมรับ	มีอันดับที่ดีในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และเข้าร่วมการจัดอันดับ THE Impact ranking 2024	มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

บริบทเชิงกลยุทธ์ความท้าทายได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ของคณะมีรายละเอียดดังตาราง OP-12

ตาราง OP-12 ความท้าทาย ภัยคุกคาม ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) (อุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์)	ภัยคุกคาม	ความเปรียบเทียบกับเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
การจัดศึกษา	<p>SC 1 มีการใช้งบประมาณทางการศึกษามากขึ้น แต่งบประมาณรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะฯ มีแนวโน้มลดลง</p> <p>SC 2 หลักสูตรของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ เป็นหลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการและจัดอยู่ในสายสังคมศาสตร์ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่เน้นตอบสนองต่อภาคอุตสาหกรรม และสายวิทยาศาสตร์ ทำให้คณะฯ ต้องพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงต่อความต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบัน รวมถึงพัฒนาและปรับปรุงให้มีความทันสมัย</p> <p>SC 3 โปรแกรมฝึกภาษาต่างๆ ไม่เพียงพอ และการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาเฉพาะ เช่น การมีอาจารย์ชาวต่างชาติ (เจ้าของภาษา) มีน้อย</p>	<p>- งบประมาณจากทางภาครัฐในการลงทุนทางการศึกษานั้นมีแนวโน้มที่จะลดลง</p> <p>- เนื่องจากจำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้สถานศึกษาบางแห่งอาจต้องถูกปิดลง เมื่อมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการต่อหัวนักศึกษาสูงมากขึ้นภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด</p> <p>- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม ด้านประชากร อัตราการเกิดน้อยลงเรื่อยๆ และกำลังเดินทางเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ส่งผลให้จำนวนประชากรวัยอุดมศึกษา ที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 18-22 ปี ลดลง ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่อาศัยค่าใช้จ่ายจากค่าเล่าเรียนเป็นหลัก อาจได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรกจากรายได้ที่ลดลง</p> <p>- การแข่งขันระหว่างคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อให้มีนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>- ความหลากหลาย และความต้องการทักษะความสามารถของตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้สถาบัน การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน</p>	<p>SA 1 มีพื้นที่ ที่จัดการศึกษา กระจายครอบคลุมทั่วเขตภาคเหนือ สามารถรองรับความต้องการการเข้าศึกษาต่อผู้ที่สนใจได้ทั่วถึง</p> <p>SA 2 มีการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และผลิตกำลังคน ร่วมกับ สถานประกอบการ อาทิเช่น โครงการความร่วมมือโครงการร่วมบริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด โครงการร่วมบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บ.หมูอินเตอร์ เป็นต้น</p> <p>- การเรียนการสอนเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำงานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน</p>	<p>- แนวโน้มและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การเปิดโอกาสให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อะ และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ ผู้สูงอายุ รวมถึงบุคคลที่สนใจทุกช่วงวัย</p> <p>- นโยบายการพัฒนาาระบบการศึกษาไทย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาไทยให้ดีขึ้น ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ</p> <p>- มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ ผู้สูงอายุ รวมถึงบุคคลที่สนใจทุกช่วงวัย</p> <p>- พัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นกับอาชีพให้มีจำนวนมากว่าการยึดโยงทางวิชาการ ต้องการให้นักศึกษามีหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพด้วยการส่งเสริมการขอใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมในระดับท้องถิ่น เพื่อยกระดับ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม</p>
การวิจัย	<p>1. การสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลงานวิจัย เพื่อเพิ่มช่องทางการหารายได้หน่วยงาน</p> <p>2. ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงผลงานที่สร้างชื่อเสียงยังมีจำนวนน้อย</p> <p>3. การเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยตามเกณฑ์ กพอ.</p>	<p>จำนวนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยมีจำนวนจำกัด</p>	<p>1. คณะมีผลงาน+พื้นที่วิจัยที่หลากหลาย และสามารถนำมาบูรณาการการทำงานวิจัยข้ามศาสตร์ได้</p> <p>2. มีบุคลากรที่มีความรู้ในการทำงานวิจัยที่หลากหลายศาสตร์</p> <p>3. การนำเทคโนโลยี Artificial intelligence (AI) มาประยุกต์ใช้</p>	<p>- การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัย</p> <p>- การสร้างเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมในระดับชุมชน สังคมคู่สากล</p> <p>- การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยเพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>- สามารถผลิตผลงานวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระยะเวลาที่สั้นลง</p>

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) (อุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์)	ภัยคุกคาม	ความเปรียบเทียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
การบริการวิชาการ	ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสำหรับการดำเนินงานด้านการให้บริการวิชาการ ขาดความคล่องตัว และไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - การหารายได้ผ่านช่องทางหน่วยบริการวิชาการ - การบูรณาการการให้บริการวิชาการระหว่างศาสตร์วิชามีน้อย การบรรลุแผนการดำเนินงานบริการวิชาการ ตามที่วางแผนไว้	วัน เวลา สถานที่ การรับบริการวิชาการที่ไม่แน่นอน ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	ใช้โอกาสนี้ในการวางแผนและปรับกลยุทธ์ในการให้บริการวิชาการใหม่	- การหารายได้จากแหล่งงบประมาณภายนอก รวมถึงการหารายได้จากการให้บริการวิชาการ การวิจัยของบุคลากรหรือการสร้างศูนย์ความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นแหล่งรายได้ การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบริการ Re-skill / Up-skill / New-skill สามารถนำภัยคุกคามที่เกิดขึ้นมาประชุมวางแผนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก
ด้านบุคลากร	- บุคลากรบางส่วนยังขาดแนวคิดเชิงรุก และกระบวนทัศน์ใหม่ - สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด - บุคลากรยังขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ - บุคลากรบางส่วนขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าทางสายงานเนื่องจากเป็นลูกจ้างชั่วคราว	การเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- คณะมีบุคลากร มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัย การบริการวิชาการ ตามบริบทของเขตพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชน สังคม - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่องทำให้ บุคลากรมีความรู้ และประสบการณ์ - คณะมี บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ที่สามารถจัดหลักสูตรระยะสั้นได้	- สนับสนุนบุคลากรด้านการวิจัย ไปทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเติบโตตาม BCG Model ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้รับความช่วยเหลือด้านองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคณะและมหาวิทยาลัย - พัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรของคณะให้มีความรู้ทักษะสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือตามความจำเป็นในตำแหน่งงาน รวมถึงการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

คณะมีการใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการปรับปรุงกระบวนการมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงาน การให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาเป็นการจัดทำแผนการดำเนินงาน การกำหนดค่าเป้าหมาย ทิศทาง วิธีการ แผนการดำเนินงาน การวัดผลลัพธ์ รวมถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ เมื่อได้แผนการปฏิบัติงานแล้วคณะได้มีการนำแผนการปฏิบัติงานเผยแพร่และแปลงแผนสู่การปฏิบัติงาน โดยมอบหมายค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปขับเคลื่อนการดำเนินงาน และระหว่างการปฏิบัติงาน การดำเนินการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ (รายไตรมาส) นำผลการติดตามมาวิเคราะห์และประเมินผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน และรายงานผลให้แก่ผู้บริหารได้ทราบพร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการทำงานในตัวชี้วัดหรือเป้าหมายที่ไม่เป็นไปตามแผน และนำข้อเสนอแนะและผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาแผนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

นอกจากนี้ คณะยังได้มีการใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ (EdPEX), Risk Management เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ได้แก่ เกณฑ์ TQF, CHE-QA online และ AUN-QA มาใช้ในการตรวจประเมินคุณภาพเป็นประจำทุกปี ทั้งยังมีการจัดการองค์ความรู้หลังจากการให้บริการวิชาการโดยการจัดการความรู้ในเรื่องของตัวชี้วัดของการจัดคุณภาพชีวิตของการให้บริการ โดยใช้ตัวชี้วัดของกรมพัฒนาชุมชนและศาสตร์พระราชาในการกำหนดการพัฒนาบริการวิชาการ

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

(1) กำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้บริหารสูงสุดของคณะ ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก หัวหน้ากลุ่มวิชา หัวหน้างาน ในทุกจังหวัด ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยมีการทบทวนปีละ 1 ครั้ง มีการสร้างแผนงานที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ยุทธศาสตร์ของคณะและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการสื่อสารข้อมูลสำคัญขององค์กรแก่บุคลากรและนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

คณะผู้บริหารได้มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อหน่วยงาน และบุคลากรของคณะ เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของคณะทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีบน website ของคณะ การมอบนโยบายการบริหารงานให้แก่หน่วยงานและบุคลากรทั้งในส่วนกลางและพื้นที่ผ่านการประชุมคณาจารย์ และการประชุมคณะบริหารฯ สัญจรในแต่ละจังหวัด และมีการดำเนินงานติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแต่ละไตรมาส โดยให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวมถึงผู้กำกับแผนงาน ผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัด ดำเนินการรายงานผลต่อฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูล และประเมินผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย การรายงานความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดระหว่างการดำเนินงาน รายงานต่อคณบดี คณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำ เพื่อทราบและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ สำหรับนำมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อไป

คณะมีการจัดการประชุมประจำปีเพื่อทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการสร้างแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ตาราง 1.1-1 การปฏิบัติตนของผู้นำชั้นสูงตามค่านิยม “BALA” To Move Forward and Take the Lead in Education

	ค่านิยม	พฤติกรรมค่านิยม
	“BALA” To Move Forward and Take the Lead in Education	
B	BUILD : graduates up as hands-on innovators and smart young entrepreneurs. (ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมและผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ที่รอบรู้ชาญฉลาด)	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง - สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการประกอบการ - มีการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน
A	AGILE : faculty operations and administration focusing on participation as a team. (การดำเนินงานและการบริหารของคณะในลักษณะที่คล่องตัวเพื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานร่วมกันเป็นทีม)	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในกระบวนการตัดสินใจ

	ค่านิยม	พฤติกรรมค่านิยม
L	LIFELONG Learning : faculty members with creativity in educational innovation development, research, and professional growth. (เป็นคณะที่มีบุคลากรที่มีความรอบรู้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยและเติบโตอย่างมืออาชีพ)	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร - มีการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
A	ACT as ONE : among six campuses collaborating with integrity and professional ethic responsibility. (เป็นหนึ่งเดียวทั้ง 6 จังหวัด)	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความร่วมมือระหว่างวิทยาเขตต่าง ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว - ส่งเสริมความเป็นธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน - มีการจัดการและดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ตาราง 1.1-2 การส่งเสริมพฤติกรรม

การส่งเสริมพฤติกรรม	การดำเนินงานของผู้ในระดับสูง (SL)
การปฏิบัติตามกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมีการกำกับดูแลและประเมินการดำเนินงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องผ่านการประชุมคณะกรรมการคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ และมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ และตรวจสอบการดำเนินงานของคณะผ่านกรรมการประจำคณะ ในทุกเดือน - มีการตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นประจำทุกเดือน ผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ
การปฏิบัติจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำระดับสูงแสดงตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรมในการทำงานผ่าน Campaign No Gift ไม่ให้ไม่รับของขวัญในทุกเทศกาล และมีการประกาศการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผ่านการประชุมคณาจารย์คณะในทุกภาคการศึกษา - มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและการรับผิดชอบต่อสังคมโดยยังไม่พบข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานผิดจริยธรรมหรือระเบียบ กฎหมาย - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกปีผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งผลการประเมิน อยู่ในระดับดี 91.07
การสร้างสภาพแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำระดับสูงสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้โดยจัดให้มีห้องนวัตกรรมและ ห้องเรียนรู้ (BALA LEARNING SPACE) สำหรับการเรียนรู้ - มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษาในการพัฒนาสภาพแวดล้อมผ่านการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ - มีการประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านแบบประเมินความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้

ข. การสื่อสาร

ผู้บริหารคณะมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้คณะ ยังให้ความสำคัญกับการแสดงข้อมูลจริงในทุกด้านที่ส่งผลต่อการตัดสินใจวางแนวนโยบาย หรือการดำเนินการที่สำคัญของคณะ ให้แก่บุคลากรของคณะได้รับทราบร่วมกัน ตัวอย่างที่สำคัญได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าที่ไม่เป็นไปตามแผนการรับ (ซึ่งส่งผลต่องบประมาณผลประโยชน์ประจำปีทีคณะ จะได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย) และการสื่อสารต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่ม 2 ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงนโยบายที่สำคัญเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามนโยบาย

นอกจากคณะจะให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทางมากขึ้นในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ตลอดจนแนวนโยบายในการดำเนินการของคณะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ยังใช้การสื่อสารสองทางกับกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้คณะ ยังเพิ่มช่องทางและความถี่ในการสื่อสารแบบออนไลน์มากขึ้นเพื่อการรับรู้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เช่น Line Group (PR for BALA) และ Facebook (บุคลากรอาจารย์คณะ บธ.ศ.เพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสาร) ในด้านการสื่อสารของผู้นำต่อการบริหารงาน คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร มีการสื่อสารแนวทางการบริหารจัดการ ของคณะ ผ่านการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาถ้อยแถลงการดำเนินงานตามพันธกิจ ของคณะ ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อพิจารณาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- การประชุมคณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการประกอบด้วย หัวหน้างาน หัวหน้าวิชาเอก หัวหน้ากลุ่มวิชา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าสาขา ผู้ช่วยคณบดีรองคณบดี และมีคณบดีเป็นประธาน (แต่งตั้งโดยคณบดี)

- คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประกอบด้วย หัวหน้าสาขา ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี มีคณบดีเป็นประธาน (แต่งตั้งโดยคณบดี)

คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่คณบดี รองคณบดี ตัวแทนหัวหน้าสาขา ตัวแทนคณาจารย์ประจำ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย

ตาราง 1.1-3 วิธีการสื่อสารของผู้นำ

กลุ่มเป้าหมายที่สื่อสาร	เรื่องสำคัญจำเป็นต้องสื่อสารให้แต่ละกลุ่ม	วิธีการทั้งแบบทางเดียว/ 2 ทาง	วัตถุประสงค์ที่สื่อสาร	ความถี่การสื่อสาร	ประเมินผลการสื่อสาร	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากร	วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ ค่านิยม/วัฒนธรรม/ แผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/รับฟังข้อเสนอแนะ	ประชุม 2 ทางสามารถสอบถามในที่ประชุมได้	เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาทุกคนเข้าใจและเห็นภาพรวมของทิศทางและเป้าหมายในอนาคตของคณะและสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายนี้	ภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมการประชุมประจำภาคการศึกษา	การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของคณะมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย โดยบุคลากรและนักศึกษามีความพึงพอใจในระดับสูง	ฝ่ายแผน
คณะกรรมการประจำคณะ	รายงานการดำเนินการด้านวิชาการ งานวิจัย งานด้านบุคลากร อาทิ การขออนุมัติลาศึกษาต่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	การประชุมแบบ group discussion	เพื่อให้คณะกรรมการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของคณะในช่วงเวลาที่ผ่านมา	รายเดือน	มีการทวนสอบรายงานการประชุม คณะกรรมการผ่านคณะกรรมการ การ	ผลรายงานประชุม คณะกรรมการประจำคณะมีแสดงให้เห็นอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน	คณบดี/รองคณบดีฝ่ายแผน

กลุ่มเป้าหมายที่สื่อสาร	เรื่องสำคัญจำเป็นที่ ต้องการสื่อสารให้แต่ละกลุ่ม	วิธีการ ทั้งแบบทางเดียว/ 2 ทาง	วัตถุประสงค์ ที่สื่อสาร	ความถี่การ สื่อสาร	ประเมิน ผลการ สื่อสาร	ผลลัพธ์	ผู้รับ ผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ - เพื่อพิจารณาและอนุมัติแผนการดำเนินงานในอนาคต - เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน และหาหรือวิธีการแก้ไข 		ประจำคณะ ทุกท่าน อย่าง สม่ำเสมอ ทุกเดือน		
นักศึกษา	การอบรมจริยธรรม การปฐมนิเทศ การ ปัจฉิมนิเทศ	คู่มือ ننศ./การ ปฐมนิเทศ ننศ. ใหม่/เว็บไซต์/ facebook page/tiktok	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีความเข้าใจในหลักจริยธรรมและสามารถปฏิบัติตนตามหลักการที่ถูกต้องในทุกสถานการณ์ - สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อและมีจริยธรรมเป็นพื้นฐาน - ป้องกันการกระทำที่ไม่เหมาะสม: เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่เหมาะสมและการละเมิดจริยธรรมในสถานศึกษาและที่ทำงาน - พัฒนาบุคลากรและนักศึกษา: เพื่อพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพและสามารถนำหลักจริยธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน 	รายปี ตาม วัตถุประสงค์ โครงการ	แบบสอบถาม ประเมินผล โครงการ สอบถามจาก ความคิดเห็น นักศึกษา	นักศึกษามีความพึง พอใจในการจัด โครงการเฉลี่ย 4.38	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ/ฝ่าย เทคโนโลยีฯ
ผู้มีส่วนได้เสีย	วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ ค่านิยม/วัฒนธรรม องค์กร/แผน ยุทธศาสตร์/นโยบาย/ ผลการดำเนินงาน/การ พัฒนาองค์กร/หลักสูตร ที่ตอบสนององ/กิจกรรม/ ประชาสัมพันธ์	เว็บไซต์/ facebook	เพื่อสื่อสารนโยบาย เป้าหมายของการจัด การศึกษาและหลักสูตร	รายเดือน/ รายปี/ ตามต้องการ	ข้อร้องเรียน	ความพึงพอใจ	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ/ฝ่าย เทคโนโลยีฯ

กลุ่มเป้าหมายที่สื่อสาร	เรื่องสำคัญจำเป็นต้องสื่อสารให้แต่ละกลุ่ม	วิธีการทั้งแบบทางเดียว/ 2 ทาง	วัตถุประสงค์ที่สื่อสาร	ความถี่การสื่อสาร	ประเมินผลการสื่อสาร	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
คู่ความร่วมมือ	วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร/แผนยุทธศาสตร์/นโยบาย/แนวปฏิบัติของนศ./กฎระเบียบ/กิจกรรม/แนวทางของทุนสนับสนุน	คู่มือ นศ./ การปฐมนิเทศ นศ.ใหม่/เว็บไซต์/ facebook page/tiktok	เพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการบริหารจัดการและเป้าหมายการพัฒนาคณะ	รายเดือน/รายปี/ตามต้องการ	การทำความร่วมมือ	การทำความร่วมมือ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ฝ่ายเทคโนโลยี

การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน

มีการยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในคณะที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี มีการมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น นักวิจัยและนักบริการวิชาการดีเด่น พี่เลี้ยงสายสนับสนุนดีเด่นและช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การพบปะพูดคุย (Face to Face Communication) การเดินพบปะผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน (Walk Around) และการจัดกิจกรรมร่วมสานสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรช่วงขึ้นปีพุทธศักราชใหม่ การทำบุญถวายเทียนในวันเข้าพรรษา การพบปะระหว่างอาจารย์อาวุโส อาจารย์ และบุคลากร ด้วยกิจกรรมรดน้ำดำหัวช่วงเทศกาลสงกรานต์ และการแสดงมุทิตาจิตแด่คณาจารย์ที่เกษียณอายุราชการแต่ละปี

ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินงานของสถาบัน

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเสร็จ

คณบดีและคณะทำงานบริหารได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางที่สำคัญ ได้ดังนี้

1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของคณะตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ เป้าหมายการดำเนินงานและการติดตามผล นอกจากนั้นการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายงาน คณะกำหนดให้ต้องมีตัวแทนของทุกสาขาร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และกระตุ้นการทำงานร่วมกัน

2) คณบดีมีบทบาทกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสร้างโอกาสคู่ความ ในการยกระดับการพัฒนาคณะฯ และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน

3) การจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ คณบดีร่วมกับรองคณบดีทุกพื้นที่ในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความเหมาะสมต่อการพัฒนานักศึกษา การวิจัย การวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ทำงาน จัดวัสดุครุภัณฑ์ที่เหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้นำ โดยผลักดันให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาตนเองทางวิชาการ วิชาชีพประจำปี ซึ่งเป็นการพัฒนาในระยะสั้น รวมถึงการวางแผนเพื่อผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน นอกจากนั้นคณะฯ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีบทบาทการเป็นผู้นำในเวทีต่าง ๆ

5) การสร้างบรรยากาศในการยกย่องชมเชยความสำเร็จของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่นการประกาศแสดงความยินดีในเว็บไซต์คณะฯ การประกาศยกย่องในที่ประชุมคณะฯ และมอบเกียรติบัตรนักวิจัยดีเด่น พี่เลี้ยงนักวิจัยดีเด่นและนักบริการวิชาการดีเด่น และการเสนอชื่ออาจารย์ บุคลากร นักศึกษา เข้ารับรางวัลราชมงกุฎล้านนาสรสรเสริญ

สำหรับประเด็นการวางแผนตำแหน่งผู้บริหารคณะฯ ในอนาคตนั้น โดยคณบดี ได้เปิดโอกาสให้ คณะทำงานบริหาร และบุคลากรที่มีศักยภาพได้เรียนรู้การบริหารงาน ผ่านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ วางแผนหรือร่วมปฏิบัติงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล นอกจากนี้คณบดี ได้ผลักดันให้คณาจารย์ในคณะฯ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการ ทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ หอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ การท่องเที่ยวและการกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น และเน้นย้ำการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และทำให้บุคลากรภายในคณะมองภาพการดำเนินงานได้ชัดเจนมากขึ้น

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ผู้บริหารของคณะมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ ได้แก่ 1. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จัดทำความเชื่อมโยงของ KPI กับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ วิสัยทัศน์ รวมทั้งเสนอโครงการ/แผนงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการและเป้าหมายของคณะ 2. สื่อสารและสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีคำสั่งมอบอำนาจให้กับรองคณบดีปฏิบัติราชการแทนในภารกิจต่างๆ แต่ละด้าน ทั้งในระดับส่วนกลางและจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ รวมถึงการแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดีและหัวหน้างานในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ถ่ายทอดนโยบายเป้าหมาย และตัวชี้วัดสู่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด รวมทั้งบุคลากรของคณะฯ ผ่านการประชุมในเวทีต่างๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงาน และบุคลากรทราบถึงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของคณะ และดำเนินงานให้สอดคล้องต่อเป้าหมายที่กำหนด 4) กำกับติดตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผู้บริหารระดับรองคณบดี และ ผู้ช่วยคณบดี รวมถึงหัวหน้างานทำหน้าที่ในการรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารของคณะ รวมถึงบุคลากรของคณะทราบ และนำมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 5) คณบดี รองคณบดีทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งประสิทธิผลของการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากร้อยละของผลการดำเนินการที่บรรลุตามแผน และผลของการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรลุ KPI รายบุคคล และ 6) ประเมินผลความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย และนำผลมาปรับปรุงพัฒนาแผนการปฏิบัติงานในปีถัดไป รวมถึงมีการจัดทำรายงานประจำปี เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของคณะต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับทราบข้อมูล

ตาราง 1.1-4 ภารกิจหลักสำคัญที่จำเป็นเร่งด่วน

ด้าน	ภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน	เป้าหมาย	การสนับสนุนทรัพยากร / งบประมาณ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
วิสัยทัศน์	การเป็นผู้นำด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ทันสมัย และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้	การจัดการอบรมและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการลาศึกษาต่อและการทำวิจัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาและการเรียนการสอนให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณบดี
การผลิตบัณฑิต	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (OBE) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะและ	หลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงทั้งหมด	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำ PLOs YLOs CLOs บนพื้นฐานของการอุดมศึกษาเชิงผลลัพธ์ (OBE) ในหลักสูตรระดับปริญญาตรี	- อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผ่านการอบรมแนวทางการจัดทำ PLOs YLOs CLOs	ฝ่ายวิชาการ

ด้าน	ภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน	เป้าหมาย	การสนับสนุนทรัพยากร / งบประมาณ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	มหาวิทยาลัยด้านการเป็น ผู้ประกอบการ			- แนวทางการปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตร 6 พื้นที่ จำนวน 26 หลักสูตร	
การวิจัย	การเพิ่มจำนวนการจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา	มีทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่ม อย่างน้อยปีละ 5 รายการ	แผนงานขับเคลื่อนงานวิจัยและ บริการวิชาการเพื่อนำไปสู่การจด ทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	ลิขสิทธิ์ 3 รายการ อนุสิทธิบัตร 2 รายการ	ฝ่ายวิจัย
การ บริหาร จัดการ	การเพิ่มจำนวนบุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ และ คุณวุฒิระดับปริญญาเอก	การเพิ่มขึ้นของจำนวน บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ และคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก	1. การฝึกอบรม 2. โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ และการหาข้อมูล	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ ผศ. 60 คน รศ.4 คน รวม 64 คน	ฝ่ายบริหาร
บริการ วิชาการและ ศูนย์ความ เป็นเลิศทาง วิชาชีพและ เทคโนโลยี	1. การหารายได้จากการ บริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น 2. ส่งเสริมการให้บริการกับ ผู้ประกอบการในการเพิ่ม รายได้ 3. สร้างนักบริการวิชาการเพื่อ สนับสนุนผู้ประกอบการและ Startup 4. เพิ่มภาคีเครือข่ายระหว่าง คู่ความร่วมมือผู้ประกอบการ และคณะ	1. การเพิ่มรายได้ 2. การเพิ่มจำนวน ผู้ประกอบการในการเข้า รับบริการ 3. เพิ่มรายได้ ผู้ประกอบการและ Startup 4. การเพิ่มภาคีเครือข่าย	1. การจัดสรรงบประมาณในการ ทำงานบริการวิชาการและร่วมกับ ภาคีเครือข่ายในการสนับสนุน งบประมาณ 2. จัดโครงการส่งเสริมอบรมให้ ความรู้และสร้างขวัญกำลังใจ สำหรับบุคลากรในการจัดทำงาน บริการวิชาการ 3. การจัดนิทรรศการพบปะระหว่าง มหาวิทยาลัย คณะ บุคลากร ผู้ประกอบการ และภาคีเครือข่าย อื่นๆที่เกี่ยวข้อง	1. มีงบประมาณในการ ทำงานบริการวิชาการและ ร่วมกับภาคีเครือข่ายในการ สนับสนุนงบประมาณ ได้แก่ อมสียุวพัฒน์ กทบ. บริษัท เบียร์โค เทรนนิ่ง จำกัด บริษัท ไทยเบฟเวอ เรจ เทรนนิ่ง จำกัด 2. บุคลากรมีความรู้และมี ขวัญกำลังใจในการทำงาน บริการวิชาการ 3. ได้ผู้ประกอบการภาคี เครือข่ายที่เพิ่มขึ้น	ฝ่ายบริการ วิชาการ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร รายงานการดำเนินงาน

คณบดีกำกับดูแลองค์กรและรับผิดชอบงานของคณะ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่การบริหารกิจการของคณะ ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศ ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนคำสั่งหรือการมอบหมายของสภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดี เช่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง การพัสดุ งานอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้อยู่ในความดูแลของคณะ การวางแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผนพัฒนาคณะ การวางแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อเสนอต่ออธิการบดีและนำเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานของคณะ ที่ได้รับการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติจากอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยแล้ว ดำเนินงานเพื่อจัดหารายได้และทรัพยากรอื่นจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินภารกิจของคณะให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ การจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของคณะ เพื่อกำกับดูแลองค์กรภายใต้โครงสร้างการบริหารงานของคณะตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และบุคลากรคณะ รับทราบรับรู้ร่วมกันเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินงานตามหน้าที่ ตามพันธกิจ และค่านิยมของคณะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์

ตาราง 1.2-1 การกำกับดูแลของคณะ

หัวข้อในการกำกับดูแล	การกำกับดูแล	ผลลัพธ์
ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้มีระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - คำรับรองการปฏิบัติราชการ ระหว่างมหาวิทยาลัย และคณะ - การกำกับดูแล ติดตาม การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และระบบการทำงานของคณะ - รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อคณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย - ขอรับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานปีละ 2 ครั้ง - การบริหารงาน กำกับดูแลภายใต้หลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการดำเนินงานของคณะในด้านต่างๆ - ผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา - จำนวนข้อร้องเรียน
ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ	<ul style="list-style-type: none"> - คำรับรองการปฏิบัติราชการ ระหว่างมหาวิทยาลัย และคณะ - ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และตัวชี้วัดสู่ผู้รับผิดชอบ - ติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการดำเนินงานตามคำรับรอง มากกว่าร้อยละ 50
ความรับผิดชอบด้านการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนรายรับ – จ่ายด้านการเงินรายปี - กำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงิน และงบประมาณ - ให้เป็นไปตามแผนงาน และกฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง (คณะทำงานเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) - การรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำคณะ - มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย และการใช้งบประมาณที่ถูกต้องตามระเบียบของกองคลัง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลลัพธ์ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ
ความโปร่งใสในการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และทำหน้าที่ และรับผิดชอบตามอำนาจกำกับดูแล อนุญาต อนุมัติ หรือการลงนามการปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติราชการในภารกิจที่พึงปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง - การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนข้อร้องเรียน - ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายเรื่อง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร เป็นไปตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วย คณะกรรมการประจำคณะ พ.ศ. 2558 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2566 - การให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และแนวทางบริหารจัดการคณะเพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของคณะ - การสื่อสารนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางดำเนินงานให้บุคลากรทุกระดับทั่วทั้งองค์กรรับทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นตัวแทนในคณะกรรมการประจำคณะ ในสาขาศิลปศาสตร์ - การรับรู้และประเมินความเสี่ยงร่วมกับหน่วยงานคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร - การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของบุคลากร จากการประชุมเตรียมความพร้อม ทุกภาคการศึกษา
ความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในและภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงาน โดย คณะกรรมการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - คนทราบผลการประเมินความเสี่ยง โดยผลการประเมินไม่พบข้อผิดพลาดของการดำเนินงาน - รายงานผลการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบภายใน เป็นไปตามระเบียบ และขั้นตอนของการปฏิบัติงาน
การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการประเมินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้มีระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - การพลิกโฉมคณะ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการวางโครงสร้างการบริหาร - สอดคล้องกับการดำเนินงานของคณะ - การเตรียมความพร้อมให้กับสายวิชาการที่มีความรู้และศักยภาพเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการบริหารที่สำคัญของคณะ - การสนับสนุนทีมผู้บริหารคณะ เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ - จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมการอบรมในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

คณะได้ดำเนินการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและการดำเนินงาน รวมถึงการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องคุณภาพการศึกษา และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่การกำหนด ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 10 ด้าน โดยคณะได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยแบบประเมินนี้เป็นการประเมินผลการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดีฝ่าย (ส่วนกลาง) และรองคณบดี (ทุกจังหวัด) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 1.2-2 การกำกับดูแลของคณะ ตามหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล	การดำเนินงาน																
หลักประสิทธิผล	<p>ผู้บริหารคณะได้คำนึงถึงผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ และให้เป็นไปตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ มีผลการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบาย ของคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยยึดหลักตามระเบียบของกรมบัญชีกลาง ระเบียบกระทรวงการคลัง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกาพัสดุ และระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศกฎเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัย</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 1 หลักประสิทธิผล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อ 1 หลักประสิทธิผล</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ</td> <td>3.79</td> <td>0.921</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน</td> <td>3.64</td> <td>1.135</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</td> <td>3.71</td> <td>1.148</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 1 หลักประสิทธิผล	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ	3.79	0.921	ดี	มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	3.64	1.135	ดี	มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.71	1.148	ดี
ข้อ 1 หลักประสิทธิผล	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ														
มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ	3.79	0.921	ดี														
มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	3.64	1.135	ดี														
มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.71	1.148	ดี														
หลักประสิทธิภาพ	<p>ผู้บริหารคณะได้บริหารงานการปฏิบัติราชการตามแนวทาง การกำกับดูแล ติดตามและการประเมินผล เพื่อให้มีกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะและมหาวิทยาลัย สร้างกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรคณะมีขั้นตอนการกำกับดูแล อนุญาต อนุมัติ หรือการลงนามในหนังสือเอกสารการปฏิบัติราชการ หรือ ปฏิบัติราชการในภารกิจ และการดำเนินกิจการของคณะที่คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตรที่จะพึงปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ มติ คณะรัฐมนตรี และมอบหมายตามสายบังคับบัญชา</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 2 หลักประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ข้อ 2 หลักประสิทธิภาพ</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป</td> <td>3.65</td> <td>1.157</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน</td> <td>3.65</td> <td>1.168</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 2 หลักประสิทธิภาพ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป	3.65	1.157	ดี	มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน	3.65	1.168	ดี				
ข้อ 2 หลักประสิทธิภาพ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ														
มีการบริหารจัดการที่ได้ผลงานที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมายงบประมาณ และเวลาที่ใช้ไป	3.65	1.157	ดี														
มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน	3.65	1.168	ดี														

หลักธรรมาภิบาล	การดำเนินงาน																		
	สามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงาน หรือ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน	3.47	1.298	ดี															
หลักการตอบสนอง	<p>ผู้บริหารคณะได้ให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างของคนในสังคม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับชาติและภูมิภาค โดยคณะฯ ได้ดำเนินงานโครงการบริการวิชาการ การ นำความรู้สู่ ชุมชน</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 3 หลักการตอบสนอง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p>																		
	<table border="1" data-bbox="483 657 1398 999"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 657 1016 741">ข้อ 3 หลักการตอบสนอง</th> <th data-bbox="1016 657 1130 741">คะแนนเฉลี่ย</th> <th data-bbox="1130 657 1300 741">ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th data-bbox="1300 657 1421 741">ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 741 1016 825">สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด</td> <td data-bbox="1016 741 1130 825">3.76</td> <td data-bbox="1130 741 1300 825">1.038</td> <td data-bbox="1300 741 1421 825">ดี</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 825 1016 867">สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ</td> <td data-bbox="1016 825 1130 867">3.71</td> <td data-bbox="1130 825 1300 867">1.250</td> <td data-bbox="1300 825 1421 867">ดี</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 867 1016 999">สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้</td> <td data-bbox="1016 867 1130 999">3.64</td> <td data-bbox="1130 867 1300 999">1.170</td> <td data-bbox="1300 867 1421 999">ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 3 หลักการตอบสนอง	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.76	1.038	ดี	สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	3.71	1.250	ดี	สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	3.64	1.170	ดี		
ข้อ 3 หลักการตอบสนอง	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ																
สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.76	1.038	ดี																
สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	3.71	1.250	ดี																
สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	3.64	1.170	ดี																
หลักการะรับผิดชอบ	<p>ผู้บริหารคณะได้แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในความรับผิดชอบที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้ง การแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ อย่างเต็มความสามารถ</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 4 หลักการะรับผิดชอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p>																		
	<table border="1" data-bbox="483 1209 1398 1514"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 1209 1016 1293">ข้อ 4 หลักการะรับผิดชอบ</th> <th data-bbox="1016 1209 1130 1293">คะแนนเฉลี่ย</th> <th data-bbox="1130 1209 1300 1293">ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th data-bbox="1300 1209 1421 1293">ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 1293 1016 1377">แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้</td> <td data-bbox="1016 1293 1130 1377">3.69</td> <td data-bbox="1130 1293 1300 1377">1.052</td> <td data-bbox="1300 1293 1421 1377">ดี</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1377 1016 1461">มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</td> <td data-bbox="1016 1377 1130 1461">3.68</td> <td data-bbox="1130 1377 1300 1461">1.153</td> <td data-bbox="1300 1377 1421 1461">ดี</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1461 1016 1514">มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ</td> <td data-bbox="1016 1461 1130 1514">3.71</td> <td data-bbox="1130 1461 1300 1514">1.171</td> <td data-bbox="1300 1461 1421 1514">ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 4 หลักการะรับผิดชอบ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.69	1.052	ดี	มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.68	1.153	ดี	มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	3.71	1.171	ดี		
ข้อ 4 หลักการะรับผิดชอบ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ																
แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.69	1.052	ดี																
มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.68	1.153	ดี																
มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	3.71	1.171	ดี																
หลักความโปร่งใส	<p>ผู้บริหารคณะ มีการบริหารงานแบบเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัยต่อที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการ/คณะกรรมการบริหารคณะ/คณะกรรมการประจำคณะ ตามลำดับ</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 5 หลักความโปร่งใส มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p>																		
	<table border="1" data-bbox="483 1682 1398 1932"> <thead> <tr> <th data-bbox="483 1682 1016 1766">ข้อ 5 หลักความโปร่งใส</th> <th data-bbox="1016 1682 1130 1766">คะแนนเฉลี่ย</th> <th data-bbox="1130 1682 1300 1766">ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th data-bbox="1300 1682 1421 1766">ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="483 1766 1016 1850">มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย</td> <td data-bbox="1016 1766 1130 1850">3.73</td> <td data-bbox="1130 1766 1300 1850">1.234</td> <td data-bbox="1300 1766 1421 1850">ดี</td> </tr> <tr> <td data-bbox="483 1850 1016 1932">บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง</td> <td data-bbox="1016 1850 1130 1932">3.77</td> <td data-bbox="1130 1850 1300 1932">1.158</td> <td data-bbox="1300 1850 1421 1932">ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 5 หลักความโปร่งใส	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย	3.73	1.234	ดี	บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง	3.77	1.158	ดี						
ข้อ 5 หลักความโปร่งใส	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ																
มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ และสามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย	3.73	1.234	ดี																
บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลมีความถูกต้อง	3.77	1.158	ดี																

หลักธรรมาภิบาล	การดำเนินงาน																
<p>หลักการมีส่วนร่วม</p>	<p>ผู้บริหารคณะได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ทางการเงินและจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณประจำปี โดยให้ทุกหน่วยงานนำเสนอโครงการตามความจำเป็น และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาของหลักสูตร และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้แก่คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นผ่านกิจกรรมการวิพากษ์โครงการที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ทั้งด้านคุณภาพครู หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกภารกิจของคณะ</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 6 หลักการมีส่วนร่วม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <table border="1" data-bbox="483 653 1398 1037"> <thead> <tr> <th>ข้อ 6 หลักการมีส่วนร่วม</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง</td> <td>3.77</td> <td>1.290</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทาง หรือร่วมการแก้ไขปัญหา</td> <td>3.75</td> <td>1.316</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่างๆ</td> <td>3.63</td> <td>1.303</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 6 หลักการมีส่วนร่วม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง	3.77	1.290	ดี	รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทาง หรือร่วมการแก้ไขปัญหา	3.75	1.316	ดี	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่างๆ	3.63	1.303	ดี
ข้อ 6 หลักการมีส่วนร่วม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ														
เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง	3.77	1.290	ดี														
รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมคิดแนวทาง หรือร่วมการแก้ไขปัญหา	3.75	1.316	ดี														
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการพัฒนาแผนงานหรืองานด้านต่างๆ	3.63	1.303	ดี														
<p>หลักการกระจายอำนาจ</p>	<p>คณบดี มีการมอบหมายภาระงาน ให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร และหัวหน้างาน เพื่อการบริหารจัดการในคณะฯ เพื่อเป็นผู้นำกับบุคลากรด้านต่าง ๆ ของคณะ เช่น ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา ฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ร่วมเป็นกรรมการในการจัดโครงการ กิจกรรมและดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 7 หลักการกระจายอำนาจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <table border="1" data-bbox="483 1331 1398 1923"> <thead> <tr> <th>ข้อ 7 หลักการกระจายอำนาจ</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>มีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน ได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ</td> <td>3.65</td> <td>1.268</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากร และภารกิจ จากผู้บริหารระดับสูง(อธิการบดี) ให้แก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น เพื่อให้ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร</td> <td>3.68</td> <td>1.275</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดนมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดี</td> <td>3.65</td> <td>1.257</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 7 หลักการกระจายอำนาจ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	มีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน ได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	3.65	1.268	ดี	มีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากร และภารกิจ จากผู้บริหารระดับสูง(อธิการบดี) ให้แก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น เพื่อให้ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร	3.68	1.275	ดี	มีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดนมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดี	3.65	1.257	ดี
ข้อ 7 หลักการกระจายอำนาจ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ														
มีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน ได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	3.65	1.268	ดี														
มีการถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากร และภารกิจ จากผู้บริหารระดับสูง(อธิการบดี) ให้แก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น เพื่อให้ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร	3.68	1.275	ดี														
มีการถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดนมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดี	3.65	1.257	ดี														

หลักธรรมาภิบาล	การดำเนินงาน												
หลักนิติธรรม	<p>ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักนิติธรรมมีการใช้อำนาจของกฎหมายตามพระราชบัญญัติ มท. พ.ศ. 2548 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เช่น กำกับดูแล อนุญาต อนุมัติ หรือการลงนามในหนังสือเอกสารการปฏิบัติราชการ หรือ ปฏิบัติราชการในภารกิจและการดำเนินงานของคณะ ที่คณบดีจะพึงปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมอบหมายให้ควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแล โดยให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของคณะ</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 8 หลักนิติธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <table border="1" data-bbox="483 527 1398 785"> <thead> <tr> <th>ข้อ 8 หลักนิติธรรม</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</td> <td>3.75</td> <td>1.337</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม</td> <td>3.81</td> <td>1.259</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 8 หลักนิติธรรม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	3.75	1.337	ดี	มีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.81	1.259	ดี
ข้อ 8 หลักนิติธรรม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ										
มีการใช้อำนาจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	3.75	1.337	ดี										
มีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.81	1.259	ดี										
หลักความเสมอภาค	<p>ผู้บริหารคณะจัดให้มีการบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อย่างเสมอภาคโดยผู้รับบริการทุกคนได้รับการปฏิบัติ และการบริการจากคณะอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกปฏิบัติ ชาย หรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา แต่อย่างใด</p> <p>จากผลการประเมินตามแบบสอบถามการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหน่วยงานภายในคณะ ข้อที่ 9 หลักเสมอภาค มีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <table border="1" data-bbox="483 1073 1398 1247"> <thead> <tr> <th>ข้อ 9 ความเสมอภาค</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียม</td> <td>3.73</td> <td>1.277</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ</td> <td>3.80</td> <td>1.208</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 9 ความเสมอภาค	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียม	3.73	1.277	ดี	มีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.80	1.208	ดี
ข้อ 9 ความเสมอภาค	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ										
ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียม	3.73	1.277	ดี										
มีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.80	1.208	ดี										
การมุ่งฉันทามติ	<p>คณะกรรมการหาข้อตกลงร่วมกัน เช่น มติที่ประชุมในร่วมกันหารือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งออกมาเป็นเป็นข้อตกลง โดยที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคล เช่น บุคลากร นักศึกษา ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ เพื่อไม่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ อาทิเช่น กระบวนการตัดสินใจในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ หรือที่ประชุมสำคัญต่าง ๆ ของคณะล้วนยึดถือหลักปฏิบัติอันชอบธรรมในการพิจารณาเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในประเด็นต่าง ๆ</p> <p>จากการประเมินผลการดำเนินงานการที่คณะผู้บริหารยึดหลักการโดยอาศัย ฉันทามติ ทำให้คณะมีข้อตกลงทำให้มีการยอมรับ ถึงหลักการและเหตุผล และหาข้อยุติร่วมกัน และเป็นข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับและปฏิบัติได้</p> <table border="1" data-bbox="483 1625 1398 1839"> <thead> <tr> <th>ข้อ 10 การมุ่งฉันทามติ</th> <th>คะแนนเฉลี่ย</th> <th>ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</th> <th>ระดับ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง</td> <td>3.75</td> <td>1.220</td> <td>ดี</td> </tr> <tr> <td>มีการใช้กระบวนการตัดสินใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น</td> <td>3.71</td> <td>1.343</td> <td>ดี</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อ 10 การมุ่งฉันทามติ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	3.75	1.220	ดี	มีการใช้กระบวนการตัดสินใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น	3.71	1.343	ดี
ข้อ 10 การมุ่งฉันทามติ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ										
มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	3.75	1.220	ดี										
มีการใช้กระบวนการตัดสินใจเพื่อสรุปข้อคิดเห็น	3.71	1.343	ดี										
<p>สรุปผลการประเมินการกำกับดูแลคณะ ฯ ตามหลักธรรมาภิบาล เฉลี่ยรวม = 3.70</p> <p>ซึ่งผลการวิเคราะห์อยู่ใน ระดับ ดี โดยร้อยละของการประเมินด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ระดับคณะ ได้แก่ คณบดี รองคณบดีฝ่าย รองคณบดีทุกจังหวัด ผลการประเมินอยู่ในระดับ ร้อยละ 74.06</p>													

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะ คณบดีมีการมอบหมายภารกิจต่อรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก หัวหน้ากลุ่มวิชา อย่างชัดเจนมีระบบการประเมินสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานของคณะในการประเมินตามหลักธรรมาภิบาลทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก คณะ จะมีการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้ที่กำหนดนโยบาย และผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาอีกทั้งยังแต่งตั้งคำสั่ง คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี ภายในคณะ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในคณะ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การกำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ. 2566

ตาราง 1.2-3 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง

ผู้รับการประเมิน	แนวทางการประเมิน	ความถี่ในการประเมินต่อปี	การใช้ผลการประเมิน
คณบดี	ประเมินโดย อธิการบดี การบริหาร (ร้อยละ 90) การเรียนการสอน (ร้อยละ 10)	2 ครั้ง	การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการเรียนการสอน
	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน และสมรรถนะ	2 ครั้ง	พิจารณากำหนดค่าตอบแทน ความดีความชอบ
รองคณบดี (ส่วนกลาง)	ประเมินโดย คณบดี การบริหาร (ร้อยละ 40) การเรียนการสอน (ร้อยละ 60)	2 ครั้ง	การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการเรียนการสอน
	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน และสมรรถนะ	2 ครั้ง	พิจารณากำหนดค่าตอบแทน ความดีความชอบ
รองคณบดี (พื้นที่)	ประเมินโดย ผู้ช่วยอธิการบดี การบริหาร (ร้อยละ 40)	2 ครั้ง	การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการเรียนการสอน
	ประเมินโดย คณบดี การเรียนการสอน (ร้อยละ 60)	2 ครั้ง	
ผู้ช่วยคณบดี/ หัวหน้าสาขา	ประเมินโดย รองคณบดี การบริหาร (ร้อยละ 40)	2 ครั้ง	การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการเรียนการสอน
	ประเมินโดย รองคณบดี การเรียนการสอน (ร้อยละ 60)	2 ครั้ง	
หัวหน้า หลักสูตร/ หัวหน้ากลุ่มวิชา	ประเมินโดย คณบดี การบริหาร (ร้อยละ 50)	2 ครั้ง	การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานและการเรียนการสอน
	ประเมินโดย หัวหน้าสาขา การเรียนการสอน (ร้อยละ 50)	2 ครั้ง	
	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านภาระงาน และสมรรถนะ	2 ครั้ง	พิจารณากำหนดค่าตอบแทน ความดีความชอบ

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

คณะมีการติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบค่าเป้าหมายรายปี และรายงานถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และนำมาปรับปรุงพัฒนาแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด รายไตรมาส และเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องทุกๆ 6 เดือน

ตาราง 1.2-4 การทบทวนความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

ผลการดำเนินงาน	วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	ความถี่	การนำเอาผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ
คณบดี รองคณบดี ผช.คณบดี	แนวโน้ม ผลการดำเนินงาน	รายเดือน	ปรับปรุงกระบวนการทำงานและเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงาน
ด้านวิสัยทัศน์	เป้าหมาย	6 เดือน	ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
ด้านยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	6 เดือน	ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
ด้านกระบวนการ	แนวโน้ม ผลการดำเนินงาน	รายเดือน	ปรับปรุงกระบวนการทำงานและการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน รวมถึงการใช้งบประมาณ
ด้านการเงิน	มีการสรุปการใช้งบประมาณ	รายไตรมาส	เร่งรัดการใช้งบประมาณ และกำหนดหลักเกณฑ์ สิทธิในการพิจารณาใช้งบประมาณ

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพ

คณะมีการปฏิบัติราชการในภารกิจ และการดำเนินกิจการของคณะ ที่คณะจะพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และตามหลักธรรมาภิบาลใช้ในการบริหารงานภายในคณะ และการมอบการมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทนคณบดีตามภารกิจของคณะ เพื่อให้การปฏิบัติงาน และการกำกับดูแล บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพตรงตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง สามารถรายงานผลการดำเนินงานกระบวนการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยยกตัวอย่างและแนวทางปฏิบัติ

ตาราง 1.2-5 ความเสี่ยงและความกังวลของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

พันธกิจ	ผู้รับผิดชอบ	ประเมินความเสี่ยงและความกังวล/ผลกระทบ ต่อสังคม และ OP5	กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลกระทบ	เป้าประสงค์ในการจัดการผลกระทบ	กระบวนการขั้นตอนในการจัดการลดผลกระทบ	ตัวชี้วัดในการติดตามผล	ผลลัพธ์
ผลิตบัณฑิต	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ รองคณบดีพื้นที่	หลักสูตรไม่ทันสมัย ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้	1. นักเรียน นักศึกษาในพื้นที่ที่มีความต้องการศึกษาหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน 2. ผู้ประกอบการที่ต้องการนักศึกษาที่ทางวิชาชีพ 3. ชุมชนขาดบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ เนื่องจากนักเรียน นักศึกษาออกไปศึกษาต่อนอกพื้นที่ 4. บุคคลทั่วไป ศิษย์เก่า ที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ หรือ ต้องการการ	1. นักเรียน นักศึกษาสามารถศึกษาอยู่ภายในพื้นที่ 2. ผู้ประกอบการได้รับบุคลากรที่ตรงตามความต้องการ 3. ชุมชนมีบุคลากรในการทำกิจกรรมท้องถิ่น	มีการจัดทำหลักสูตรใหม่ โดยมีการแต่งตั้ง คกก. เพื่อจัดทำหลักสูตร โดยเน้นการจัดทำหลักสูตร Premium Course และหลักสูตรสองปริญญา เพื่อเป็นทางเลือกให้กับกลุ่มเป้าหมาย	1. จำนวนหลักสูตร 2. จำนวนนักศึกษา	1) ศศ.บ.การท่องเที่ยวและการบริการ (Premium Course) ซึ่งอยู่ระหว่างการแก้ไขหลักสูตรตามข้อเสนอแนะคณะกรรมการประจำคณะ 2) ศศ.บ.นวัตกรรมบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Premium Course) อยู่ระหว่างการจัดทำเล่มหลักสูตรเพื่อเสนอพิจารณาเห็นชอบต่อคณะกรรมการประจำคณะ 3) โครงการการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสองปริญญา หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) และหลักสูตร

พันธกิจ	ผู้รับผิดชอบ	ประเมินความเสี่ยงและความกังวล/ผลกระทบ ต่อสังคม และ OP5	กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลกระทบ	เป้าประสงค์ในการจัดการผลกระทบ	กระบวนการขั้นตอนในการจัดการลดผลกระทบ	ตัวชี้วัดในการติดตามผล	ผลลัพธ์
			รับรองความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน				บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) ปีการศึกษา 2568 ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอโครงการ 4) โครงการการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสองปริญญา หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) และหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) ปีการศึกษา 2568 อยู่ระหว่างการนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ
การวิจัย	รองอธิการฝ่ายวิจัย/สวพ./รองคณบดีฝ่ายวิจัย	การบริหารจัดการในผลงานวิจัยและการใช้ประโยชน์ / ทรัพย์สินทางปัญญา (IP) ยังไม่มีระบบที่สมบูรณ์	1. นักวิจัยที่มีผลงานวิจัยและหรือมีสิทธิทางปัญญา 2. ชุมชนที่มีความต้องการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและหรือสิทธิทางปัญญาของมหาวิทยาลัย	1. นักวิจัยที่มีสิทธิทางปัญญาได้รับประโยชน์จากผลงานที่ทำตามสมควรจะได้รับ 2. ชุมชนที่มีความต้องการใช้ประโยชน์จากสิทธิทางปัญญาของมหาวิทยาลัยสามารถใช้อย่างถูกต้อง 3. มีระบบการจัดการงานวิจัยและสิทธิทางปัญญาในภาพรวม	มีหน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยของบุคลากรรวมทั้งการเผยแพร่ผลงานและนำไปใช้ประโยชน์ มหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย One RMUTL มีการวางโครงสร้างและการจัดทำ Dashboard ในเบื้องต้น	มีระบบการจัดการงานวิจัยและสิทธิทางปัญญาในภาพรวมมหาวิทยาลัย	อยู่ในขั้นตอนการการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดการฐานข้อมูล และสิทธิประโยชน์ในการใช้ผลงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา
บริการวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	การบริการวิชาการอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมาย เช่น การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตมาจากกระบวนการหรือกิจกรรม	ผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม	1. สสำรวจความต้องการรับบริการวิชาการ 2. วางแผน และองค์ความรู้ในการให้บริการ	มีการสำรวจก่อนการให้บริการ	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม มีความพึงพอใจ และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการบริการวิชาการนำไปใช้ประโยชน์

พันธกิจ	ผู้รับผิดชอบ	ประเมินความเสี่ยงและความกังวล/ผลกระทบ ต่อสังคม และ OP5	กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลกระทบ	เป้าประสงค์ในการจัดการผลกระทบ	กระบวนการขั้นตอนในการจัดการลดผลกระทบ	ตัวชี้วัดในการติดตามผล	ผลลัพธ์
				3. ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4. ปรับปรุงกระบวนการให้บริการวิชาการ			

2) การประพฤติกปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

- ผู้บริหารมีการกำกับดูแลและประเมินการดำเนินงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ผ่านการประชุมคณะกรรมการคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ และมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำ และตรวจสอบการดำเนินงานของคณะผ่านกรรมการประจำคณะ ในทุกเดือน
- มีการตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายเป็นประจำทุกเดือน ผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ
- ผู้นำระดับสูงแสดงตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรมในการทำงานผ่าน Campaign No Gift ไม่ให้ไม่รับของขวัญในทุกเทศกาล และมีการประกาศการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผ่านการประชุมคณาจารย์คณะในทุกภาคการศึกษา
- มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและการรับผิดชอบต่อสังคมโดยยังไม่พบข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงานผิดจริยธรรมหรือระเบียบ กฎหมาย
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกปีผ่านการประเมิน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
- ผู้นำระดับสูงสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้โดยจัดให้มีห้องนวัตกรรม
- มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษาในการพัฒนาสภาพแวดล้อมผ่านการสอบถามอย่างไม่เป็นทางการ (work around)
- มีการประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านแบบประเมินความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้

ตาราง 1.2-6 กระบวนการ ตัวชี้วัดและวิธีการกำกับดูแลพฤติกรรมปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

พฤติกรรมที่มีจริยธรรม จริยธรรม ในองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย	การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
จรรยาบรรณบุคลากร	บุคลากรใหม่	การเข้าร่วมกิจกรรมอบรมบุคลากรใหม่	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	ฝ่ายบริหาร
	บุคลากรทุกคน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย - มีการรายงานตัวของบุคลากรใหม่ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานเบื้องต้น - การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและรัฐ ในการส่งเสริมให้บุคลากรของคณะมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม 	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	ฝ่ายบริหาร

พฤติกรรมที่มีจริยธรรม จริยธรรม ในองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย	การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับ ผิดชอบ
		โดยได้ปลูกฝังเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มีศีลธรรม และ จรรยาบรรณ ให้เป็นค่านิยม ในการทำงานและการ ดำรงชีวิต ควบคู่ไปกับการกำหนดให้มีการประเมินด้าน จริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน เงินเดือน/ค่าจ้าง/ตำแหน่ง ของบุคลากรทุกประเภท		
จรรยาบรรณการวิจัย	นักวิจัย	การแจ้งขั้นตอนการปฏิบัติงานการขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อ รับรองด้านจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์	ใบรับรองการผ่านการอบรม จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	นักวิจัย
จรรยาบรรณผู้สอน	อาจารย์ผู้สอน	สื่อสารและแจ้งข้อมูลให้อาจารย์ทุกท่านทราบในการ ประชุมเปิดภาคเรียน ทุกภาคการศึกษา	มีช่องทางการรับข้อร้องเรียน ของนักศึกษา	อาจารย์ ผู้สอน
ความโปร่งใส	บุคลากรทุกระดับใน องค์กร	- นโยบาย No Gift Policy - ใช้ช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เช่น อีเมล ประชุม รายเดือน และสื่อสังคมออนไลน์ ในการสื่อสารเรื่อง จริยธรรม - โครงการอบรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษา	- แบบรายงานการรับของ กำนัล ของขวัญ ตามนโยบาย No Gift Policy - จำนวนนักศึกษาที่เข้า ร่วมโครงการอบรมจริยธรรม	บุคลากร ทุกระดับ
ผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากรทุกระดับใน องค์กร	- สร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่การจัดซื้อ จัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	จำนวนกรณีที่มีการตรวจพบ และดำเนินการเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากร ทุกระดับ
การดำเนินการกรณีที่ไม่ปฏิบัติตาม : การเดินการตามขั้นตอนตามระเบียบของมหาวิทยาลัย				
การกำกับติดตาม : <ul style="list-style-type: none"> - สร้างความเข้าใจที่ตรงกันและสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล การประชุม และสื่อสังคมออนไลน์ - การใช้ระบบการติดตามและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เช่น แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ - มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงาน - ตรวจสอบรายงานผลการดำเนินงาน ผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี) 				

ค. ความสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะมีการดำเนินการด้านการบริการวิชาการแบบให้เปล่า โดยเน้นการให้ความร่วมมือกับชุมชน สถานประกอบการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตาราง 1.2-7 การดำเนินงานเพื่อความผาสุกของชุมชน

ผู้รับ ผิดชอบ	ความต้องการ สังคม/ ผลกระทบ	เรื่องที่จะเข้าไป ช่วยสังคม	การรับฟังความ คิดเห็นของ สังคม	แผนกลยุทธ์ด้าน การสร้างความ ผาสุกของสังคม	โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	การติดตาม ประเมินการ ดำเนินการ ตามแผน	การประเมินผล กระทบด้านบวก ที่เกิดขึ้นกับ สังคม
อ.สุภา ภรณ์ ศุภพลกิจ	ภาษาและ การสื่อสาร ภาษาอังกฤษ	พัฒนาศักยภาพ ทักษะการสื่อสาร ตอบโต้ ภาษาอังกฤษ สำหรับ ผู้ประกอบการ ทางการท่องเที่ยว ในพื้นที่อ.แม่วาง จ.เชียงใหม่	แบบสำรวจความ ต้องการการรับ บริการวิชาการ	แผนงานการส่งเสริม และยกระดับคุณภาพ ชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการ ส่งเสริมการสร้างภาคี เครือข่ายการเรียนรู้	ภาษาอังกฤษ สำหรับ ผู้ประกอบการ เพื่อการ ท่องเที่ยว สร้างสรรค์	การได้ตอบ ด้านการ ท่องเที่ยวและ การบริการโดย ใช้ภาษาอังกฤษ	แบบประเมิน โครงการ	ส่งเสริม ภาพลักษณ์การ ท่องเที่ยว

ผู้รับผิดชอบ	ความต้องการสังคม/ผลกระทบ	เรื่องที่จะเข้าไปช่วยสังคม	การรับฟังความคิดเห็นของสังคม	แผนกลยุทธ์ด้านการสร้างความผาสุกของสังคม	โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การติดตามประเมินการดำเนินการตามแผน	การประเมินผลกระทบด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสังคม
อ.อรโท ครุฑเวช	องค์ความรู้การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	องค์ความรู้การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และการสัมมนาเพื่อการท่องเที่ยวให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษาและชุมชน	แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	แผนงานการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้	บูรณาการความรู้และการบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและบริการเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน	ความเข้าใจในเนื้อหาเรื่อง การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	แบบประเมินโครงการ	การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
อ.ชรัญญา สุวรรณเสรีรักษ์	เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์	สร้างมูลค่าเพิ่มสำหรับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อการเพาะปลูกของวิสาหกิจชุมชน ต.บ้านแหวน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	แผนงานการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้	โครงการบูรณาการความรู้ด้านการตลาด ดิจิทัล เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสำหรับการเกษตร เพื่อการเพาะปลูกของวิสาหกิจชุมชน	1. รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร 2. ผลการคำนวณต้นทุนกำไร และราคาขายสำหรับผลิตภัณฑ์ 3. ผลสำรวจข้อมูลทางการตลาดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์	แบบประเมินโครงการ	สามารถเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ซึ่งจะนำไปสู่การเศรษฐกิจในชุมชน
อ.สุรีนาภ มะโนลา	ช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	แผนงานการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้	ตลาดชุมชนคนพอเพียง "การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน"	ช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	แบบประเมินโครงการ	มีช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากขึ้น
อ.ธีรภพ แสงศรี	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหา และข่าวสารในชุมชน	ออกแบบและพัฒนาส่วนต่อประสาน กับผู้ใช้งานสำหรับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหา และข่าวสารในชุมชนกรณีศึกษาบ้านป่าไผ่ ต.ป่าไผ่ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	แผนงานการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้	การออกแบบและพัฒนาส่วนต่อประสานงานกับผู้ใช้งาน (User Interface) สำหรับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหา และข่าวสารภายในชุมชน	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหา และข่าวสารในชุมชน	แบบประเมินโครงการ	ชุมชนสามารถรับข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

(2) การสนับสนุนชุมชน

คณะมีการสนับสนุนชุมชนในองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ชุมชนได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองและชุมชนมีการฝึกอบรมและการศึกษาในหลายด้านที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านทรัพยากร ช่วยยกระดับการบริหารจัดการชุมชนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การฝึกอบรมและการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในทุกมิติ

ตาราง 1.2-8 โครงการการสนับสนุน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

เกณฑ์การคัดเลือกชุมชน	ชุมชนที่เลือก	ความต้องการของชุมชน	เรื่องที่จะเข้าไปทำให้ชุมชนเข้มแข็ง	การใช้ประโยชน์จากสรรณหลัก	แผนกลยุทธ์ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การมีส่วนร่วม	ประเมินผลกระทบที่ชุมชนเข้มแข็ง
แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	Hug Elephant Sanctuary สาขาน้ำแพร่ จังหวัดเชียงใหม่	ภาษาและการสื่อสารภาษาอังกฤษ	พัฒนาศักยภาพทักษะการสื่อสารตอบโต้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการการท่องเที่ยว	ได้พัฒนาศักยภาพทักษะการสื่อสารตอบโต้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการ	สร้างองค์ความรู้ทักษะการสื่อสารตอบโต้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว	ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการเพื่อการท่องเที่ยวสร้างสรรค์	การติดต่อด้านการท่องเที่ยวและการบริการโดยใช้ภาษาอังกฤษ	การเข้าร่วมและแสดงความความคิดเห็น	สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น
แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	วัดเจดีย์หลวงและวัดโลกโมฬี	องค์ความรู้การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	องค์ความรู้การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและการสัมมนาเพื่อการท่องเที่ยวและบริการ	ได้พัฒนาองค์ความรู้การท่องเที่ยวและบริการ	สร้างองค์ความรู้การท่องเที่ยวและบริการให้เกิดการพัฒนา	บูรณาการความรู้และการบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและบริการเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน	ความเข้าใจในเนื้อหาเรื่องการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	การเข้าร่วมและแสดงความความคิดเห็น	สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการให้เกิดประโยชน์
แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ผลิตและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ต.บ้านแหวน อ.หางดง จ.เชียงใหม่	เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์	สร้างมูลค่าเพิ่มสำหรับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อการเพาะปลูกของวิสาหกิจชุมชน	ได้สร้างมูลค่าเพิ่มสำหรับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร	สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร	โครงการบูรณาการความรู้ด้านการตลาดดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสำหรับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อการเพาะปลูกของวิสาหกิจชุมชน	1. รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร 2. ผลการดำเนินงานด้านกำไร และราคาขายสำหรับผลิตภัณฑ์ 3. ผลสำรวจข้อมูลทางการตลาดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์	การเข้าร่วมและแสดงความความคิดเห็น	มูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

เกณฑ์การคัดเลือกชุมชน	ชุมชนที่เลือก	ความต้องการของชุมชน	เรื่องที่จะเข้าไปทำให้ชุมชนเข้มแข็ง	การใช้ประโยชน์จากสรรพคุณหลัก	แผนกลยุทธ์ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การมีส่วนร่วม	ประเมินผลกระทบที่ชุมชนเข้มแข็ง
แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	โฮมสเตย์บ้านบัวดอยดอยอ่างขาง จ.เชียงใหม่, ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ, ตลาดชุมชนคลองแม่ข่า	ช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	ได้ช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	ตลาดชุมชนคนพอเพียง "การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน"	ช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	การเข้าร่วมและแสดงความความคิดเห็น	ได้ช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพิ่มขึ้น
แบบสำรวจความต้องการการรับบริการวิชาการ	บ้านป่าไผ่ หมู่ 3 ต.ป่าไผ่ อ.สันทราย จ.เชียงใหม่	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหาและข่าวสารในชุมชน	ออกแบบและพัฒนาส่วนต่อประสาน กับ ผู้ใช้งาน สำหรับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหาและข่าวสารในชุมชน	ได้ช่องทางการจัดการปัญหาและข่าวสารในชุมชน	พัฒนาช่องทางการจัดการปัญหาและข่าวสารในชุมชน	การออกแบบและพัฒนาส่วนต่อประสานงานกับผู้ใช้งาน (User Interface) สำหรับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหาและข่าวสารภายในชุมชน	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการปัญหาและข่าวสารในชุมชน	การเข้าร่วมและแสดงความความคิดเห็น	ชุมชนได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์และสามารถแก้ไขปัญหาภายในชุมชนได้

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

ผู้บริหารของคณะได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ 5 ปี (พ.ศ.2566–2570) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารงานของคณะ มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงต่อแผนยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ และมหาวิทยาลัยรวมทั้งสอดคล้องต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานและการแปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี ได้แก่ 1) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ (พ.ศ. 2566 – 2570) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2567 2) มีการประชุมหารือและดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ผ่านการดำเนินจากผลการวิเคราะห์ SWOT โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของคณะ มหาวิทยาลัย รวมทั้งสอดคล้องกับกลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของคณะ โดยให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ อัตลักษณ์ นโยบาย และตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน รวมถึงผลการประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 ตลอดจนนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ ผ่านการดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุง 2567 โดยได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ในปัจจุบัน เพื่อให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงบริบทอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของคุณคณะ 3) นำแผนยุทธศาสตร์ที่ได้แปลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 และ 4) นำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อรับความเห็นชอบ ดังนี้

ที่ประชุม	ครั้งที่	วันที่
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุง 2567		
คณะกรรมการบริหารคณะ	ครั้งที่ 5/2566	17 ตุลาคม 2566
คณะกรรมการประจำคณะ	ครั้งที่ 7/2566	27 ตุลาคม 2566
เสนอต่อมท.ล้านนา	บันทึกข้อความ อว 0654.02/813	27 ตุลาคม 2566
แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567		
คณะกรรมการบริหารคณะ	ครั้งที่ 5/2566	17 ตุลาคม 2566
คณะกรรมการประจำคณะ	ครั้งที่ 7/2566	27 ตุลาคม 2566
เสนอต่อมท.ล้านนา	บันทึกข้อความ อว 0654.02/813	27 ตุลาคม 2566

และคณะได้นำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีฯ ที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติระดับคณะ เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการพิจารณา และให้ความเห็นชอบ คณะได้ดำเนินการเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีฯ ให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานผ่านการประชาสัมพันธ์บน Webpage : <https://bala.rmutl.ac.th/page/plan> 5. คณะได้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีเป็นรายไตรมาส และนำข้อมูลที่ได้ มาจัดทำเป็นรายงานและประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัด โดยการประเมินผลความสำเร็จตามแผนงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ แผนงานวิชาการ แผนงานวิจัย

แผนงานบริการวิชาการ แผนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และแผนงานบริหารจัดการ โดยได้รายงานข้อมูลต่อผู้บริหารของคณะฯ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ รวมถึงมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง ผ่านการกำกับติดตามในรูปแบบ Deming Cycle (PDCA) และนำข้อมูลมาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงปรับปรุงพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป

(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ รายงานผลการดำเนินงาน

ในการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ คณะได้นำเอาข้อมูลสำคัญในการใช้วิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้แก่

1. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยการนำประเด็นของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร การปรับตัวภายหลังการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เป็นต้น
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 ประเด็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ 13 หมายเหตุ
3. กรอบนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570 ประเด็นการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย โดย มทร.ล้านนา กำหนดให้เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2
4. นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม แก่ มทร. 9 แห่ง เพื่อร่วมกันผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม เน้นการขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 /BCG Model/เทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยประจำปี 2566 - 2570 ในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยมรวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ 2566 - 2570 เพื่อนำมาทบทวนวิสัยทัศน์ /พันธกิจ /ค่านิยมรวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์

และนำเอาข้อมูลที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (SWOT Analysis) โดยใช้หลัก 7s และ Pestle และนำข้อมูลมาพิจารณาตาราง TOWS Matrix โดยการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร คณะจึงพิจารณาการนำกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) มาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการหน่วยงาน โดยเป็นการใช้โอกาสนำมาลดจุดอ่อนที่มีอยู่ ทั้งนี้ยังรวมถึงการนำกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) มาใช้ประกอบควบคู่กัน เพื่อเป็นการใช้จุดแข็งที่มีอยู่มาใช้ในการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อเป็นการระมัดระวังให้รอบด้าน ดังภาพ

รหัส	ประเด็นปัจจัย		ประเด็นปัจจัย	
	จุดแข็ง (Strengths)		โอกาส (Opportunities)	
S1	การเรียนการสอนเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำงานได้จริงในสถานประกอบการ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	O1	แนวโน้มและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศหลังการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การเปิดโอกาสให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	การพัฒนาหลักสูตรที่จัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงร่วมกับสถานประกอบการ (CWIE)
S2	คณะมีบุคลากร มีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัย การบริการวิชาการ ตามบริบทของเขตพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงาน ชุมชน สังคม	O2	นโยบายส่งเสริมธุรกิจชุมชน การช่วยเหลือผู้ประกอบการของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา ทักษะศักยภาพ การผลิตและความต้องการกำลังคนของประเทศ	สนับสนุนคณาจารย์และบุคลากรด้านการวิจัย ไปทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อรองรับการเติบโตตาม BCG Model ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้รับความช่วยเหลือด้านองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคณะและมหาวิทยาลัย
S3	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้ และประสบการณ์			

รหัส	ประเด็นปัจจัย	ประเด็นปัจจัย	ประเด็นปัจจัย	
		O3	นโยบายการพัฒนาาระบบการศึกษาไทย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาไทยให้ดีขึ้น ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ	พัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นกับอาชีพให้มีจำนวนมากกว่าการยึดโยงทางวิชาการ ต้องการให้นักศึกษามีหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพด้วยการส่งเสริมการขอใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับท้องถิ่นเพื่อยกระดับ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
S4	มีพื้นที่ที่จัดการศึกษาระงายครอบคลุมทั่วเขตภาคเหนือ สามารถรองรับความต้องการการเข้าศึกษาต่อผู้ที่สนใจได้ทั่วถึง	O4	การกำหนดนโยบายการสนับสนุนที่ชัดเจนเพื่อการยกระดับมาตรฐานอุดมศึกษาของไทยสู่ 'นานาชาติ' (World Class University) มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่เป็นสากลมากขึ้น	พัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ถึงคุณภาพของนักศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่ประยุกต์ใช้องค์ความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
		O5	นโยบายกระทรวงฯ ผลักดัน ปรับโฉมรูปแบบการศึกษาของประเทศ (Reinventing)	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนางานวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัย - การสร้างเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมในระดับชุมชน สังคมสู่สากล - การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยเพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
S5	มีการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และผล ต่า ลัง คน ร ่วม กับ สถานประกอบการ อาทิเช่น โครงการความร่วมมือโครงการร่วมบริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด โครงการร่วมบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น	O6	มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการและสหกิจศึกษาในลักษณะหุ้นส่วนหรือเครือข่าย ระหว่าง ม. กับสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการผลิตกำลังคนให้ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมเป้าหมาย	พัฒนาระบบและหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน รวมถึงการสร้างร่วมมือทางวิชาการและสหกิจศึกษาในลักษณะหุ้นส่วนหรือเครือข่าย ระหว่าง ม. กับสถานประกอบการ
S6	คณะมีบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ที่สามารถจัดหลักสูตรระยะสั้นได้	O7	ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ให้ความสำคัญด้านการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ระบบบริหารจัดการภาครัฐโปร่งใส นำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารราชการแบบบูรณาการและกระจายอำนาจการบริหารจัดการในระดับพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาหลักสูตรและผลิตกำลังคนทักษะสูงที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและการบริการ - พัฒนาระบบและหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติ - การจัดรายวิชาที่เปิดโอกาสให้บุคคลในระบบหรือนอกระบบการศึกษาเข้ามา Re-skill / Up-skill / New-skill
		O8	มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ประกอบการ ผู้สูงอายุ รวมถึงบุคคลที่สนใจทุกช่วงวัย	

รหัส	ประเด็นปัจจัย		ประเด็นปัจจัย	
	จุดอ่อน (Weaknesses)		อุปสรรค (Threat)	แนวทางแก้ไข
w1	มีการใช้งบประมาณทางการศึกษามากขึ้น แต่งบประมาณรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะฯ มีแนวโน้มลดลง	T1	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม ด้านประชากร อัตราการเกิดน้อยลงเรื่อย ๆ และกำลังเดินทางเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ส่งผลให้จำนวนประชากรวัยอุดมศึกษาที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 18-22 ปี ลดลง ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่อาศัยค่าใช้จ่ายจากค่าเล่าเรียนเป็นหลัก อาจได้รับผลกระทบเป็นอันดับแรกจากรายได้ที่ลดลง	การหารายได้จากแหล่งงบประมาณภายนอก รวมถึงการหารายได้จากบริการ ให้บริการวิชาการ การวิจัยของบุคลากร หรือการสร้างศูนย์ความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นแหล่งรายได้ การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นสำหรับการ Re-skill / Up-skill / New-skill
W2	คณะบริหารฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ และมหาวิทยาลัยน้อยลง รวมถึงงบประมาณรายได้ของคณะฯ กระทั่งต่อการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ทั้งการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ และการบริหารจัดการหน่วยงาน	T2	งบประมาณจากทางภาครัฐในการลงทุนทางการศึกษานั้นมีแนวโน้มที่จะลดลง	
W3	บุคลากรบางส่วนยังขาดแนวคิดเชิงรุก และกระบวนทัศน์ใหม่	T3	การพัฒนาของเทคโนโลยีและการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งต้องมีการเตรียมกำลังคนของประเทศให้มีความพร้อมและมีทักษะที่เพียงพอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล	การปรับปรุงกลไกการบริหารองค์กรให้มีธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ประชาคมภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกขั้นตอน
w4	บุคลากรและนักศึกษาขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ			
W5	การสร้างภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของหน่วยงานมีน้อย	T4	การแข่งขันระหว่างคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น	เพิ่มยุทธศาสตร์เชิงรุกด้านการประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยูจักษ์
		T5	ความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอกที่มีต่อสถาบัน/คณะลดลง	
W6	สัดส่วนคณาจารย์และตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	T6	ช่องว่างระหว่างภาคนโยบาย และภาคปฏิบัติ มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ยาก	พัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรของให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือตามความจำเป็นในตำแหน่งงาน รวมถึงส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
W7	หลักสูตรของคณะ เป็นหลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ และจัดอยู่ในสายสังคมศาสตร์ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่เน้นตอบสนองต่อภาคอุตสาหกรรม และสายวิทยาศาสตร์ ทำให้คณะฯ ต้องพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงต่อความต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบัน รวมถึงพัฒนาและปรับปรุงให้มีความทันสมัย	T7	ทักษะที่ต้องการในตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงจากทักษะแรงงานจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี และหุ่นยนต์	1. การพัฒนาระบบการจัดการที่ดีภายใต้โปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชน และสถาบันอาชีวศึกษา หรือ Experiential Learning (WIL 1 หรือ WBL Best Practice หรือ Higher Education Industry) 2. การพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง ที่เน้นการรับ ปวส. โมเดล 2+2 เข้ามาเรียนต่อในระบบแบบไร้รอยต่อ 3. การพัฒนาต้นแบบการจัดการศึกษาแบบ Premium เพื่อผลิตกำลังคนทักษะสูงที่สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้และทักษะศตวรรษที่ 21 (ทักษะทางภาษา เทคโนโลยีและนวัตกรรม soft skill)
		T8	ความหลากหลาย และความต้องการทักษะความสามารถของตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้สถาบัน การศึกษาต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย และตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน	
W8	ห้องปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยี และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย	T9	เนื่องจากจำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้สถานศึกษาบางแห่งอาจต้องถูกปิดลง เมื่อมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการต่อหัวนักศึกษาสูงมากขึ้น ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด	1. การพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินงานทางวิชาการที่มีจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงร่วมกับสถานประกอบการ ในห้องปฏิบัติการ รวมถึงการไปเรียนทางภาษา 2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ
W9	โปรแกรมฝึกภาษาต่างๆ ไม่เพียงพอ และการฝึกประสบการณ์ การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาเฉพาะ เช่น การมีอาจารย์ชาวต่างชาติ (เจ้าของภาษา) มีน้อย			

ตาราง 2.1-1 ปัจจัยที่นำมาพัฒนาสารสนเทศ

ปัจจัยพัฒนาสารสนเทศ	ข้อมูล	แหล่งข้อมูล	วิธีการรวบรวมข้อมูล	วิธีการวิเคราะห์	ความถี่	การนำไปใช้
กฎระเบียบ	กฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาปี พ.ศ. 2564	Online กระทรวง อววน.	ศึกษาและวิเคราะห์	ศึกษาและวิเคราะห์บริบทและความสำคัญของการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 เป้าหมายหลักรวมถึงตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	ทุกปี	วางแผนการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะและแผนปฏิบัติงาน
ความท้าทาย / การเปลี่ยนแปลง	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก	Online https://stiic.sti.or.th/world-tendency/	ศึกษาและวิเคราะห์	ศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน รวมถึงมองหาโอกาสในการนำมาพัฒนา คณะ	เป็นประจำทุกปี	นำมาเป็นข้อมูลการกำหนดทิศทาง การพัฒนา หรือนำมาใช้ประโยชน์ และหาแนวทางการป้องกัน
	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	Online https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf	ศึกษาและวิเคราะห์	ศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน รวมถึงมองหาโอกาสในการนำมาพัฒนา คณะ	เป็นประจำทุกปี	วางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติงาน
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 13	Online https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13	ศึกษาและวิเคราะห์	ศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน รวมถึงมองหาโอกาสในการนำมาพัฒนา คณะ	เป็นประจำทุกปี	วางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติงาน
	กรอบนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2567 – 2570 นโยบายรมต. แก่ มทร. ทั้ง 9 แห่ง	Online chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/ https://ppd.rmutt.ac.th/download/MissionOperation/missionoperation_2567/Missionoperation_2567_1/Download_PPW_1_2_3.pdf	ศึกษาและวิเคราะห์	ศึกษาสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน รวมถึงมองหาโอกาสในการนำมาพัฒนา คณะ	เป็นประจำทุกปี	วางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติงาน
ความต้องการ / ความหวัง	บทสัมภาษณ์	นักศึกษาปัจจุบัน ผู้ใช้บัณฑิต สถานประกอบการ ศิษย์เก่า	การสัมภาษณ์นักศึกษาปัจจุบัน ผู้ใช้บัณฑิต สถานประกอบการ ศิษย์เก่า ผ่านเวทีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา	ศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัญหา หรือข้อเสนอแนะที่ต้องการได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	ปีละ 1 ครั้ง	วางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้อง และตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

การบริหารความเสี่ยงคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มทร.ล้านนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการปฏิบัติงาน	1. หลักสูตรไม่ทันสมัย ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้	4	4	16	สูงมาก (E)	1.1.1.1 จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเสริมทักษะ โดยได้ประกาศนียบัตร หรือ skill transcript	ได้จำนวนหลักสูตรระยะสั้นอย่างน้อย 25 หลักสูตร และสามารถนับเป็น Credit Banking เชื่อมโยงสู่ปริญญาและนักศึกษามีรายได้ระหว่างเรียน	1) ศศ.บ. การท่องเที่ยวและการบริการ (Premium Course) ซึ่งอยู่ระหว่างการแก้ไขหลักสูตรฯ ตามข้อเสนอแนะคณะกรรมการประจำคณะ 2) ศศ.บ. นวัตกรรมบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Premium Course) อยู่ระหว่างการจัดทำเล่มหลักสูตรฯ เพื่อเสนอพิจารณาเห็นชอบต่อคณะกรรมการประจำคณะ 3) โครงการการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสองปริญญา หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) และหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) ปีการศึกษา 2568 ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 6/2567 วันที่ 21 มิถุนายน 2567 ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอโครงการ 4) โครงการการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสองปริญญา หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) และหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) ปีการศึกษา 2568 อยู่ระหว่างการนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการบริหารคณะประจำเดือนกรกฎาคม 2567	838,655	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขาหัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						1.2.1.1 เร่งดำเนินการออกแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่นโยบายการปรับปรุงหลักสูตร	ได้แนวทางการปฏิบัติในการปรับปรุงหลักสูตรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้หลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย	คณะดำเนินงานร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	--	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						1.3.1.1 ทบทวนกระบวนการ และระยะปรับปรุงหลักสูตรให้เร็วกว่ามาตรฐาน	ได้หลักสูตรที่มีมาตรฐานทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาที่เร็วขึ้นเพื่อสร้างตัวป้อนที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ดำเนินงานร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						1.4.1.1 เพิ่มความร่วมมือกับสถานประกอบการให้ครบทุกคณะ ทุกเขตพื้นที่	ได้ความร่วมมือจากสถานประกอบการที่สามารถสนับสนุนเทคโนโลยี การเรียนการสอนและการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร สร้างทั้งในด้านการเรียนการสอน และการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพสู่สังคม	1.ความร่วมมือทางวิชาการ มหาวิทยาลัย กับ บริษัท พี ยู เอ็น อินเทลลิเจนท์ เพื่อพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีให้กับนักศึกษาให้มีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานการใช้งานโปรแกรม PEAK 2. ความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับ บริษัท ศาลาแดง จำกัด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์และนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการใช้ โปรแกรม SAP Business One 3.ข้อตกลงความร่วมมือ การยกระดับคุณวุฒิ SME พร้อมสร้างบัณฑิตคุณภาพสู่การเป็นผู้ประกอบการ SME รุ่นใหม่ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับ หอการค้าจังหวัดลำปาง เพื่อดำเนินงานในการขับเคลื่อนและผลักดันพัฒนาการด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยของผู้ประกอบการ MSME เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารประเทศด้านยุทธศาสตร์เศรษฐกิจ	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
								<p>ของรัฐบาล พัฒนาทักษะความรู้ การสนับสนุนด้านวิชาการ และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ</p> <p>4.ข้อตกลงความร่วมมือ การยกระดับคุณภาพ SME พร้อมสร้างบัณฑิตคุณภาพสู่การเป็นผู้ประกอบการ SME รุ่นใหม่ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง เพื่อดำเนินงานในการขับเคลื่อนและผลักดัน พัฒนาการด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยของผู้ประกอบการ MSME เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารประเทศด้านยุทธศาสตร์เศรษฐกิจของรัฐบาล พัฒนาทักษะความรู้ การสนับสนุนด้านวิชาการ และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ</p> <p>5.ความเข้าใจ โครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมผลิตบัณฑิต ระหว่างมหาวิทยาลัยกับ บริษัท เอ็ม เอส พี อินเทอร์เน็ต จำกัด (หมูอินเทอร์เน็ต) เพื่อการพัฒนาการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีให้มีคุณภาพสูง และมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของประเทศและสถานประกอบการ และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่การศึกษากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>6.ความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการจัดการศึกษา ระหว่าง หลักสูตรการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ กับ บริษัท อนิกซ์ ฮอลพิทา ลิตี้ (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อร่วมมือในการจัดการศึกษาสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ที่ ครอบคลุมการจัด</p>		

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
								<p>การศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ</p> <p>7.ข้อตกลงความร่วมมือ การยกระดับคุณภาพผู้ประกอบการ SME พร้อมสร้างบัณฑิตคุณภาพสู่การเป็นผู้ประกอบการ SME รุ่นใหม่ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสมพันธ์เอสเอ็มอีไทย เพื่อดำเนินงานในการขับเคลื่อนและผลักดันพัฒนาการด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยของผู้ประกอบการ MSME เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารประเทศด้านยุทธศาสตร์เศรษฐกิจของรัฐบาล พัฒนาทักษะความรู้ การสนับสนุนด้านวิชาการ และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ</p> <p>8.ความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ โครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมผลิตบัณฑิต ระหว่าง บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่มฯ กับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ให้มีคุณภาพสูงและสมรรถนะตรงตามความต้องการของประเทศและสถานประกอบการ</p> <p>9.ข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม เพื่อสนับสนุนและพัฒนาการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>10.ความร่วมมือทางวิชาการเพื่อการจัดการศึกษา ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กับบริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด เพื่อการ</p>		

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
								ดำเนินงานตามความร่วมมืออยู่บนพื้นฐานของการยอมรับของทั้งสองฝ่าย โดยยึดหลักคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี		
ด้านนักศึกษา	2. จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่มีจำนวนน้อยไม่ตรงตามแผน	4	4	16	สูงมาก (E)	2.1.1.1 มีการนำผลลัพธ์การรับนักศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการรับนักศึกษาในปีต่อไป	ได้แนวทางในการรับสมัครนักศึกษาที่ยืดหยุ่นและทำให้จำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น	คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ดำเนินงานร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						2.2.1.1 สร้างความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษา และสถานศึกษาในแต่ละจังหวัดทุกจังหวัดในภาคเหนือเพื่อจัดการศึกษาร่วมกัน	ได้ความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษา และสถานศึกษาในทุกจังหวัดในภาคเหนือเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นและมีคนรู้จักและผู้สนใจศึกษาต่อเพิ่มขึ้น	คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ประสานงานกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยฯ	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						2.3.1.1 จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แนะแนวภาคเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามผลเพื่อนำมาปรับปรุงทุกครั้ง	ทำให้จำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นและมีคนรู้จักและผู้สนใจศึกษาต่อเพิ่มขึ้น	คณะดำเนินงานร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						2.3.1.2 จัดอบรมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้แก่ผู้บริหาร/อาจารย์/บุคลากร/นักศึกษา ของ มทร.ล้านนา เพื่อขยายผลให้คนในครอบครัวหรือคนที่รู้จักสนใจเข้าเรียนที่ มทร.ล้านนา มากขึ้น	ทำให้จำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นและมีคนรู้จักและผู้สนใจศึกษาต่อเพิ่มขึ้น	คณะดำเนินงานร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						2.3.1.3 เน้นการใช้สื่อของมหาวิทยาลัย เช่น สถานีวิทยุ หรือช่องทาง Socail Media ที่เข้าถึงตัวป้อนวัยรุ่นได้มากขึ้น เช่น tiktok Instagram โดยใช้ Influencer เป็นสื่อกลาง นอกจากนี้อาจจะให้โควตาพิเศษแก่สถานศึกษาหรือหน่วยงานเฉพาะเป็น Privilege	ทำให้จำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นและมีคนรู้จักและมีผู้สนใจศึกษาต่อ มทร.ล้านนาเพิ่มขึ้น	คณะดำเนินงานร่วมกับสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						2.4.1.1 ประสานงานกับสมาคมศิษย์เก่าและเชิญศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจหรือช่วยประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย	ทำให้จำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นและมีคนรู้จักและมีผู้สนใจศึกษาต่อ มทร.ล้านนาเพิ่มขึ้น	(โครงการร่วมกับสมาคมศิษย์เก่าเพื่อช่วยโปรโมท)	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
ด้านบุคลากร	3. บุคลากรสายวิชาการขาดทักษะวิชาชีพที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	2	4	8	สูง (H)	3.1.1.1 เน้นการพัฒนาตนเองตามแผนที่ระบุไว้ใน IDP ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะวิชาชีพตรงตามแผนที่ระบุไว้ใน IDP ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย	คณะมีการจัดทำระบบการกรอกข้อมูล IDP เพื่อให้บุคลากร กรอกข้อมูล การพัฒนาบุคลากร ของตนเอง โดยได้กำหนด แผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความสอดคล้อง ตามยุทธศาสตร์ ของคณะ และกลยุทธ์ ของคณะ และเป้าหมายสมรรถนะ (สายวิชาการ) 5 ด้าน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย แต่บุคลากรสายวิชาการ มีสมรรถนะทางวิชาชีพเฉพาะด้าน ที่ต้องทำการพัฒนาเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร จึงอาจจะไม่สามารถตอบสนองกับยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย ได้ตามที่กำหนด	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก

ความเสี่ยง	ปัจจัยเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ค่าความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 3	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
						3.1.1.2 จัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ตามแผนที่ระบุไว้ใน IDP ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรและนโยบายของ คณะ/สถาบัน/สำนัก/วทส. โดยใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด	บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะวิชาชีพตรงตามแผนที่ระบุไว้ใน IDP ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรและนโยบายของ คณะ/สถาบัน/สำนัก/วทส.	คณะ(ส่วนกลาง เชียงใหม่) มีการจัดสรรงบประมาณรายบุคคล จำนวนรายละ 5,000 บาท โดยให้หัวหน้าหลักสูตรเป็นผู้กำกับการใช้งบประมาณ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตรในกรอบวงเงินที่หลักสูตรได้รับจัดสรรก่อน หากไม่เพียงพอ สามารถขออนุมัติจากงบดำเนินงานส่วนกลางได้ตามความจำเป็น ในส่วนของพื้นที่ส่วนกลางของพื้นที่เป็นผู้กำกับดูแลงบประมาณในส่วนนี้จากเงินรายได้ของพื้นที่	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
ด้านเทคโนโลยีและสื่อการสอน	4. ครุภัณฑ์ในห้องปฏิบัติการไม่ทันสมัย และไม่เหมาะกับการพัฒนาทักษะสำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ของนักศึกษา	4	4	16	สูงมาก (E)	4.1.1.1 ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการปรับปรุงและวิธีการจัดหาครุภัณฑ์รวมในห้องปฏิบัติการที่สัมพันธ์กับหลักสูตรที่มีการปรับปรุงใหม่ เพื่อสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้	ได้ครุภัณฑ์ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย และสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดสามารถใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาและการทำวิจัยของคณาจารย์	คณะมีการเสนอรายการครุภัณฑ์ตามที่หลักสูตรแจ้งความประสงค์ในการขอจัดซื้อตามความจำเป็นและใช้ในการเรียนการสอนของหลักสูตร โดยคำนึงถึงภาพรวมและการใช้ประโยชน์ จำนวนผู้ใช้ครุภัณฑ์ รวมถึงภาพลักษณ์หน่วยงานที่จะได้รับจากผู้ใช้ประโยชน์	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก
						4.1.2.1 ทำ MOU ร่วมกับสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยอื่นหรือสมาคมวิชาชีพ เพื่อฝึกปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือของสถานประกอบการและสมาคมวิชาชีพ	ได้ครุภัณฑ์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสามารถใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาและการทำวิจัยของคณาจารย์	ในการบริหารจัดการโครงการพิเศษ ที่มีความร่วมมือจากสถานประกอบการ ทางคณะฯ จะได้รับงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน โดยต้องจัดสรรงบประมาณบางส่วนในการจัดหาครุภัณฑ์ (ไม่ได้รับสนับสนุนโดยตรง) และสถานประกอบการ จะดูแลในส่วนของการฝึกภาคปฏิบัติ โดยใช้อุปกรณ์และสถานที่การทำงานจริงของสถานประกอบการ	-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

การวิเคราะห์ความต้องการและกำหนดสมรรถนะหลักผ่านคณะกรรมการวิชาการคณะฯ

- กำหนดคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญที่ต้องการจากอาจารย์พิเศษ
- วิเคราะห์ความต้องการทางวิชาการ
- มีการติดตามผลการสอนและการปฏิบัติงานของอาจารย์พิเศษ
- มีการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากรต่ออาจารย์พิเศษ
- ผลการประเมินการสอนของอาจารย์พิเศษจากนักศึกษาและคณะกรรมการวิชาการ
- มีการนำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงการจ้างงานและการสนับสนุนอาจารย์พิเศษ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ในปี 2567 คณะผู้บริหารได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และการนำผลการวิเคราะห์หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านต่างๆ นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึงศักยภาพที่มีอยู่จริงของหน่วยงาน โอกาส และข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ นโยบายการบริหารงานของคณะ นำมาพิจารณาและทบทวนการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้เกิดความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย และนำไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน โดยในปี 2567 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญ 14 กลยุทธ์ 35 ตัวชี้วัด และได้มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน ในระยะ 4 ปี

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะผู้บริหารได้ดำเนินการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันของหน่วยงาน จากการ SWOT Analysis นำมาจัดทำ TOWS Matrix โดยการพิจารณาการนำเอาจุดแข็งและโอกาสของหน่วยงาน รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาหาแนวทางในการใช้ประโยชน์ และการนำเอาจุดอ่อนและอุปสรรคนำมาพิจารณาหาแนวทางแก้ไขป้องกัน ทั้งนี้เมื่อมองเห็นถึงโอกาสและแนวทางการดำเนินงาน จึงได้นำข้อมูลที่พิจารณาทั้งสองนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน และระบุตัวชี้วัดแต่ละกลยุทธ์ให้สามารถวัดผลได้ ทั้งนี้ยังพิจารณาถึงความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์และค่านิยมของหน่วยงาน และนโยบายตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยด้วย

ตาราง 2.1-2 กลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์					แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
				หน่วยนับ	66	67	68	69			70
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างและผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมและการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย	1) มุ่งผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และสอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ 2) มุ่งพัฒนาผู้ประกอบการที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมร่วมกับภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ และทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม 3) การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการใหม่ ให้แก่นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป	1) จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ	จำนวนผู้เข้าอบรม	250	300	350	400	450	1. แผนงานสร้างและพัฒนากลุ่ม Startup เน้นสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิด Disruptive วงจรธุรกิจเดิม โดยผสมผสานระหว่างนักศึกษา ปัจจุบัน (มีรายได้ระหว่างเรียน) ศิษย์เก่า ผู้ประกอบการ และทีมจากภายนอก 2. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Infrastructure) เพื่อพัฒนาให้คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ เป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของล้านนา 3. แผนงานสร้างเครือข่ายและส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้แก่อผู้ประกอบการในพื้นที่ ด้วยการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ให้มีจุดเด่น และสามารถต่อยอดด้วยความคิด การประดิษฐ์ และนวัตกรรม และภูมิปัญญาไทย ด้วยการสร้างแบรนด์ของตนเอง ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม และสร้างรายได้แข่งขันได้ในตลาดโลก 4. แผนงาน BALA lifelong Education (หลักสูตรระยะสั้น/Premium Course) 5. แผนงานการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 6. แผนงานห้องเรียนรู้บูรณาการข้ามศาสตร์ (BE-STEM) 7. แผนงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรม สู่อุปกรณ์ผู้ประกอบการมืออาชีพร่วมกับสถานประกอบการบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา/รองคณบดีทุกจังหวัด
			2) จำนวน ระบบนิเวศ (Ecosystem) สำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์	จำนวนระบบนิเวศ	1	1	1	1	1		
			3) จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นงานสร้างสรรค์และรับใช้สังคม ที่เกิดจากบุคลากรของ มทร.ล้านนา ได้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	จำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นงานสร้างสรรค์	1	2	2	2	2		
			4) จำนวนผลงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีความร่วมมือกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏชาวบ้าน และศิลปินในพื้นที่	จำนวนผลงาน	1	2	2	3	3		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อตอบโจทย์ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	1) สร้างศักยภาพผู้เรียน เน้นการเรียนการสอนควบคู่กับการปฏิบัติจริง พัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบและหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติ	5) ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะสูงเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทย	จำนวนบัณฑิต (นับแบบสะสม)	500	600	700	800	900	1. แผนงานนวัตกรรมทางการศึกษาด้านการสอน/สื่อการสอน 2. แผนงานการจัดการศึกษาแบบยืดหยุ่น 2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนพร้อมทำงานในสถานประกอบการแบบ Full Time 2.2 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใช้บริการใน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา/รองคณบดีทุกจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์					แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ		
				หน่วยนับ	66	67	68	69			70	
	2) พัฒนาเทคโนโลยีการทำงานและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปบูรณาการประยุกต์ใช้	กลยุทธ์	6) จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียนหลักสูตรอบรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลในระบบหรือนอกระบบการศึกษาเข้ามา Re-skill / Up-skill / New-skill	จำนวน	200	200	200	200	200	พันธกิจอื่นๆ 2.3 เทียบรายวิชารับปริญญา/วุฒิการศึกษาเมื่อพร้อม 3. แผนงานสนับสนุนคณาจารย์และบุคลากรด้านการวิจัย ไปทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจเพื่อรองรับการเติบโตตาม BCG Model ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีช่องทางได้รับความช่วยเหลือด้านองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีจากคณะ 4. แผนงานการพัฒนาบัณฑิตศึกษาทางด้านวิชาการวิชาชีพ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) ของหลักสูตร คณะ 5. แผนงานระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต Lifelong learning (Re-skills/Up-skills/New-skills/Professional Development for Graduates) มีการพัฒนาระบบคลังหน่วยกิต (Credit Bank)		
			7) ความพึงพอใจของผู้จ้างงานบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ต่อสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะและการทำงาน	ร้อยละ	80	90	90	95	95			
			8) จำนวนนักศึกษาที่จัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงร่วมกับสถานประกอบการ (CWIE)	จำนวนคน	400	400	400	400	400	1. แผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยความร่วมมือสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ (CWIE)		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา/รองคณบดีทุกจังหวัด
			9) ร้อยละนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความสามารถด้านภาษาที่เทียบเท่าระดับ CEFR B1	ร้อยละ	10	15	20	25	30	1. แผนงานการพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาแบบ Premium เพื่อผลิตกำลังคนทักษะสูงที่สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้และทักษะศตวรรษที่ 21 (ทักษะทางภาษา เทคโนโลยีและนวัตกรรม soft skill)		รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา/รองคณบดีทุกจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์						แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				หน่วยนับ	66	67	68	69	70		
		กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรและผลิตรกำลังคนทักษะสูงที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและการบริการ	10) โครงการความร่วมมือระหว่างคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มทร. ล้านนา กับอาชีวศึกษา ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม	จำนวนรายวิชา	1	1	2	2	2	1. แผนงานการพัฒนากระบวนการจัดการที่ดีภายใต้โปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชน และสถาบันอาชีวศึกษา หรือ Experiential Learning (WiL 1 หรือ WBL Best Practice หรือ Higher Education Industry) 2. แผนงานโครงการความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันอาชีวศึกษา หรือ Experiential Learning (WiL หรือ WBL Best Practice หรือ Higher Education Industry) 3. แผนงานการพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่องที่เน้นการรับ ปวส. โมเดล 2+2 เข้ามาเรียนต่อในระบบแบบไร้รอยต่อ 4. แผนงานพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพ ภายใต้ความร่วมมือกับสถานประกอบการ ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ (Outcome based learning system)	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา/รองคณบดีทุกจังหวัด
			11) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ (Outcome base learning system)	หลักสูตร	6	6	6	6	6		
		กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของคณะ	12) ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านตามหลักสูตรที่ยึดโยงกับสมรรถนะอาชีพ	ร้อยละ (ของนศ.ในหลักสูตรที่ยึดโยงกับสมรรถนะอาชีพ)	60	60	60	60	60	60	1.หลักสูตรที่ยึดโยงกับอาชีพให้มีจำนวนมากว่าการยึดโยงทางวิชาการ ต้องการให้นักศึกษามีหลักสูตรเชิงประจักษ์ถึงความเชี่ยวชาญในทักษะวิชาชีพด้วยการส่งเสริมการขอใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างพันธมิตรทางการศึกษาเป็นเครือข่ายความร่วมมือการเรียนรู้ระดับชาติและนานาชาติ	1) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์2) เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนางานวิจัย และต่อยอดองค์ความรู้ ด้านงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยฯ 3) เพื่อสร้างเครือข่ายวิจัยและ	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัย เพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 2 กลุ่ม	13) ทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นขอจดทะเบียน	จำนวนทรัพย์สินทางปัญญา (นับแบบสะสม)	2	3	3	3	3	1. แผนงานขับเคลื่อนงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อนำไปสู่การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์					แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
				หน่วยนับ	66	67	68	69			70
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม	14) ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมและนำไปใช้ให้เกิดผล หรือมีการยกระดับสมรรถนะในการประกอบการสูงขึ้น หรือ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการด้วยความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย หรือ ลดต้นทุนกำไรสูงขึ้น รายได้สูงขึ้น	ร้อยละ (นับแบบสะสม)	5	10	15	20	25	1. แผนงานการส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการนำไปใช้ให้เกิดผล หรือ มีการยกระดับสมรรถนะในการประกอบการสูงขึ้น หรือ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการด้วยความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย หรือ ลดต้นทุนกำไรสูงขึ้น รายได้สูงขึ้น 2. โครงการ BALA Collaboration and Partnership Center (ราชมงคลทั้ง 9 แห่ง/มหาวิทยาลัยต่างๆ/สถาบันอาชีวศึกษา/ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด
			15) การจัดอันดับที่ดีขึ้นในด้านนวัตกรรม (Time Higher Education: THE) ของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	อันดับของมหาวิทยาลัย	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	1. แผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์และเผยแพร่งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (ส่งเสริมและพัฒนาการเผยแพร่) 2. แผนงานพัฒนาระบบกลไกด้านงานวิจัย สร้างเครือข่ายในระดับชาติและนานาชาติ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด
			16) การจัดอันดับที่ดีขึ้นในด้านนวัตกรรม (U-Multirank) ของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	ระดับ	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	3. แผนงานการบริหารเครือข่ายความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติ (การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ)	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด
			17) งบประมาณจากที่สนับสนุนงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	ค่าเฉลี่ยต่อโครงการ (บาท)	300,000	300,000	400,000	500,000	มากกว่า 500,000	1. แผนงานพัฒนานักวิจัยและการเขียนโครงการวิจัยเพื่อส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ที่ได้งบประมาณจากภายนอก	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด/ผ.คณบดีฝ่ายบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์					แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
				หน่วยนับ	66	67	68	69			70
			18) ผลงานโครงการวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ร่วมกับเครือข่าย	จำนวนผลงาน (จำนวนสะสม)	2	2	2	2	2	1. แผนงานสร้างความร่วมมือการร่วมทุน ลักษณะ Matching Fund ระหว่างสถาบันและ จตุรภาคีเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม 2. แผนงานห้องเรียนรู้คู่ วช. และสอศ. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูง (Hub of Talent) 3. แผนงานการขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมร่วมกับเครือข่าย เพื่อยกระดับผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยี หรือนวัตกรรม	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด/ผ.คณบดีฝ่ายบริการวิชาการ
			19) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการรายใหม่ที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ (ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด)	5	5	5	5	5	1. แผนงานพัฒนานักวิจัยและการเขียนโครงการวิจัยเพื่อส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ให้เต็มประมามาจากภายนอก	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมสังคมภาคีเครือข่าย เพื่อเพิ่มศักยภาพสังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม	1) เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในพื้นที่โดยใช้ศักยภาพโครงสร้างของมหาวิทยาลัยแต่ละพื้นที่ 2) เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมในระดับท้องถิ่นเพื่อยกระดับ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) ส่งเสริมการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานราก	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สังคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	20) จำนวนคณาจารย์และบุคลากรที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ชุมชน สังคม	จำนวน (คน)	3	3	3	3	3	1. แผนงานการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการ และชุมชน เพื่อพัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการ	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด/ผ.คณบดีฝ่ายบริการวิชาการ
			21) แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม	จำนวนแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต (นับแบบสะสม)	2	3	4	5	6	1. แผนงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม จากองค์ความรู้ของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ 2. แผนงานการพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อผู้ประกอบการ (Hub of Knowledge) ของ 6 จังหวัดเพื่อยกระดับมาตรฐานการบริการวิชาการสู่ชุมชน สังคม ท้องถิ่น 3. แผนงานการจัดทำ Application/Platform เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและภาษาสู่การสร้าง Value-based Economy	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/รองคณบดีทุกจังหวัด/ผ.คณบดีฝ่ายบริการวิชาการ
		22) ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาจากคุณ	จำนวนชุมชน	4	5	6	6	6	1. แผนงานการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคม ด้วยองค์ความรู้	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ/	
		23) กิจกรรมที่นำองค์ความรู้ไปยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน สังคม	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	6	6	6	6	6	เทคโนโลยี และการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ คณะ	รองคณบดีทุกจังหวัด/ผ.คณบดีฝ่ายบริการวิชาการ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์						แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				หน่วยนับ	66	67	68	69	70		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสืบสาน รักษา ต่อยอด ประชญาและ ศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและทำนุ บำรุง ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น	1. เพื่อการสืบสาน รักษา ต่อยอดปรัชญา และศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2. เพื่ออนุรักษ์และสืบ สานประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาล้ำนา และ สิ่งแวดล้อม มีความ ภาครัฐมีใจและเห็นใน คุณค่าของ ศิลปวัฒนธรรม	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและ พัฒนาชุมชน สืบ สาน รักษา ต่อยอด ปรัชญา และศาสตร์ พระราชา ด้วย เทคโนโลยีและ นวัตกรรมจาก องค์ความรู้ด้าน บริหารธุรกิจ	24) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำไปใช้ ในโครงการหลวง โครงการตาม พระราชดำริ หรือชุมชน	จำนวน โครงการ	3	4	4	5	5	1. แผนงานการสืบสาน รักษา ต่อยอดปรัชญา และศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากองค์ความรู้ด้าน บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและกิจการ นักศึกษา/รอง คณบดีทุกจังหวัด/ ผช.คณบดีกิจการนศ.
		กลยุทธ์ที่ 2 อนุรักษ์และสืบ สานประเพณี ท้องถิ่น ภูมิ ปัญญาล้ำนา และสิ่งแวดล้อม มีความภาคภูมิใจ และเห็นใน คุณค่าของ ศิลปวัฒนธรรม	25) ร้อยละของอาจารย์และ นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการ อนุรักษ์และสืบสานประเพณี ท้องถิ่น ภูมิปัญญาล้ำนา และ สิ่งแวดล้อม	ร้อยละ ของจำนวน อาจารย์ และ นักศึกษา ทั้งหมด	75	80	85	90	95	1. แผนงานส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสาน ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาล้ำนา และ สิ่งแวดล้อม มีความภาคภูมิใจ และเห็นใน คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม 2. แผนงานส่งเสริมการบูรณาการการเรียน การสอน กับ การอนุรักษ์และสืบสานประเพณี ท้องถิ่น ภูมิปัญญาล้ำนา และสิ่งแวดล้อม	รองคณบดีฝ่าย วิชาการและกิจการ นักศึกษา/รอง คณบดีทุกจังหวัด/ ผช.คณบดีกิจการนศ.
		26) จำนวนกิจกรรมที่บูรณาการ การเรียนการสอน กับการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีท้องถิ่น ภูมิ ปัญญาล้ำนา และสิ่งแวดล้อม	จำนวน กิจกรรม	6	6	6	6	6			
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการระบบ การบริหารงาน แบบคล่องตัว ก้าวทันยุคแห่ง เทคโนโลยีและ ก้าวสู่การเป็น องค์การดิจิทัล	1) เพื่อพัฒนาการบริหาร จัดการองค์กรมีธรรมาภิ บาลมากขึ้นภายใต้ แผนพัฒนาความเป็นเลิศ ของมหาวิทยาลัยในการ พลิิกโฉมมหาวิทยาลัย 2) บุคลากรมีความพึง พอใจในการสื่อสาร องค์การของมหาวิทยาลัย 3) คณะมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการพัฒนาทุก	กลยุทธ์ที่ 1 การ ปรับปรุงระบบ บริหารจัดการ องค์กรให้มีธรร มาภิบาล	27) ความพึงพอใจของบุคลากรใน สังกัดคณะบริหารธุรกิจและศิลป ศาสตร์ ต่อการบริหารจัดการและ ธรรมภิบาลของผู้บริหารคณะ	ร้อยละของ ระดับความ พึงพอใจ	80 / สนับสนุน ข้อมูล	85/ สนับสนุน ข้อมูล	90/ สนับสนุน ข้อมูล	90/ สนับสนุน ข้อมูล	90/ สนับสนุน ข้อมูล	1. แผนงานพัฒนาระบบการบริหารงานแบบ คล่องตัว เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ 2. แผนงานการยกระดับ/สร้างภาพลักษณ์คณะ ระดับชาติและนานาชาติ (การสื่อสาร)	รองคณบดีฝ่าย บริหารและแผน ยุทธศาสตร์/รอง คณบดีทุกจังหวัด
			28) การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน ความพึง พอใจ	สนับสนุน ข้อมูล	สนับสนุน ข้อมูล	สนับสนุน ข้อมูล	สนับสนุน ข้อมูล	สนับสนุน ข้อมูล		
			29) ระดับผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตร และคณะตามเกณฑ์ สกอ.	ระดับ	>3.50	>3.50	>3.50	>3.50	>3.50		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญระดับกลยุทธ์	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดกลยุทธ์						แผนงาน/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				หน่วยนับ	66	67	68	69	70		
	ระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการบริหารจัดการ การเรียน การสอนการวิจัยและบริการวิชาการ และ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนา/ส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะ	30) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ตามภารกิจของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ (Digital Faculty)	ร้อยละของระดับความพึงพอใจ	80 / สนับสนุน	85 / สนับสนุน	90 / สนับสนุน	90 / สนับสนุน	90 / สนับสนุน	1. แผนงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศตามภารกิจของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ (ด้านการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม) 2. แผนงานเชื่อมโยงระบบ Technology-based Performance Measurement (ร่วมกับสวส.) 3. แผนงานเชื่อมโยงระบบการบริหารจัดการสู่คณะดิจิทัล (Digital Faculty) (ร่วมกับสวส.)	รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์/รองคณบดีทุกจังหวัด
		กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งสมรรถนะทางวิชาการ วิชาชีพ และทักษะที่จำเป็น	31) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ	80	80	80	80	80	1.แผนงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงวิชาการและวิชาชีพ การส่งเสริมการทำตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2. แผนงานสร้างเสริมพลังใจและแรงจูงใจ - การส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น - การให้รางวัล เชิดชูผลงานดีเด่น 3. แผนงานส่งเสริมสมรรถนะสายวิชาการและสนับสนุน (Reskill/Upskill/Newskill/Futureskill) 4. แผนงานการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ด้วยการเป็น Exchange Personal (จากการ MOU) 5. แผนงาน Brain Power Service Mind for Success สำหรับสายสนับสนุนเพื่อสร้างความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานการสนับสนุน	รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์/รองคณบดีทุกจังหวัด
			32) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ร้อยละ (จำนวนเดิม - เพิ่มเติม)	20	20	20	20	20		
			33) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ที่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก	ร้อยละ (จำนวนเดิม - เพิ่มเติม)	10	10	10	10	10		
			34) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	80	80	80	80	80		
35) จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะได้รับการพัฒนาให้มีตำแหน่งในประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ	จำนวน (คน)	1	1	1	1	1					

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

คณะดำเนินการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสู่แผนปฏิบัติการ โดยมีแผนปฏิบัติราชการประจำปี เป็นแผนระยะสั้นในการดำเนินงาน โดยเมื่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการประจำคณะและมหาวิทยาลัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะได้นำค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่ต้อง ดำเนินการในปีงบประมาณนำมากำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนด รวมถึงการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้ ครอบคลุมทุกพันธกิจ เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า มีการมอบหมายให้รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีที่กำกับ แผนงานตามพันธกิจแต่ละด้าน ได้ดำเนินการกำหนดแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องต่อประเด็น ยุทธศาสตร์กลยุทธ์และค่าเป้าหมาย ผ่านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายในคณะ สาขา และหลักสูตรในการเสนอ โครงการหรือกิจกรรม ฝ่ายแผนฯ ดำเนินการรวบรวมแผนงานโครงการและกิจกรรมนำเสนอต่อผู้บริหารระดับคณะ ดำเนินการพิจารณาถึงความสอดคล้องของแผนงาน ความจำเป็นและเหมาะสมในมิติของงาน เงิน และผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้น และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ และเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเห็นชอบในแผนปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ คณะได้มีการดำเนินงานกำกับและติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนงาน และผลการดำเนินงาน ตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการประจำปี รายไตรมาส รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานต่อ คณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะเพื่อทราบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ ดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และหาแนวทางการปรับปรุงในตัวชี้วัดที่ไม่สามารถบรรลุตาม เป้าหมายในแผนปฏิบัติงานปีถัดไป

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

คณะผู้บริหารได้มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการประจำปีต่อหน่วยงาน และบุคลากรของคณะเพื่อนำไปใช้ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเผยแพร่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีบน Website ของคณะ การมอบนโยบาย การบริหารงานให้แก่หน่วยงานและบุคลากรทั้งในส่วนกลางและจังหวัดผ่านการประชุมคณาจารย์ และการประชุม คณะผู้บริหาร ศักยกรในแต่ละจังหวัด และมีการดำเนินงานติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ และการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแต่ละไตรมาส โดยให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวมถึงผู้กำกับแผนงาน ผู้รับผิดชอบ แต่ละตัวชี้วัด ดำเนินการรายงานผลต่อฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูล และ ประเมินผลการดำเนินงานกับค่าเป้าหมาย การรายงานความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดระหว่างการดำเนินงาน รายงานต่อคณบดี คณะกรรมการบริหารคณะ และคณะกรรมการประจำ เพื่อทราบและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ สำหรับนำมาปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อไป

(3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ต้องได้รับการวางแผนและจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจ โดยแบ่งเป็น 1) หมวดงบประมาณ ประกอบด้วยการใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ ซึ่งจัดสรรตามระเบียบการเบิกจ่าย และความเหมาะสมของงานจากการใช้งบประมาณปีก่อน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (ค่าสอน ค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ) ค่าใช้จ่ายในการประชุม การเดินทางไปราชการ การจัดซื้อวัสดุ การซ่อมแซมครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายในหมวดงบประมาณสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์การใช้ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน 2) หมวดงบในการพัฒนาเชิงรุก จัดสรรตามพันธกิจ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านวิจัย ด้านบริการ วิชาการ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ ด้านบริหารจัดการ ตามภารกิจที่เกิดขึ้นในปีนั้นๆ เช่น การเป็นเจ้าภาพจัดโครงการแข่งทักษะวิชาชีพ จึงจัดสรรงบประมาณไว้ในแผนงานด้านวิชาการไว้สูงกว่าอัตราการจัดสรรปกติ 3) หมวดงบลงทุนจัดสรรตามความจำเป็น และตามพันธกิจ เพื่อสนับสนุนการศึกษาทั้งด้านการเรียนการสอน และการอำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษา และบุคลากรโดยในปีนี้ได้จัดสรรงบลงทุนไว้เป็นหมวดการปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง

(4) แผนด้านบุคลากร

คณะได้สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการทุกจังหวัดเข้าร่วมโครงการเพื่อผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ และการพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมต่อการจัดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการทราบแนวทาง รูปแบบ และเทคนิคการจัดทำผลงานทางวิชาการจากวิทยากร พี่เลี้ยงประจำชุมชนนักปฏิบัติที่เป็นคลินิกการของตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้นที่มีประสบการณ์สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานวิจัย องค์ความรู้ และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น อันส่งผลให้คณะ มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

- โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการสำหรับการบุคลากรเพื่อทำตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น (กพว.พพบบุคลากร) ผลที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ บุคลากรสายวิชาการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและอาจารย์ที่เข้าเกณฑ์ขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับทราบแนวทางและเทคนิคการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่มีคุณภาพ อุปสรรคที่พบในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และการหาวิธีการแก้ไขต่อไป

จากการสนับสนุนของคณะและมหาวิทยาลัย ที่ได้ผลักดันให้บุคลากรขอตำแหน่งทางวิชาการ และคณะได้กำหนดค่าเป้าหมายร้อยละคณาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นร้อยละ 25 ซึ่งได้ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 20.38 มีจำนวนบุคลากรที่อยู่ระหว่างการประเมินการสอน และการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการตามตาราง ซึ่งมีบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ 60 คน รองศาสตราจารย์ 4 คน รวมจำนวน 64 คน

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่ขอประเมินการสอน คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์							
ประเมินการสอน	เชียงใหม่	เชียงราย	ลำปาง	น่าน	ตาก	พิษณุโลก	รวม
1. อยู่ระหว่างการประเมินการสอน โดยคณะ	1	0	2	0	0	1	4
2. ผ่านการประเมินการสอน โดยคณะ	8	6	3	0	1	2	20
รวม	9	6	5	0	1	3	24
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ที่ส่งผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์							
ส่งผลงานทางวิชาการ	เชียงใหม่	เชียงราย	ลำปาง	น่าน	ตาก	พิษณุโลก	รวม
1. ตรวจสอบและกลั่นกรองผลงาน โดยคณะ	1	0	0	0	1	1	3
2. ประเมินผลงาน โดยกบบ.มทร.ล้านนา	7	6	2	2	3	1	21
รวม	8	6	2	2	4	2	24

จำนวนตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์							
ประเภท	เชียงใหม่	เชียงราย	น่าน	ตาก	ลำปาง	พิษณุโลก	รวม
รองศาสตราจารย์	2	1	0	1	0	0	4.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22	5	8	12	8	5	60.0

คณะได้ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก มีการผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาคุณวุฒิที่สูงขึ้น ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปีการศึกษา 2566 คณะได้กำหนดเป้าหมายร้อยละคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น (ระดับปริญญาเอก) ร้อยละ 25 ซึ่งได้ผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 24.20 โดยมีแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาและได้เสนอเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารคณะ CEO/คณะกรรมการวิชาการคณะ และคณะกรรมการประจำคณะรับรองรายชื่อผู้ขอศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ก่อนเสนอเข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการทุนการศึกษา ผูกอบรม และดูงาน มทร.ล้านนา จำนวน 12 ราย ดังนี้

ด้วยทุนส่วนตัว จำนวน 5 ราย ภาคนอกเวลาราชการ 5 ราย

ด้วยทุนมทร.ล้านนา จำนวน 7 ราย ภาคในเวลาราชการ 3 ราย - ภาคนอกเวลาราชการ 4 ราย

เชียงใหม่		เชียงราย		ลำปาง		น่าน		ตาก		พิษณุโลก		รวม
ทุนส่วนตัว	ทุน มทร.	ทุนส่วนตัว	ทุน มทร.	ทุนส่วนตัว	ทุน มทร.	ทุนส่วนตัว	ทุน มทร.	ทุนส่วนตัว	ทุน มทร.	ทุนส่วนตัว	ทุน มทร.	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	3	0	0	0	0	0	2	3	0	2	1	11
0	4	0	0	0	0	0	2	3	0	2	1	12

ตาราง 2.2-1 แผนบุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายด้านบุคลากร	กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร	แผนงาน โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1. เพื่อสร้างกลไกการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการในการทำตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีผู้มีประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการปฏิบัติการจริง	1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับและพัฒนาประสิทธิภาพในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง	กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งสมรรถนะทางวิชาการวิชาชีพ และทักษะที่จำเป็น	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ และการพัฒนา กำลังคนให้มีความพร้อมต่อการจัด	เชิงปริมาณ บุคลากรสายวิชาการ เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย ร้อยละ 80 ของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ยื่นเรื่องเสนอ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอ ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 30 ของจำนวน	ฝ่ายบริหารฯ (งานบุคลากร)

วัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทาย ด้านบุคลากร	กลยุทธ์ในการพัฒนา บุคลากร	แผนงาน โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
<p>2. บุคลากรได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการทำตำแหน่งทางวิชาการผ่านกลไกการสร้างชุมชนนักปฏิบัติการทำตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</p> <p>3. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตำแหน่งทางวิชาการสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>วิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย การสื่อสาร นโยบายผู้บริหารมหาวิทยาลัย นโยบายผู้บริหารส่วนงาน การผลิตคลังความรู้ ระบบพี่เลี้ยงภายในส่วนงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ</p>		<p>ตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย (แผน 130 ผล 116)</p> <p>เชิงคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นผลงานเพื่อใช้ประกอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไปได้ นอกจากนี้ยังเกิดองค์ความรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากรที่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ (แผนระดับมาก ผลระดับมากที่สุด)</p> <p>เชิงเวลา สามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถติดตามประเมินผลตามเวลาที่กำหนด ภายใน 15 วันหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ สามารถรายงานผลการปฏิบัติงาน ภายในเวลาที่กำหนด ภายใน 15 วันหลังเสร็จสิ้นโครงการ (แผน 15 วัน ผล 15 วัน)</p> <p>เชิงค่าใช้จ่าย ได้รับการอนุมัติงบประมาณ 90,000 บาท และเบิกจ่ายจริงจำนวน 90,000 บาท</p>	
<p>1. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>2. เพื่อผลักดันเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานองค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่กำหนดไว้ร้อยละ 60 โดยผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มที่มีตำแหน่ง ผศ. และ รศ. ที่ยังไม่ได้ยื่นขอในระดับต่อไป กลุ่มที่ขอสนับสนุนไปประชุมวิชาการ และขอเบิกสมนาคุณ</p>		<p>กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งสมรรถนะทางวิชาการวิชาชีพ และทักษะที่จำเป็น</p>	<p>2. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการสำหรับบุคลากรเพื่อทำตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น (กพว.พบบุคลากร)</p>	<p>เชิงปริมาณ บุคลากรสายวิชาการคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ เข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย (มีผู้เข้าร่วมโครงการทางระบบออนไลน์ Meeting Zoom จำนวน 82 ราย และมีผู้เข้าร่วมโครงการ ณ คณะ จำนวน 24 ราย)</p> <p>เชิงคุณภาพ บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อผลักดันเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะเป็นไปตามเกณฑ์ (แผนระดับมาก ผลระดับมากที่สุด)</p>	<p>ฝ่ายบริหารฯ (งานบุคลากร)</p>

วัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทาย ด้านบุคลากร	กลยุทธ์ในการพัฒนา บุคลากร	แผนงาน โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
Journal กลุ่ม ที่มี Intellectual Preperty (IP) ทรัพย์สินทางปัญญา กลุ่มที่ไม่ ผ่านการประเมินผลงาน				เชิงเวลา สามารถดำเนิน กิจกรรมให้เสร็จตามระยะเวลาที่ กำหนด สามารถติดตาม ประเมินผลตามเวลาที่กำหนด ภายใน 15 วันหลังจากเสร็จสิ้น โครงการ สามารถรายงานผลการ ปฏิบัติงาน ภายในเวลาที่กำหนด ภายใน 15 วัน หลังเสร็จจน โครงการ (แผน 15 วัน ผล 15 วัน) เชิงค่าใช้จ่าย ได้รับการอนุมัติ งบประมาณ 29,870.- บาท และ เบิกจ่ายจริงจำนวน 29,870 บาท	

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะได้ดำเนินการในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินงานตามพันธกิจ และ ตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ดังนี้

แผนงานที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณ	จัดสรร	ขออนุมัติ/ ใช้จริง	ร้อยละการใช้ งบประมาณ	หมายเหตุ
แผนพัฒนางาน ด้านวิชาการ	3,075,000.00	3,021,832.00	98.27	* ใช้งบประมาณอื่นร่วมจัดโครงการ 50,000 บาท จึงหัก ยอดออก จึงทำให้มีส่วนต่างของงบประมาณที่จัดสรรและงบประมาณ ที่เกิดขึ้นจริง
แผนพัฒนางาน ด้านวิจัยและพัฒนา	330,000.00	333,950.00	101.20	*** ใช้งบประมาณเกินกว่าที่ได้รับจัดสรรโดยใช้งบด้านอื่น มาเพิ่ม 3,950 บาท
แผนพัฒนางาน ด้านบริการวิชาการ	350,000.00	350,000.00	100.00	
แผนพัฒนางาน ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	105,000.00	105,000.00	100.00	
แผนพัฒนางาน ด้านบริหารจัดการ	1,420,000.00	1,216,170.00	85.65	* ได้รับจัดสรรเงินจากงานประกัน ม. 135,500 บาท จึงหักยอดออก ** ใช้งบประมาณอื่นร่วมจัดโครงการ 121,740 บาท จึงหักยอดออกจึงทำให้มีส่วนต่างของงบประมาณที่จัดสรร และงบประมาณที่เกิดขึ้นจริง

หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	งบพัฒนาบุคลากร	ใช้ไป	ร้อยละการใช้งบประมาณ	หมายเหตุ
สาขาการบัญชี	70,000.00	70,000.00	100.00	เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
สาขาบริหารธุรกิจ	275,000.00	186,692.30	67.89	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
สาขาศิลปศาสตร์	245,000.00	160,903.80	65.68	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	งบวัสดุการศึกษา	ใช้ไป	ร้อยละการใช้งบประมาณ	หมายเหตุ
สาขาการบัญชี	51,546.00	51,388.00	99.69	เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
สาขาบริหารธุรกิจ	363,281.00	362,081.00	99.67	เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
สาขาศิลปศาสตร์	208,666.00	200,354.00	96.02	เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

ความโปร่งใสในการจัดสรรงบประมาณ

คณะจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานข้างต้นด้วยวิธีการคำนวณที่มีหลักการ เช่น งบพัฒนาบุคลากร ให้ตามจำนวนบุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคลในจำนวนที่เท่ากัน และแจ้งวิธีการและสิทธิ์การบริหารจัดการงบประมาณทุกครั้ง งบวัสดุการศึกษา จัดสรรตามจำนวนนักศึกษาในสังกัด ในอัตราที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย และทำการปันส่วน ตามหน่วยกิตที่สอนเพื่อเฉลี่ยให้กับกลุ่มวิชาที่ไม่มีนักศึกษาในสังกัด โดยมีวิธีการคำนวณ หน่วยงานสามารถสอบถามและตรวจสอบข้อมูลได้ เป็นต้น

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

แผนงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	จัดสรร	ขออนุมัติ/ใช้จริง	ร้อยละการใช้งบประมาณ	หมายเหตุ
แผนพัฒนางานด้านวิชาการ	3,075,000.00	3,021,832.00	98.27	การใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
แผนพัฒนางานด้านวิจัยและพัฒนา	330,000.00	333,950.00	101.20	การใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
แผนพัฒนางานด้านบริการวิชาการ	350,000.00	350,000.00	100.00	การใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
แผนพัฒนางานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	105,000.00	105,000.00	100.00	การใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
แผนพัฒนางานด้านบริหารจัดการ	1,420,000.00	1,351,670.00	95.19	การใช้งบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ** ยอดการใช้งบประมาณจากโครงการในแผน

ตาราง 2.2-2 การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ค่าการคาดการณ์					แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
	66	67	68	69	70		
พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้					7 หลักสูตร (100%)	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงหลักสูตร: ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน - อบรมอาจารย์: จัดอบรมและพัฒนาทักษะการสอนให้กับอาจารย์ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน - พัฒนาสื่อการสอน: จัดทำสื่อการสอนที่ทันสมัยและน่าสนใจ เช่น วิดีโอการสอน แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาหลักสูตรใหม่: พัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับเทคโนโลยีและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ - สร้างศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆ: สร้างศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้อื่นๆที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา - การประเมินผลการเรียนรู้: พัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
ส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม	35	38	41	44	47	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาทุนวิจัย: จัดหาทุนสนับสนุนการวิจัยให้กับบุคลากรและนักศึกษา - จัดอบรมการวิจัย: จัดอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยให้กับบุคลากร - ส่งเสริมการตีพิมพ์: ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์งานวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างเครือข่ายวิจัย: สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการวิจัยกับสถาบันการศึกษาและองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ - พัฒนาศูนย์วิจัย: พัฒนาศูนย์วิจัยที่เน้นการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง - เพิ่มจำนวนงานวิจัย: เพิ่มจำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและทักษะที่ทันสมัย	80	80	80	80	80	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมและพัฒนาบุคลากร: จัดอบรมและพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร เช่น ทักษะทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และการบริหารจัดการ - สนับสนุนการศึกษาต่อ: สนับสนุนการศึกษาต่อและการทำวิจัยของบุคลากร - สร้างแผนพัฒนาบุคลากร: จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทักษะเชิงลึก: พัฒนาทักษะเชิงลึกและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ให้กับบุคลากร - สร้างศูนย์พัฒนาบุคลากร: สร้างศูนย์พัฒนาบุคลากรที่เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้: ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและต่างประเทศ
สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่างๆ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 20)	10	12	15	18	22	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน: จัดกิจกรรมและโครงการร่วมกับชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี - สร้างเครือข่ายความร่วมมือ: สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาและการวิจัย - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความร่วมมือที่ยั่งยืน: พัฒนาความร่วมมือที่ยั่งยืนกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ - สร้างเครือข่ายพันธมิตร: สร้างเครือข่ายพันธมิตรทางวิชาการและการวิจัยกับสถาบันการศึกษาและองค์กรชั้นนำทั่วโลก - พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน: พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโครงการและกิจกรรมต่างๆ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ค่าการคาดการณ์					แผนระยะสั้น	แผนระยะยาว
	66	67	68	69	70		
บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	1	6	4	4	2	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการใช้ทรัพยากร: จัดทำแผนการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ - ติดตามและประเมินผล: ติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง - นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ: นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร: พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน - สร้างศูนย์บริหารจัดการทรัพยากร: สร้างศูนย์บริหารจัดการทรัพยากรที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน - ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน: ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและการลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คณะ สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายงานนี้จะสรุปผลการดำเนินงานในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในช่วงปีที่ผ่านมา รวมถึงผลลัพธ์ที่ได้และข้อเสนอแนะในการพัฒนาต่อไป

ตาราง 2.2-3 การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

สถานการณ์ที่ทำให้ต้องมีการปรับแผน	วิธีการดำเนินงาน	การประเมินความสำเร็จของการปรับแผน	การติดตาม	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
การวิเคราะห์สถานการณ์	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการประชุมร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับเพื่อรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน - วิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะ - ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ เช่น SWOT Analysis เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทาย 	<ul style="list-style-type: none"> - การรวบรวมข้อมูลจากการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ - การสัมภาษณ์และการจัดทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและการใช้ทรัพยากร - การประชุมสรุปผลการดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารและบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมติดตามผล: จัดการประชุมติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำ เช่น การประชุมรายเดือนหรือรายไตรมาส - การรายงานผลการดำเนินงาน: การรายงานผลการดำเนินงานจากหน่วยงานต่างๆ เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส - การตรวจสอบและประเมินผล: การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานโดยคณะกรรมการหรือผู้ตรวจสอบภายใน - การวิเคราะห์ข้อมูล: การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เช่น ข้อมูลการใช้ทรัพยากร ข้อมูลทางการเงิน และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์รายเดือน: การวิเคราะห์สถานการณ์และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน เพื่อให้การติดตามผลและการปรับปรุงสามารถทำได้อย่างทันทั่วถึง - การวิเคราะห์รายไตรมาส: การวิเคราะห์สถานการณ์และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อให้ภาพรวมของการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมาย - การวิเคราะห์รายปี: การวิเคราะห์สถานการณ์และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายปี เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในระยะยาวและวางแผนการดำเนินงานในอนาคต 	รองฝ่ายฯ
การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของคณะให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การรวบรวมข้อมูลจากการรายงานผลของหน่วยงานต่างๆ - การสัมภาษณ์และการจัดทำแบบสอบถามเพื่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เช่น ข้อมูลการใช้ทรัพยากร ข้อมูลทางการเงิน 	การวิเคราะห์รายเดือน: <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์สถานการณ์และรายงานผลเป็นรายเดือน เพื่อให้การติดตามผลและการ 	

สถานการณ์ที่ทำให้ต้องมีการปรับแผน	วิธีการดำเนินงาน	การประเมินความสำเร็จของการปรับแผน	การติดตาม	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดกลยุทธ์ใหม่ที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืน - จัดทำแผนปฏิบัติการที่ละเอียดและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 	รวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <ul style="list-style-type: none"> - การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและการใช้ทรัพยากร - การประชุมสรุปผลร่วมกับผู้บริหารและบุคลากร 	และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ปรับปรุงสามารถทำได้อย่างทันท่วงที 2. การวิเคราะห์สถานการณ์และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายปี เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในระยะยาวและวางแผนการดำเนินงานในอนาคต	
การนำแผนปฏิบัติการใหม่ไปใช้	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเพื่อชี้แจงและอบรมบุคลากรเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ - จัดทำคู่มือและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผน - ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและพัฒนา 	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด: เปอร์เซ็นต์ของเป้าหมายที่บรรลุจากการนำแผนปฏิบัติการใหม่ไปใช้	จัดการประชุมติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำ เช่น การประชุมรายเดือนหรือรายไตรมาส	การวิเคราะห์สถานการณ์และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน เพื่อให้การติดตามผลและการปรับปรุงสามารถทำได้อย่างทันท่วงที	

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะได้ดำเนินการสำรวจความต้องการหลักสูตรและบริการจากผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทบทวนและประเมินตนเองของหลักสูตร การวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก เศรษฐกิจ สังคม นโยบายของรัฐ และมหาวิทยาลัย ก่อนการปรับปรุงหลักสูตร โดยปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจุบัน และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกค้ำสนใจเข้ามาเรียนในหลักสูตร ทั้งนี้ คณะต้องพัฒนาหลักสูตรที่มีอัตลักษณ์ เฉพาะสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าถึงกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นที่สามารถติดต่อ และหาข้อมูลได้ตลอดเวลา เช่น Website โทรศัพท์ E-mail Facebook เป็นต้น

ส่วนด้านลูกค้ำกลุ่มอื่นด้านวิจัยและบริการวิชาการได้ทำแบบขอรับบริการวิชาการจากชุมชน เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึงความต้องการในการขอรับบริการวิชาการกับชุมชน ซึ่งการทำแบบตอบรับนี้ได้รับฟังความคิดเห็นของชุมชนเป็นสำคัญ และช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะและชุมชนอีกด้วย ทั้งนี้ทางศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี ได้จัดทำแบบเก็บข้อมูลและแบบประเมินความพึงพอใจสำหรับผู้ที่มาขอรับบริการวิชาการร่วมกับศูนย์ความเป็นเลิศ

ตาราง 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงผู้เรียน กลุ่มลูกค้ำอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ช่องทาง การรับฟัง	ผู้รับผิดชอบ	ลูกค้ำ (C)										สารสนเทศ/ ข้อมูลป้อนกลับ				การนำไปใช้ประโยชน์						ความถี่	วงจรชีวิต	วิธีการ		
		C1	C2	C3	C4	S1	S2	S3	S4	FC1	A	B	C	D	A	B	C	D	E	F						
แบบสำรวจ ความพึง พอใจ	ทุกฝ่าย	/							/					/					/	/				A		1,2,3
Open House	วิชาการ				/	/								/								/		A		2
Road Show	บริหาร								/					/								/				
ปฐมนิเทศ	วิชาการ	/				/								/					/	/				A		1,2,3
ประเมิน คุณภาพการ สอน	วิชาการ	/				/	/	/	/	/				/										S		1,2,3
ระบบ อาจารย์ที่ ปรึกษา	วิชาการ	/				/								/								/		B		1,2,3
กิจกรรม พัฒนา นักศึกษา	วิชาการ	/				/	/	/	/	/				/					/	/				Q		1,2,3
แนะแนว	วิชาการ				/				/					/								/		N		2
Social Media	บริหาร	/	/	/	/	/	/	/	/	/				/	/	/	/	/	/	/	/	/		D		1,2,3

ช่องทาง การรับฟัง	ผู้รับผิดชอบ	ลูกค้า (C)										สารสนเทศ/ ข้อมูลป้อนกลับ				การนำไปใช้ประโยชน์						ความถี่	วงจรชีวิต	วิธีการ
		C1	C2	C3	C4	S1	S2	S3	S4	FC1	A	B	C	D	A	B	C	D	E	F				
โทรศัพท์	ทุกฝ่าย	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	D		1,2
สายด่วน คนบดี	บริหาร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	D		1,2
E-mail	ทุกฝ่าย	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	D		1,2
การทบทวน แบบไม่เป็น ทางการ	ทุกฝ่าย	/			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	N		1,2,3
นิเทศ ฝึกงาน/ สหกิจศึกษา	วิชาการ	/					/				/		/		/		/	/			S			
ลูกค้า: C1 = นักศึกษาระดับปริญญาตรี C2 = ผู้ให้ทุนวิจัย C3 = ผู้รับบริการวิชาการ C4 = ผู้สนใจศึกษาต่อ S1 = ผู้ปกครอง S2 = ผู้ใช้บัณฑิต S3 = ศิษย์เก่า S4 = หน่วยงานต่าง คณะ/ต่างสถาบัน FC1 = สถานประกอบการ																								
สารสนเทศที่ต้องการ: A = การต้องการความคาดหวัง B= ความผูกพัน C=ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ D=ข้อเสนอแนะอื่นๆ																								
การนำไปใช้ประโยชน์: A = นำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน B = การนำไปปรับปรุงกระบวนการวิจัย C = ถ่ายทอดเทคโนโลยี/การบูรณาการความร่วมมือในการ บริการวิชาการ D = การนำไปใช้การวางแผนยุทธศาสตร์ E = การปรับปรุงกระบวนการรับเข้า/การประชาสัมพันธ์หลักสูตร F = ส่งเสริมการวิจัย/สร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพโดดเด่น																								
ความถี่: Daily (D) รายวัน Weekly (W) รายสัปดาห์ Monthly (M) รายเดือน Quarterly (Q) รายไตรมาส Semester (S) รายภาคการศึกษา Biannually (B) ปีละ 2 ครั้ง Annually (A) รายปี As Needed (N) เมื่อต้องการ																								
รูปแบบวิธีการ : 1 = การรับฟัง 2=การปฏิสัมพันธ์ 3= การสังเกต																								

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะได้กำหนดระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียน และลูกค้า ด้านการผลิตบัณฑิต เพื่อให้มีการรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสมในการรับฟังเสียงของลูกค้า โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการรับฟังเสียงของลูกค้า การกำหนดกลุ่มลูกค้าที่คณะฯ ต้องการฟังเสียง หรือต้องการทราบข้อมูลต่าง ๆ การทบทวนข้อคำถามที่ต้องการคำตอบอย่างครอบคลุม และการออกแบบเครื่องมือในการรับฟังเสียงของลูกค้าให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดวิธีการหรือช่องทางในการเข้าถึงข้อมูล และเรียนรู้ความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา และนำมาวิเคราะห์ทำความเข้าใจความเข้าใจความหมายเสียงของลูกค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการบริการด้านการศึกษา ตลอดจนการติดตามประเมินผลความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ และข้อร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนประสิทธิภาพของกระบวนการและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา มุ่งเน้นกลุ่มผู้เรียนที่พึงมี (นักเรียนมัธยมปลาย/นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) คณะมีนโยบายเชิงรุกในการออกให้บริการแนะแนวการศึกษา ร่วมกับมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่น่าสนใจต่าง ๆ บนเว็บไซต์และเฟสบุ๊คของคณะ รวมถึงการจัดกิจกรรม Open House เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียน/ผู้สนใจ ทำให้คณะสามารถรับฟังเสียงของลูกค้า เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ

ส่วนด้านลูกค้ากลุ่มอื่นด้านวิจัยและบริการวิชาการการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมภายใต้การจัดการของงานวิจัยและบริการวิชาการ มีการจัดทำแบบประเมินโครงการโดยสรุปผลความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ประเด็นปัญหาเพื่อการพัฒนาการดำเนินโครงการครั้งต่อไป หรือในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งสามารถทำให้ทราบถึงแนวโน้มหรือความต้องการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ตลอดจนสามารถเตรียมบรรจุโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณถัดไป

ตาราง 3.1-2 การรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

วัตถุประสงค์ สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ ประโยชน์	กลุ่มลูกค้า	กลยุทธ์หรือ วิธีการในการรับ ฟังเสียง แต่ละกลุ่ม	ประเด็นคำถามที่ ทำให้ได้ข้อมูลที่ ต้องการ	การเข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการ	วิเคราะห์ข้อมูลและ สรุปเป็นสารสนเทศ	การนำสารสนเทศไป ใช้ประโยชน์	ผู้รับ ผิดชอบ
การออกแบบ/ ปรับปรุงการ จัดการเรียนการ สอนและปรับปรุง หลักสูตร	นักศึกษาปัจจุบัน, ศิษย์เก่า, สถาน ประกอบการ	- อาจารย์ที่ ปรึกษา - สโมสรนักศึกษา - การประเมิน สภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุน ทางการศึกษา - การประเมินการ เรียนการสอน	- คำถามเกี่ยวกับ การจัดการเรียน สอน - คำถามเกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวก	การประเมิน โดยใช้ แบบสอบถาม	- ผลการสอนของ อาจารย์ สภาพแวดล้อม/ สิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้/ความคิดเห็น ต่างๆและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - ความพึงพอใจ/ไม่ พึงพอใจ ความ ต้องการความ คาดหวัง ข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ - ปัญหาอุปสรรคใน การเรียนและการใช้ ชีวิต - ข่าวสารต่างๆ	การพัฒนาหลักสูตร/ การปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอน/ พัฒนาการบริการ/ วางแผนกลยุทธ์ใหม่/ กำหนดจัดทำ แผนปฏิบัติการ ประจำปี/จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร และนักศึกษา/พัฒนา สิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้/ จัดสรร งบประมาณ/สร้าง ความผูกพันกับ นักศึกษา/ให้ความ ช่วยเหลือนักศึกษา กรณีฉุกเฉิน	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ และกิจการ นักศึกษา / หัวหน้า สาขา / หัวหน้า หลักสูตร / หัวหน้า วิชาเอก / อาจารย์
พัฒนาบริการใหม่	ผู้สนใจเข้าศึกษา ต่อ	- การตอบข้อ ซักถามจากผู้ ที่สนใจเข้าศึกษาต่อ - การสัมภาษณ์ผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	คำถามเกี่ยวกับ ความต้องการใน การจัดการเรียน การสอน	การประเมิน โดยใช้ แบบสอบถาม		ปรับปรุงการเรียนการ สอน/บริการใหม่ ๆ ที่ สอดคล้องกับ ความต้องการ	
บริการวิชาการ และศูนย์พัฒนา ความเป็นเลิศทาง วิชาชีพและ เทคโนโลยี	ผู้ประกอบการ และชุมชน	แบบประเมิน ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ วิชาการ	ความพึงพอใจ ของผู้ให้บริการ	การใช้ แบบสอบถาม	ความพึงพอใจของผู้ ให้บริการ โดยสรุป เป็นค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจ ใน แต่ละด้าน เช่น - ด้านความรู้/ความ เข้าใจ - ด้านการนำเสนอ องค์ความรู้ - ภาพรวมของการ ให้บริการ	-สำรวจความต้องการ ของผู้ขอรับบริการ -วางแผนกลยุทธ์ใน การนำเสนอการ ให้บริการ -ปรับปรุงความ ต้องการของ ผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม	งานบริการ วิชาการ และศูนย์ พัฒนา ความเป็น เลิศทาง วิชาชีพ และเทคโนโลยี

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตรและบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะมีการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าอื่น โดยกำหนดกลุ่มลูกค้า ได้แก่ 1) ลูกค้าด้านการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี 2) ลูกค้าด้านการวิจัย ได้แก่ แหล่งทุนทั้งภายนอกและภายใน 3) ลูกค้าด้านบริการ วิชาการ ได้แก่ ผู้รับบริการศูนย์และการอบรมต่างๆ รวมถึงชุมชน โดยคณะได้เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้า ดังตาราง 3.1-3

1. ด้านการศึกษาคณะได้จำแนกกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยกำหนดและทบทวนกลุ่มลูกค้ำและลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในปัจจุบัน ดังนี้

1.1 กลุ่มลูกค้ำในปัจจุบัน มีการรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มลูกค้ำปัจจุบันซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ภายในคณะ ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ Facebook Fanpage, Line Openchat และการประเมินอาจารย์ผู้สอนจากระบบทะเบียนกลางและรายงานผลคะแนนต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นมาปรับปรุงการเรียนการสอน การบริการการศึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกของคณะ

1.2 กลุ่มลูกค้ำในอดีต มีการรับฟังความเห็นของกลุ่มลูกค้ำในอดีต ผ่านช่องทาง Facebook Fanpage, Line Openchat และข้อเสนอแนะจากศิษย์เก่า เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะฯ ศิษย์เก่าและนักศึกษาปัจจุบัน

1.3 กลุ่มลูกค้ำในอนาคต คณะมีการสำรวจความต้องการของกลุ่มลูกค้ำในอนาคต ด้วยช่องทางการสื่อสารดังนี้ ผ่านช่องทาง Facebook Fanpage ของมหาวิทยาลัยฯ คณะฯ และหลักสูตรฯ และงานรับสมัครนักศึกษาใหม่ (entrance.rmutl.ac.th) สำรวจความต้องการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ กิจกรรม RMUTL Open House การเข้าร่วมกิจกรรมเปิดบ้านของสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย การสร้างชื่อเสียงของนักศึกษาปัจจุบันที่เป็นศิษย์เก่าในสถานศึกษาเดิม

2. ด้านวิจัย ผู้บริหารของงานวิจัยได้ดำเนินการเข้าพบผู้ช่วยประสานงานแหล่งทุนต่างประเทศ ตลอดจนพบปะผู้บริหารแหล่งทุน เพื่อรับทราบความต้องการของแหล่งทุน โดยงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก ในปีการศึกษา 2566

3. งานบริการวิชาการ งานบริการวิชาการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ ดังนี้ 1) พิจารณาจากแบบขอรับการบริการวิชาการจากชุมชน 2) พิจารณาจากแผนของงานบริการวิชาการ 3) พิจารณาจากแบบเสนอแผนงานของอาจารย์ ทั้งนี้ศูนย์ความเป็นเลิศได้จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ จากแบบเก็บข้อมูลและแบบประเมินความพึงพอใจสำหรับผู้ที่มาขอรับบริการวิชาการร่วมกับศูนย์ความเป็นเลิศ

ตาราง 3.1-3 การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

วิธีการจำแนก	การใช้สารสนเทศที่ใช้ในการจำแนกกลุ่ม	การกำหนดผู้เรียนและผู้รับบริการในปัจจุบัน	การกำหนดผู้รับบริการในอนาคต	การให้ความสำคัญและเชิญชวนมาเป็นลูกค้ำ
จำแนกตามพันธกิจ				
การจัดการเรียนการสอน	- ข้อมูลการศึกษาต่อ - ข้อมูลหลักสูตรที่เปิดทำการเรียนการสอน	นักศึกษา	นักเรียนกลุ่มเป้าหมายในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาในภาคเหนือ	- การแนะแนวศึกษาต่อ - การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ของคณะฯ
ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ	- ข้อมูลหลักสูตรยืดหยุ่น - ข้อมูลหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ	- นักศึกษา - ศิษย์เก่า	- นักศึกษาปัจจุบัน - ผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะฯ - ประชาชนทั่วไป	- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรฯ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ของคณะฯ - เข้าพบผู้ประกอบการ
การวิจัย	หน่วยงานให้ทุน	แหล่งทุนในประเทศ	แหล่งทุนต่างประเทศ	เข้าพบผู้ช่วยประสานงานแหล่งทุน หรือผู้บริหารแหล่งทุน

วิธีการจำแนก	การใช้สารสนเทศที่ใช้ในการจำแนกกลุ่ม	การกำหนดผู้เรียนและผู้รับบริการในปัจจุบัน	การกำหนดผู้รับบริการในอนาคต	การให้ความสำคัญและเชิญชวนมาเป็นลูกค้า
การบริการวิชาการ	แบบขอรับบริการวิชาการจากชุมชน	1. จัดเก็บข้อมูลของลูกค้าในการขอรับบริการวิชาการ 2. ตั้งเป้าหมายในการขอรับบริการวิชาการ	1. การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลายแห่ง เช่น ข้อมูลการใช้บริการวิชาการ และข้อมูลจากแหล่งภายนอก เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ลูกค้าได้อย่างครอบคลุม 2. พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการวิชาการ	สร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ขอรับบริการวิชาการ

(2) การจัดหลักสูตรและบริการฯ รายงานวิธีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ

คณะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจหลักคือการผลิตบัณฑิตและผู้รับบริการของคณะ คือ นักศึกษา โดยคณะได้นำเอาความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความท้าทายและสมรรถนะหลักขององค์กร สถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศ เป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อสร้างบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้มีการปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเรียนต่าง ๆ ให้นักศึกษา สำหรับด้านการบริการจัดการศึกษานั้น คณะมีศูนย์ภาษาและห้องปฏิบัติการครัวสำหรับเพิ่มทักษะให้กับนักศึกษา

ตาราง 3.1-4 การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ

หลักสูตรและการบริหาร	แหล่งข้อมูลนำเข้า	วิเคราะห์สารสนเทศความต้องการใหม่ ๆ	การออกแบบหรือปรับปรุงผลผลิตภัณฑ์	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
การเรียนการสอน	ผลติบัณฑิต นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืน	- ข้อมูลสำหรับการศึกษาต่อ - ความพึงพอใจต่อหลักสูตรของนักศึกษาปัจจุบัน	- หลักสูตรที่เปิดสอนภายในคณะฯ - ศักยภาพของอาจารย์ผู้สอนในสาขา - ห้องปฏิบัติการ	- หลักสูตรผ่านการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (AUN-QA) ในระดับ 2 ขึ้นไป ทุกหลักสูตร - ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตร - ประเมินอาจารย์ผู้สอน	ฝ่ายวิชาการ
การวิจัย	เป็นศูนย์กลางของ	- ข้อมูลสารสนเทศของผู้ที่มารับการปรึกษา	- ศักยภาพของอาจารย์	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการสนับสนุนต่อการทำวิจัย	ฝ่ายวิจัย
การบริการวิชาการ	ผู้ประกอบการและบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนสังคมท้องถิ่นตามแนวทางศาสตร์พระราชา	- ข้อมูลสารสนเทศของผู้ที่มารับการปรึกษา	- ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี (COE)	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้มารับบริการ (ชุมชน/ผู้ประกอบการ)	ฝ่ายวิจัย

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะได้มีกระบวนการสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ให้มีการจัดบริการและหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับกลุ่มผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและการเพิ่มทักษะทางด้านวิชาชีพด้านบริหารธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการตามพันธกิจของคณะ และมหาวิทยาลัย

ตาราง 3.2-1 การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่มผู้เรียนและลูกค้าอื่น	ความคาดหวัง	เป้าหมาย (รายได้/เพิ่มลูกค้า)	วิธีการสร้างความผูกพัน	การตอบสนองให้เหนือกว่าที่คาดหวัง	ติดตามประเมินผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
นักศึกษาปัจจุบัน	การมีส่วนร่วมของนักศึกษาในการขับเคลื่อนและพัฒนาคณะ	- จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมและสนใจเข้าร่วมกิจกรรม - ผู้นำนักศึกษาได้แสดงศักยภาพในการดำเนินโครงการ - นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีได้รับทุนสนับสนุนการศึกษา	จัดโครงการต่าง ๆ ดังนี้ - โครงการเปิดโลก BALA - โครงการ บายศรีสู่ขวัญต้อนรับน้องใหม่ - BALA Ambassador - การมอบทุนการศึกษา	- นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการพัฒนาทักษะวิชาการและวิชาชีพ	- จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมและได้รับการพัฒนา - จำนวนทุนการศึกษาที่นักศึกษาได้รับ	ฝ่ายวิชาการ
ศิษย์เก่า	- มีหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของศิษย์เก่า - ทุนการศึกษาที่ศิษย์เก่าเป็นผู้มอบ	- หลักสูตรยืดหยุ่น (Up Skill, Re Skill) - ทุนการศึกษาจากศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง	- ประชาสัมพันธ์โครงการให้แก่ศิษย์เก่า - ประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษาที่ศิษย์เก่าเป็นผู้มอบ	- มีศิษย์เก่าเข้าร่วมหลักสูตรยืดหยุ่น (Up Skill, Re Skill) - ทุนการศึกษาจากศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง	- แบบประเมินความพึงพอใจโครงการฯ - แบบฟอร์มแสดงความจำนงบริจาคเงินเพื่อส่งเสริมการศึกษา	ฝ่ายวิชาการ
นักศึกษาในอนาคต	มีนักศึกษาเข้าศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น	มีจำนวนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อเพิ่มขึ้น ร้อยละ 85 จากแผนรับ	จัดกิจกรรมแนะแนวและประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่เปิดสอนให้กับกลุ่มเป้าหมายในระดับมั.ปลายและอาชีวศึกษา	มีจำนวนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อมากกว่าร้อยละ 85	จำนวนนักศึกษาใหม่	ฝ่ายวิชาการ
ด้านวิจัย	งานวิจัยที่มีคุณภาพและดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด	จำนวนงานวิจัยที่มีคุณภาพและดำเนินการแล้วเสร็จ	การตรวจสอบรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในเบื้องต้น	ไม่มีข้อกำหนดจากแหล่งทุนให้ตรวจสอบรายงานฉบับสมบูรณ์ แต่คณะมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพรายงานการวิจัยก่อนส่งให้แหล่งทุน	1. ตรวจสอบคุณภาพรายงานการวิจัยฯ 2. ประสานกับ สวพ. เพื่อตรวจสอบผลผลิตของนักวิจัยว่าครบถ้วนตามที่ได้สัญญาให้แหล่งทุน	ฝ่ายวิจัย
ด้านบริการวิชาการและศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี	การให้บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการวิชาการ	สร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นให้กับผู้ขอรับบริการวิชาการอย่างมีคุณภาพและเป็นเลิศ	- โครงการ BALA Forum - โครงการอบรมสัมมนาในหัวข้อ Update.. กฎหมายภาษี อากรและมาตรฐาน NPAs กับการบัญชีเฉพาะ	รับฟังและเข้าใจในความต้องการของผู้ขอรับบริการวิชาการ	สำรวจความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการวิชาการ	ฝ่ายวิจัย

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะสื่อสารสารสนเทศไปยังนักศึกษาปัจจุบัน นักศึกษาในอนาคต ศิษย์เก่า และกลุ่มลูกค้ำอื่นผ่านช่องทางเว็บไซต์, Facebook Fanpage, Line Openchat และการจัดการกิจกรรม Open House การแนะแนวศึกษาต่อ ทั้งนี้ นักศึกษาปัจจุบันสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้บริการ ได้แก่ Microsoft Office Adobe Onedrive ผ่าน Account @rmutl.ac.th

ทั้งนี้คณะมีการบริการและสิ่งสนับสนุนของคณะ ที่มีให้บริการสำหรับนักศึกษา ศิษย์เก่า และบุคลากรภายนอก โดยคณะได้มีห้องปฏิบัติการทางด้านบริหารธุรกิจ ด้านการบัญชี ด้านศิลปศาสตร์ เช่นนักศึกษา ศิษย์เก่า และบุคลากรภายนอก ได้ใช้บริการเพื่อเพิ่มทักษะทางด้านบริหารธุรกิจและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนจากผู้เรียน คณะจะดำเนินการโดยวิธีการ สอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ที่ถูกร้องเรียน โดยจะทำการเชิญฝ่ายงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนเพื่อให้ข้อมูลในแต่ละด้าน และร่วมเสนอเสนอแนวทางแก้ไขปัญหารวมไปถึงแนวทางการป้องกันปัญหา และรายงานข้อเท็จจริงให้มหาวิทยาลัยทราบ ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหานั้นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และกฎหมาย

1. ตั้งกรรมการถูกต้องตามระเบียบเพื่อพิจารณา
2. สอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผล
4. รายงานผลการสอบข้อเท็จจริงให้มหาวิทยาลัยฯ ทราบ

ในส่วนข้อร้องเรียนด้านการวิจัยมีการการรับฟังปัญหา และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อสรุปและการแก้ไขปัญหาย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพต่อทุกฝ่าย ดังนี้

1. รับฟังข้อร้องเรียนและตรวจสอบข้อร้องเรียน ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ร้องเรียน รวมถึงการรวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอข้อร้องเรียนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อรองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการทราบ เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะแก้ไขหรือแนวทางการจัดการที่เหมาะสม
3. สื่อสารผลและติดตามผล โดยแจ้งผลการตรวจสอบและการดำเนินการที่ได้แก่ผู้ร้องเรียนอย่างชัดเจนติดตามผลสัมฤทธิ์ของการแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง
4. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการในอนาคตโดยประเมินกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและป้องกันปัญหาในอนาคตเพื่อให้การจัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในองค์กร รวมถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักวิจัยและองค์กร

(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

คณะมีกระบวนการส่งเสริมให้ความมั่นใจว่า ปฏิบัติต่อผู้เรียน กลุ่มลูกค้ำอื่น อย่างเป็นธรรม

ตาราง 3.2-2 ความเสี่ยงในด้านผลิตภัณฑ์และบริการ และความเสี่ยง

กลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำอื่น	ความเสี่ยงในด้านผลิตภัณฑ์และบริการและความเสี่ยง	กลยุทธ์ในการแก้ไขความเสี่ยงและข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม	ตัวชี้วัดในการควบคุม	ติดตามประเมินและติดตามผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
นักศึกษาปัจจุบัน	- ขั้นตอนการลงทะเบียนและการชำระค่าบำรุงการศึกษา	- การสื่อสารข้อมูลกำหนดการในปฏิทินการศึกษา ผ่านช่องทางสังคมออนไลน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และเสียงตามสาย - คณะดำเนินการดำเนินการผ่อนผันการชำระค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษาที่ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามปฏิทินการศึกษา	- ร้อยละของนักศึกษาที่ลงทะเบียนและชำระค่าบำรุงการศึกษา เกินกำหนด ลดลง	1. ติดตามผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา 2. ติดตามผ่านหลักสูตรและหัวหน้าสาขา 3. ติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการวิชาการ 4. กำหนดและวางแผนเพื่อการพัฒนาในปีถัดต่อไป	ฝ่ายวิชาการ
	- กระบวนการจัดการเรียนการสอน	- กำหนดแผนการจัดการเรียนการสอน เกณฑ์การให้คะแนน โดยนักศึกษามีส่วนร่วมในการออกแบบ	- จำนวนข้อร้องเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนลดลง	1. ติดตามผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา 2. ติดตามผ่านหลักสูตรและหัวหน้าสาขา 3. ติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการวิชาการ 4. กำหนดและวางแผนเพื่อการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	ฝ่ายวิชาการ
	- วิธีการวัดและประเมินผล	- จัดทำคลังข้อสอบ - จัดศูนย์ข้อสอบ - แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์สอบ - มีปฏิทินการศึกษา แจ้งกำหนดการสอบ ถอนรายวิชา - แจ้งผลสอบและคะแนนเก็บ - อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบระดับคะแนนเก็บและผลคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีความเสี่ยงถูกพักสภาพ - การตรวจสอบผลคะแนนก่อนยืนยันในระบบทะเบียนกลาง	- อาจารย์ผู้สอนส่งข้อสอบตามกำหนด - กรรมการคุมสอบปฏิบัติหน้าที่ตามตารางคุมสอบ - นักศึกษาสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมตามปฏิทินการศึกษา - นักศึกษาสามารถถอนรายวิชาได้ทันตามกำหนด - จำนวนนักศึกษาพักสภาพตามเกณฑ์ลดลง	1. ติดตามผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา 2. ติดตามผ่านหลักสูตรและหัวหน้าสาขา 3. ติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการวิชาการ 4. กำหนดและวางแผนเพื่อการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	ฝ่ายวิชาการ
	- กิจกรรมเสริมหลักสูตร	- มีสโมสรนักศึกษา ร่วมขับเคลื่อนในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	- นักศึกษามีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร	1. ติดตามผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา 2. ติดตามผ่านหลักสูตรและหัวหน้าสาขา 3. ติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการวิชาการ 4. กำหนดและวางแผนเพื่อการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	ฝ่ายวิชาการ

กลุ่มผู้เรียนและ ลูกค้ำอื่น	ความเสี่ยงในด้าน ผลิตภัณฑ์และบริการ และความเสี่ยง	กลยุทธ์ในการแก้ไขความ เสี่ยงและ ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติที่ ไม่เป็นธรรม	ตัวชี้วัดในการควบคุม	ติดตามประเมินและติดตาม ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
	- สิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- นำผลการประเมินสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ มาวางแผน จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้ในปีถัดไป	- นักศึกษามีความพึงพอใจสิ่ง อำนวยความสะดวกและสิ่ง สนับสนุนการเรียนรู้ - ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้ลดลง	1. ติดตามผ่านอาจารย์ที่ ปรึกษา 2. ติดตามผ่านหลักสูตรและ หัวหน้าสาขา 3. ติดตามผ่านการประชุม คณะกรรมการวิชาการ 4. กำหนดและวางแผนเพื่อการ พัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	
ด้านวิจัย	การละเมิดจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์	ตั้งกรรมการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงในกรณีมีการ ร้องเรียนจากกลุ่มตัวอย่างใน การวิจัย	ข้อกำหนดของจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์	เมื่อรับข้อร้องเรียนที่เสี่ยงต่อ การละเมิดจริยธรรมใน มนุษย์ คณะส่งข้อร้องเรียน พร้อมหลักฐานไปยัง คณะกรรมการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของ มทร.ล้านนา เมื่อทราบ ผลแจ้งกลับต่อผู้ร้องเรียน และขอให้นักวิจัยยุติการวิจัย ชั่วคราวเพื่อแก้ไขข้อ ร้องเรียนดังกล่าว เมื่อแก้ไข เรียบร้อยแล้ว นักวิจัย จะต้องขอจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์อีกครั้งหนึ่ง	ประธาน คณะกรรมการ พิจารณา จริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ มทร.ล้านนา
ด้านบริการ วิชาการ	นักบริการวิชาการไม่ สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ของตนต่อผู้รับ การบริการวิชาการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	เพิ่มองค์ความรู้ให้กับนัก บริการวิชาการ	แบบสำรวจความพึงพอใจต่อผู้รับ การบริการ	การสรุปผลของโครงการ	นักบริการ วิชาการ
ด้านศูนย์ความเป็น เลิศทาง วิชาชีพและ เทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีที่ไม่ตรงกับ ความต้องการ (ไม่ตอบ โจทย์) ของผู้ขอรับการ บริการวิชาการ	มีการสำรวจความต้องการและ ระดับความรู้ความเข้าใจใน เทคโนโลยีของผู้เข้ารับการ อบรมก่อนการฝึกอบรม	แบบสำรวจความพึงพอใจการรับ บริการ	ผลสรุปจากแบบสำรวจ ความรู้ความเข้าใจใน เทคโนโลยีของผู้เข้ารับการ อบรม (Pre Test, Post Test)	ศูนย์ความเป็น เลิศทาง วิชาชีพและ เทคโนโลยี

ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

คณะมีวิธีการในการค้นหาความพึงพอใจของผู้เรียนและกลุ่มลูกค้ำอื่น โดยการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียน การบริการการศึกษาทุกภาคศึกษาโดยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคณะ ป้ายประชาสัมพันธ์ บันทึกรับข้อความแจ้ง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์นำมาปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ด้านการเรียนการสอน คณะกำหนดให้ผู้รับผิดชอบภายในหน่วยงานดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลซึ่งมีวิธีการและสำรวจข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลของลูกค้ำอย่างครอบคลุม และกำหนดความถี่ในการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการทางการศึกษา การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้อง ที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มลูกค้ำที่มากขึ้น

ตาราง 3.2-3 ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ด้านการประเมิน	วิธีการประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ	การนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุง	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ผู้รับผิดชอบ
ผู้รับบริการ				
นักศึกษาปัจจุบัน	- การประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ จากระบบประเมินอาจารย์ผู้สอน	- สอบถามข้อมูลจากนักศึกษา ในเรื่องแบบประเมินว่ามีความทันสมัยและตรงต่อความต้องการของนักศึกษาหรือไม่ - วิเคราะห์ผลการประเมินและนำมาพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามประเด็นการประเมินในปีการศึกษาถัดไป - วางแผนระบบการดูแลนักศึกษา	- สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา เพียงพอและตรงตามความต้องการของผู้เรียน - คุณภาพการเรียนและการใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยของนักศึกษาคืบขึ้น	ฝ่ายวิชาการ
	- การประเมินอาจารย์ผู้สอน	- ปรับปรุงและวางแผนการพัฒนารูปแบบด้านการเรียนการสอนในภาคการศึกษาถัดไป - กรณีที่ ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด คณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ ดำเนินการทวนสอบ และติดตามผลการประเมินในรอบการประเมินถัดไป* - การดำเนินการตามระเบียบ/ข้อบังคับ มทร.ล้านนา (หมวดบริหารงานบุคคล)	- การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตรงต่อความต้องการของนักศึกษา	ฝ่ายวิชาการ
	- การประเมินการดำเนินกิจกรรมพัฒนานักศึกษา/คุณภาพนักศึกษา	- ปรับปรุงกิจกรรมพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจของกลุ่มลูกค้ำ	- เกิดการสร้างความผูกพันระหว่างนักศึกษากับคณะ	ฝ่ายวิชาการ
ศิษย์เก่า	- การประเมินความพึงพอใจความผูกพันของนักศึกษาและศิษย์เก่าต่อคณะฯ*	- วางแผนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่ากับคณะฯ - ปรับปรุงกิจกรรมให้สอดคล้องต่อความต้องการของศิษย์เก่า	- เกิดการสร้างความผูกพันระหว่างศิษย์เก่ากับคณะ - สัดส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมของศิษย์เก่าเพิ่มมากขึ้น	ฝ่ายวิชาการ
นักศึกษาในอนาคต	- ประเมินความต้องการเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ของคณะฯ	- ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของผู้เรียนในอนาคต	- มีจำนวนนักศึกษาสมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ของคณะเพิ่มมากขึ้น	ฝ่ายวิชาการ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- การสอบถามและประเมินความพึงพอใจต่อบัณฑิต - แบบประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาสหกิจศึกษาของหลักสูตร	- การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	- มีจำนวนบัณฑิตที่มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ - ผลการประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาสหกิจศึกษา มีผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น	ฝ่ายวิชาการ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะมีการวัดผลการดำเนินงานโดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สำคัญตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและแผนปฏิบัติราชการประจำปีซึ่งผู้บริหารระดับสูงได้เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ภายในคณะมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดผลการดำเนินงานและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ค่านิยมและพันธกิจของคณะในอนาคต โดยตัววัดของคณะฯ ได้ถูกแบ่งออกเป็นสองส่วนคือตัวชี้วัดที่รับมาจากมหาวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) และตัวชี้วัดระดับคณะ โดยมีวิธีการพิจารณา หรือกำหนดแนวทางในการนำมาจัดทำตัวชี้วัดดังนี้

1. รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมถึงผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ในรอบปีที่ผ่านมา
2. รวบรวม วิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ของมหาวิทยาลัยรวมถึงผู้บริหารระดับสูงของคณะ
3. กำหนดและเลือกตัวชี้วัดแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์และเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติราชการกระบวนการทำงาน โดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติระยะสั้นและระยะยาวที่ตั้งไว้ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงในแต่ละเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา
4. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะ
5. มีการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส รวมถึงรายงานผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะเพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงได้ ทราบถึงผลการดำเนินงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามตัวชี้วัดค่าเป้าหมายและพันธกิจ
6. เมื่อสิ้นปีงบประมาณ มีการวิเคราะห์และประเมินผลความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ การสรุปประเด็นปัญหา และอุปสรรคของตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุ รวมถึงการหาแนวทางการแก้ไข และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับปีถัดไป
7. การทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงาน โดยอาศัยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของทิศทางนโยบายการบริหารทั้งในระดับกระทรวง และมหาวิทยาลัย รวมถึงการนำแนวโน้มข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมถึงผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ในรอบปีมาพิจารณาการกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่อไป

ตาราง 4.1-1 การติดตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	การวิเคราะห์	ความถี่ในการติดตาม	การนำข้อมูลไปใช้	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเรียนการสอน	ความพึงพอใจของผู้จ้างงานบัณฑิตคณะต่อสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะ และการทำงาน	ทุกไตรมาส/ ปีการศึกษา	ปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของ สถานประกอบการและตลาดแรงงาน	ฝ่ายวิชาการ
	หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ	ทุกไตรมาส/ ปีการศึกษา	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรใหม่ตามอัต ลักษณ์ของแต่ละพื้นที่	ฝ่ายวิชาการ
	จำนวนหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย		ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย	ฝ่ายวิชาการ
	จำนวนการยกเลิกหลักสูตรที่วิกฤตหรือหลักสูตรที่มีแนวโน้ม จะไม่มีผู้เรียน	ทุกไตรมาส/ ปีการศึกษา	บริหารจัดการอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	ฝ่ายวิชาการ
	จำนวนรายวิชาที่มีผู้สอนร่วมกัน (Team Teaching) ระหว่าง พื้นที่	ทุกภาคการศึกษา	บริหารจัดการอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	ฝ่ายวิชาการ
	จำนวนหลักสูตรระยะสั้น สำหรับการ Up-Skill, Re-Skill และ New-Skill	ทุกไตรมาส/ ปีการศึกษา	สร้างหลักสูตรใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการ ตลาดใหม่และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ฝ่ายวิชาการ
	จำนวนหลักสูตรสะสมหน่วยกิตแบบ non-degree สำหรับ การ Up-Skill, Re-Skill และ New-Skill	ทุกไตรมาส/ ปีการศึกษา	สร้างหลักสูตรใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการ ตลาดใหม่และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ฝ่ายวิชาการ
	ร้อยละของหลักสูตรที่มีกิจกรรมในรายวิชาส่งเสริมการเพิ่ม ทักษะที่สนับสนุนการเป็นนวัตกรรมหรือผู้ประกอบการ	ทุกภาคการศึกษา	ส่งเสริมผู้เรียนใหม่ทักษะการเป็นนวัตกรรม และ ปรับปรุงและพัฒนาโครงการใหม่ที่ทันสมัย	ฝ่ายวิชาการ
ด้านงานวิจัย และการ บริการ วิชาการ	ทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นขอจดทะเบียนและ/หรือสร้างรายได้	ทุกไตรมาส/ ปีงบประมาณ	ส่งเสริมการนำผลงานไปจดทรัพย์สินทางปัญญา ที่ยื่นขอจดทะเบียนและ/หรือสร้างรายได้	ฝ่ายวิจัย
	จำนวนผลงานของโครงการวิจัยเทคโนโลยี นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ และองค์ความรู้ ที่ร่วมกับเครือข่าย	ทุกไตรมาส/ ปีงบประมาณ	การส่งเสริมให้เกิดการทำงานวิจัยของคณาจารย์	ฝ่ายวิจัย
	ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาจากคณะ	ทุกไตรมาส/ ปีงบประมาณ	ส่งเสริมการจัดทำกลยุทธ์การสนับสนุนให้ คณาจารย์ออกไปทำงานบริการวิชาการ	ฝ่ายวิจัย
	มีรายได้จากงานบริการวิชาการจากเทคโนโลยี นวัตกรรม งานสร้างสรรค์	ทุกไตรมาส/ ปีงบประมาณ	ส่งเสริมการนำผลงานไปจดทรัพย์สินทางปัญญาที่ ยื่นขอจดทะเบียนและ/หรือสร้างรายได้	ฝ่ายวิจัย
	จำนวนคณาจารย์และบุคลากรที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ชุมชน สังคม	ทุกไตรมาส/ ปีงบประมาณ	ส่งเสริมการจัดทำกลยุทธ์การสนับสนุนให้ คณาจารย์ออกไปทำงานบริการวิชาการ	ฝ่ายวิจัย
	งบประมาณจากที่สนับสนุนงานวิจัย เทคโนโลยีและ นวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	ทุกไตรมาส/ ปีงบประมาณ	สนับสนุนการทำงานวิจัยร่วมกับแหล่งทุน ภายนอก การส่งเสริมและพัฒนาทางด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ฝ่ายวิจัย
ด้านการ บริหาร จัดการ และงาน บุคลากร	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ปีงบประมาณ	บริหารจัดการคณะฯ	ฝ่ายบริหาร
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการคณะได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ทักษะ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	ทุกไตรมาส	วางแผนการพัฒนาคณาจารย์	ฝ่ายบริหาร
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการของคณะได้รับตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	ทุกไตรมาส	วางแผนการพัฒนาคณาจารย์	ฝ่ายบริหาร
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการของคณะที่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก	ปีงบประมาณ	วางแผนการพัฒนาคณาจารย์	ฝ่ายบริหาร
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ทุกไตรมาส	วางแผนการพัฒนาคณาจารย์	ฝ่ายบริหาร
	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะได้รับการพัฒนาให้มี ตำแหน่งในประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ	ปีงบประมาณ	วางแผนการพัฒนาคณาจารย์	ฝ่ายบริหาร
	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ ตามภารกิจของคณะ (Digital Faculty)	ปีงบประมาณ	บริหารจัดการคณะฯ ด้านระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ	ฝ่ายบริหาร
	ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีของ คณะ	รายเดือน/ รายไตรมาส	สำหรับการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติการ	ฝ่ายบริหาร

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะมีวิธีการเลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสถาบันที่มีบริบทคล้ายคลึงกันในแต่ละประเด็นที่ต้องการเปรียบเทียบ โดยมหาวิทยาลัยที่คณะฯ ได้ดำเนินการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ มทร.ธัญบุรี ซึ่งเป็นหนึ่งในสถาบัน 9 ราชชมงคลที่มีการจัดการเรียนการสอนทางด้านบริหารธุรกิจ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีการจัดประเภทกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 2 กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม รวมถึงมีการจัดการเรียนการสอนในเขตภาคเหนือเช่นเดียวกัน โดยคณะมีขั้นตอนในการเลือกใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในการตัดสินใจคือ 1) การเลือกประเด็นหรือหัวข้อที่สำคัญในการนำไป เปรียบเทียบ 2) รวบรวมข้อมูลและนำไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่เลือก 3) ดำเนินการวิเคราะห์ผลลัพธ์จากการเปรียบเทียบกับคู่แข่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของแต่ละสาขาและฝ่ายงาน รวมถึงการระบุโอกาสในการปรับปรุงการดำเนินงาน และ 4) ติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด และใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์สำหรับปีถัดไป

ตาราง 4.1-2 ตัวอย่างสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ และการนำไปใช้

หลักเกณฑ์การคัดเลือกตัววัด	ประเภทตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตาม	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตัวชี้วัด	ความถี่ในการรวบรวมแต่ละตัวชี้วัด	คู่แข่งและประเด็นการเทียบเคียง	ข้อมูลและการนำไปใช้ปรับปรุงและตัดสินใจ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของคณะ	ตัวชี้วัดตามพันธกิจหลัก	ความพึงพอใจของผู้จ้างงานบัณฑิตคณะต่อสมรรถนะวิชาชีพ ทักษะและการทำงาน	ทุกปีการศึกษา	MJU RMUTT	ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน	ฝ่ายวิชาการฯ
		หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ (Outcome base learning system)	ทุกปีการศึกษา	MJU RMUTT	การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน	ฝ่ายวิชาการฯ
ตัวชี้วัดด้านบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงาน และการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น รวมถึงจำนวนที่พึงมีของบุคลากรตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด	ด้านบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการของคณะที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ทุกไตรมาส	MJU RMUTT	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และมีคุณวุฒิที่ตรงต่อความต้องการของหลักสูตร รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด	ฝ่ายบริหารฯ
		ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการของคณะที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก	ปีงบประมาณ	MJU RMUTT		ฝ่ายบริหารฯ
การส่งเสริมการดำเนินงานด้านการวิจัยและความต้องการด้านองค์ความรู้ที่มีจากงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการ และการสร้างนวัตกรรมจากผลงานวิจัย	ด้านผลงานวิจัย	ทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นของจดทะเบียนและ/หรือสร้างรายได้	ทุกไตรมาส	MJU RMUTT	การส่งเสริมให้นักวิจัยนำผลงานวิจัยไปดำเนินการด้านทรัพย์สินทางปัญญาที่ยื่นของจดทะเบียนและ รวมถึงการสร้างรายได้จากผลงานวิจัย	ฝ่ายวิจัยฯ
		จำนวนผลงานของโครงการวิจัยเทคโนโลยี นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ และองค์ความรู้ ที่ร่วมกับเครือข่าย	ทุกไตรมาส	MJU RMUTT	การส่งเสริมให้นักวิจัยผลิตผลงานของโครงการวิจัยเทคโนโลยี นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ และองค์ความรู้ ที่ร่วมกับเครือข่ายที่ตอบสนองต่อความต้องการ	ฝ่ายวิจัยฯ

ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะ

คณะมีการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ในทุกปีงบประมาณ โดยมีการพิจารณาจากผลการดำเนินงาน และผลการประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดในรอบปีที่ผ่านมา รวมถึงผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะฯ นำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาการทบทวนทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ และการปรับปรุงตัวชี้วัด รวมถึงค่าเป้าหมายรายปี นอกจากนี้ข้อมูลที่สำคัญข้างต้นระดับคณะฯ แล้ว ยังได้มีการนำเอาผลการทบทวนแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยที่มีการปรับปรุงในรอบปี รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.) ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัย นำมาพิจารณาโดยคณะบดีจะได้รับมอบหมายให้ใช้เป็นคำรับรองในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยตัวชี้วัดหรือผลการดำเนินงานที่ได้รับการปรับปรุงจะมีการมอบหมายให้คำรับรองคณะบดีและผู้ช่วยคณะบดีเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี มีรอบระยะเวลาของการติดตามผลการดำเนินงานแต่ละไตรมาส และการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อกำกับและติดตามผลการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

คณะผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ที่ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในและตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถกำกับติดตามและตรวจสอบได้ง่าย ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ คณะได้นำข้อมูลจากผลการดำเนินงานในอดีต 3 ปี ย้อนหลัง สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผลลัพธ์การดำเนินงานล่าสุด นโยบายและทิศทางการพัฒนาของทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นำมาวิเคราะห์เพื่อวางแนวทางในการดำเนินงาน การจัดทำรายได้และกรอบงบประมาณ และกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ ในอนาคต

(2) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

คณะได้มีการประชุมผู้บริหารฯ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติราชการประจำปี และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ มีการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานในด้านต่างๆ รวมถึงประเด็นปัญหาในการดำเนินงาน และหาหรือแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ได้มีการร่วมกันพิจารณาความสำคัญ และความจำเป็นเร่งด่วนของตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ร่วมกันหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม ทั้งนี้หากมีการพิจารณาปรับปรุงค่าเป้าหมายหรือปรับปรุงตัวชี้วัด รวมถึงแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คณะจะมีการนำเสนอการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารคณะ คณะกรรมการประจำคณะ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาการปรับปรุงตามกระบวนการ PDCA ต่อไป เพื่อให้การดำเนินงานของคณะบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

จากการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่ามีตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ของคณะ จำนวน 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จำนวนผู้เข้ารับการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ (Spin-off) 2) จำนวนโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ 3) รางวัลผู้ประกอบการทั้งในระดับท้องถิ่นถึงระดับนานาชาติที่บ่งชี้ถึงความสามารถและความสำเร็จในการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเป็นผู้ประกอบการ 4) กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ปรชาชนชาวบ้าน และศิลปินในพื้นที่ 5) คณาจารย์และบุคลากรด้านกรวิจัยที่เข้าร่วมโครงการ Talent Resource Management 6) คณาจารย์และบุคลากรด้านกรวิจัยที่เข้าร่วมโครงการ Pre-Talent Mobility 7) หลักสูตรบัณฑิตพันธุ์ใหม่ 8) แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของสังคม 9) เส้นทางท่องเที่ยวที่ได้รับการศึกษาในจังหวัดภาคเหนือ 9 จังหวัด เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชน

(การท่องเที่ยวที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม) 10) ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเข้าร่วมโครงการ ยกย่องผู้ประกอบการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมและ 11) ร้อยละของอาจารย์และนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาล้านนาและสิ่งแวดล้อม

จากข้อมูลตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุตามเป้าหมายคณะผู้บริหารได้นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามพันธกิจของคณะฯ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

ตาราง 4.1-4 การทบทวนผลการดำเนินการ

ผลการดำเนินงาน	การจัดลำดับในการปรับปรุง (Priority Matrix)	ผู้รับผิดชอบและผู้ให้ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบ	การปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม
1) กิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน และศิลปินในพื้นที่	ปรับปรุงเร่งด่วน	ฝ่ายวิจัย	- ยกย่องโครงการและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี (COE) - ร่วมกับประชาชนชาวบ้านในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
2) จำนวนโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์	ปรับปรุงเร่งด่วน	ฝ่ายบริหารและฝ่ายวิจัย	- เพิ่มการลงทุนและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์
3) ร้อยละของอาจารย์และนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์และสืบสานประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาล้านนา และสิ่งแวดล้อม	ปรับปรุง	ฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา	- จัดทำปฏิทินกิจกรรม - สร้าง BALA DNA ทั้งอาจารย์และนักศึกษา
4) จำนวนผู้เข้ารับการบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการ (Spin-off)*	N/A	N/A	N/A
5) รางวัลผู้ประกอบการทั้งในระดับท้องถิ่นถึงระดับนานาชาติที่บ่งชี้ถึงความสามารถและความสำเร็จในการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเป็นผู้ประกอบการ*	N/A	N/A	N/A

* มีการปรับปรุงตัวชี้วัดในปีงบประมาณ 2567

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ก. ข้อมูล และสารสนเทศ

(1) คุณภาพ รายงานวิธีการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศใช้ในคณะมีคุณภาพ

ฝ่ายแผนร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจ โดยสำรวจความต้องการของผู้ใช้ระบบ และทำหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบสารสนเทศที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแลระบบบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อให้ได้คุณภาพที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยความแม่นยำ ความถูกต้อง การคงสภาพของข้อมูล และความเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศในการกำกับดูแลระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศในขณะเดียวกัน คณะมีการสนับสนุนจากระบบต่าง ๆ เช่น ระบบติดตามแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (IDP)

สำหรับด้านบริหารบุคคล และระบบบริหารจัดการคลังและพัสดุ สำหรับด้านการคลังและพัสดุ ซึ่งมีการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญผ่าน dashboard เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลในขณะมีคุณภาพ ผ่านระบบภายในคณะ เว็บไซต์ URL <https://balasystem.rmutl.ac.th/> และมีการใช้เว็บไซต์ในการประชาสัมพันธ์ของคณะที่ เว็บไซต์ URL <https://bala.rmutl.ac.th/> ซึ่งมีผู้รับผิดชอบดูแลและคัดกรองข้อมูลที่เผยแพร่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ข้อมูลที่นำเสนอมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน คณะได้ใช้วิธีการทวนสอบคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศทั้งแบบทางการ เช่น การพูดคุยชี้แจงในที่ประชุม และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การจัดทำคู่มือการกรอกข้อมูลเพื่อให้บุคลากรสามารถกรอกข้อมูลได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการติดตามผลเป็นระยะ ๆ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้อมูล อย่างต่อเนื่อง (หมายเหตุ: 1) ข้อมูลสารสนเทศของนักศึกษา ดำเนินการโดยสำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.ล้านนา เป็นผู้รับผิดชอบ 2) ข้อมูลในส่วนงานวิจัยและบริการวิชาการ จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์)

(2) ความพร้อมใช้ รายงานวิธีการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศขององค์กรมีความพร้อมใช้งาน

เพื่อสร้างความมั่นใจในระบบสารสนเทศของคณะให้มีความพร้อมใช้งาน ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) การรวบรวมและปรับปรุงข้อมูล: มีการรวบรวม, ถ่ายโอน, และปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูล 4.2 ก (1) ตลอดเวลา โดยผู้รับผิดชอบดูแลข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยและถูกต้อง 2) การเข้าถึงข้อมูล: ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลจากโปรแกรมประมวลผลฐานข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น แผนภูมิ รูปภาพ และสถิติ 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ: ระบบสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงสารสนเทศที่จำเป็นอย่างรวดเร็วผ่านเว็บไซต์ <https://balasystem.rmutl.ac.th/> ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานในระบบ ฐานข้อมูล ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ และกลุ่มผู้ใช้งานต่าง ๆ 4) เว็บไซต์ประชาสัมพันธ์: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคู่ความร่วมมือสามารถเข้าถึงสารสนเทศผ่านเว็บไซต์ของคณะที่ <https://bala.rmutl.ac.th/> เพื่อเพิ่มความมั่นใจในคุณภาพและความง่ายในการใช้งานของระบบสารสนเทศ และ 5) การจัดการข้อมูล ได้แก่ การสอบทานและปรับปรุงข้อมูล: ข้อมูลที่ถูกจัดเก็บในระบบจะได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงให้ถูกต้อง การถ่ายโอนข้อมูล: ข้อมูลจะถูกถ่ายโอนระหว่างระบบงานผ่านอุปกรณ์ ฐานข้อมูล และโปรแกรมเฉพาะการจัดเก็บข้อมูล ข้อมูลจะถูกจัดเก็บในฐานข้อมูลเฉพาะที่มีการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บที่ชัดเจน การเข้าถึงข้อมูล ข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลบุคลากรและข้อมูลนักศึกษา สามารถเข้าถึงได้ แต่ไม่สามารถแก้ไขได้ การกำหนดสิทธิการเข้าถึง: มีการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลในฐานข้อมูลเฉพาะโดยต้องมีการระบุตัวตนก่อนการเข้าถึง การดำเนินการเหล่านี้มุ่งหวังให้ระบบสารสนเทศของคณะมีความปลอดภัย ถูกต้อง และพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ รายงานวิธีการป้องกันข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ สิทธิพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต

ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์เป็นเรื่องที่สำคัญมากในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปกป้องข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ สิทธิพิเศษด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต รายงานนี้จะนำเสนอวิธีการป้องกันข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรักษาความปลอดภัยในระบบสารสนเทศของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ตาราง 4.2-1 วิธีการจัดการสารสนเทศ

คุณสมบัติข้อมูล	วิธีการจัดการ/แนวทางการควบคุมการดำเนินการ	ความถี่ในการจัดการ/ควบคุม	ผู้รับผิดชอบ
ความถูกต้อง	เจ้าของข้อมูลตรวจสอบข้อมูลก่อนบันทึก	ทุกครั้งที่กรอกข้อมูล	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศฯ
ความแม่นยำ	มีเกณฑ์การกำหนดความถี่ในการตรวจสอบข้อมูลที่บันทึก	ทุก 4 เดือน หรือ 1 เทอม	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศฯ
ความปลอดภัย	มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลด้วย User Name และ Password หรือการกำหนดบัญชีอีเมลบุคลากรที่เข้าถึงข้อมูลได้	ตลอดเวลา	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศฯ
การป้องกันความลับ	มีระบบ Firewall ของมหาวิทยาลัยเพื่อควบคุมการเข้า ออก ของข้อมูล	ตลอดเวลา	สำนักวิทยบริการฯ
ความพร้อมใช้งาน	มีระบบไฟสำรองฉุกเฉินสำหรับห้อง Server กรณีฉุกเฉิน/มีการอัปเดตเอกสารบน one drive	ตลอดเวลา	สำนักวิทยบริการฯ
ความทันสมัย	มีการตรวจสอบความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบเป็นประจำ และเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานของผู้รับผิดชอบ	ตลอดเวลา	สำนักวิทยบริการฯ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

1. คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อดำเนินงานจัดการความรู้ที่ครอบคลุมกระบวนการจัดการความรู้ ให้สอดคล้องกับ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายของคณะ โดยคณะมีการประชุมและร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่จะพัฒนาปรับปรุงการทำงานในด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้

ด้านผลิตบัณฑิต กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นเรื่อง “การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม” ซึ่งสอดคล้องพันธกิจที่ 1 ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมที่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรอบรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ (ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างและผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเชิงนวัตกรรมและการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย และยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อตอบโจทย์ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง)

ด้านการวิจัย กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นเรื่อง “การขับเคลื่อนคณะไปสู่ความเป็นนานาชาติด้วยการพัฒนาไกลเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวิจัยผ่านบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ” ซึ่งสอดคล้องพันธกิจที่ 2 บริหารเครือข่ายความร่วมมือและสร้างพันธมิตรทางวิชาการ การทำงานร่วมกันกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนสู่ความเป็นระดับชาติและนานาชาติ (ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างพันธมิตรทางการศึกษาเป็นเครือข่ายความร่วมมือการเรียนรู้ระดับชาติและนานาชาติ)

ด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นเรื่อง “งานกระชับ ฉับไว ด้วย IT ด้วย IT ผ่าน Chat GPT” ซึ่งสอดคล้องพันธกิจที่ 5 การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ (ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารงานแบบคล่องตัว ก้าวทันยุคแห่งเทคโนโลยีและก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล)

2. เมื่อกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นแต่ละด้านแล้วคณะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กร โดยจัดกิจกรรมการ BALA KM Day เพื่อเป็นการแสวงหาความรู้และสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ

3. คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ ได้ดำเนินการเรียบเรียงและปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีรวมทั้งสรุปประเด็นและกลั่นกรองความรู้จากการแลกเปลี่ยนรู้ให้เป็นรูปแบบเอกสาร มาตรฐานเดียวกันตามรูปแบบเอกสารที่มหาวิทยาลัยกำหนดในแบบบันทึกแนวปฏิบัติที่ดี

4. คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ได้เสนอองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์เรียบร้อยแล้วแก่ผู้บริหารคณะ และมีการเผยแพร่องค์ความรู้แนวทางการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้บุคลากรในคณะและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้แต่ละด้านใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานได้

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เมื่อกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นแต่ละด้าน คณะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กร โดยจัดกิจกรรมการ BALA KM Day เพื่อเป็นการแสวงหาความรู้และสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ โดยแบ่งกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามองค์ความรู้ และสรุปประเด็นและกลั่นกรองความรู้จากการแลกเปลี่ยนรู้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี หลังจากนั้นคณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ได้เสนอองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์เรียบร้อยแล้วแก่ผู้บริหารคณะ และมีการเผยแพร่องค์ความรู้แนวทางการปฏิบัติที่ดี เพื่อให้บุคลากรในคณะและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้แต่ละด้านใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานได้ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดีและมีวิธีการจัดการที่เป็นเลิศ แต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน เรื่อง “งานกระชับ ฉับไว ด้วย IT ผ่าน Chat GPT ” บุคลากรสายสนับสนุน ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ เช่น การนำไปใช้เขียนโครงการของคณะ/สาขา/หลักสูตร/วิชาเอก การนำไปใช้ในการเขียนประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อขอตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ นำไปประยุกต์ใช้ในการค้นหาข้อมูลทางด้านบัญชี การจัดการ การตลาด และการนำไปประยุกต์ใช้ในการเขียนคำกล่าวต้อนรับ คำกล่าวขอบคุณ คำกล่าวรายงาน เป็นต้น ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากร ประหยัดงบประมาณ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรเวลาและภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ด้านผลิตบัณฑิต เรื่อง “การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม” โดยมีการใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ภายใต้หลักสูตร STEAM4INNOVATOR ดำเนินการร่วมกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นกิจกรรมเวิร์กช็อปสร้างสรรค์นวัตกรรมตามกระบวนการโดยเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพที่ใช้พื้นฐานความรู้ด้าน STEAM ซึ่งประกอบด้วย วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) ศิลปะ (Art) และ คณิตศาสตร์ (Mathematics) หรือที่เรียกรวม 5 วิชาว่า สตีมนศึกษา ซึ่งเป็นวิชาพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพเยาวชนไทยให้มีกระบวนการคิดแบบนวัตกรรมและเสริมทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างธุรกิจนวัตกรรม พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการตั้งธุรกิจระดับ STARTUP ในอนาคต และมีมีการนำแนวความคิดเชิงนวัตกรรมมาทำเป็นธุรกิจนวัตกรรม ซึ่งมีเนื้อหาการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คือการเสริมสร้างทักษะ (Soft Skill) ของกระบวนการ (Facilitator) โดยการฟัง การถาม การจัดการห้องเรียน และการถอดกระบวนการเรียนรู้

และส่วนที่ 2 คือการอบรมกระบวนการสร้างนวัตกรรม STEAM4INNOVATOR ซึ่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมคืออะไร นวัตกรรม คืออะไร และมีขั้นตอนในการเรียนรู้ 4 Stage อันได้แก่ Stage 1: Insight (รู้ลึก รู้จริง), Stage 2: Wow! Idea (สร้างสรรค์ไอเดีย), Stage 3: Business Model (แผนพัฒนาธุรกิจ) และ Stage 4: Production & Diffusion (การผลิตและการกระจาย) ซึ่งแนวคิดในการเริ่มต้นธุรกิจนวัตกรรมด้วยหลักการ 5 ประกอบด้วย 1) Inspiration (แรงบันดาลใจ) 2) Imagination (จินตนาการ) 3) Ideation (ความคิดสร้างสรรค์) 4) Integration (การบูรณาการ) และ 5) Insight/Implementation (การลงมือทำจริง) นอกจากนี้ หลักสูตรSTEAM4INNOVATOR ยังเป็นหลักสูตรเสริมที่จะทำให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียน และนักศึกษาให้มีแนวคิดการเป็นนักนวัตกรรม ที่เข้าใจกระบวนการสร้างนวัตกรรมและพร้อมที่จะสร้างนวัตกรรม ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในปี 2566 มีผลลัพธ์ชิ้นงานนวัตกรรมการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 4 ชิ้นงาน ได้แก่ 1) เกม AROLE (เกมบิงโกศัพท์บัญญัติ) ใช้ทบทวนเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาบัญญัติเบื้องต้น เรื่อง หมวดบัญญัติ ทำให้ผู้เรียน ค้นเคยกับหมวดบัญญัติมากขึ้น 2) เกมหมุสามชั้น เป็นเกมสร้างพื้นฐานองค์ความรู้การเรียนรู้ในส่วนของ การวิเคราะห์รายการค้าด้วยสมการบัญชี 3) เกม Bakery Shop เกมวางแผนผลิตขนมเบเกอรี่ตามคำสั่งซื้อ ใช้กลยุทธ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการต้นทุน ตัดสินใจตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ผู้ชนะคือผู้ที่ได้กำไรสูงสุด 4) เกม Domino ต่อศัพท์ สลับบัญชี เกมโดมิโน ต่อคำศัพท์ทางบัญชี

ด้านการวิจัย เรื่อง “การขับเคลื่อนคณะไปสู่ความเป็นนานาชาติด้วยการพัฒนาโลกเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวิจัยผ่านบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ” โดยขับเคลื่อนคณะไปสู่ความเป็นนานาชาติ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาโลกเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวิจัยผ่านบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์จากต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยให้คณะสามารถ ก้าวไปสู่ความเป็นนานาชาติได้ ตามแนวปฏิบัติที่ดีดังนี้ 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวิจัย การร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศผ่านบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ เป็นการสานสัมพันธ์ อันดีหลังจบการศึกษา อาจนำไปสู่การแลกเปลี่ยนบุคลากรในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปจนถึงการร่วมพัฒนา โครงการวิจัยร่วมหรือบทความทางวิชาการร่วมกัน ตลอดจนนำไปสู่โครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ระหว่างประเทศ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีหรือการจัดอบรม การสัมมนา การประชุม โดยเชิญบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศในการถ่ายทอดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ จากมุมมองใหม่แก่บุคลากรในคณะ และ 2) การสนับสนุนงานวิจัยและงานวิชาการที่มีความเป็นสากลความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศกับนักวิจัยจากต่างประเทศในการจัดหาแหล่งทุนสำหรับ โครงการวิจัยที่มีการร่วมมือกัน รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัย ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารนานาชาติ และเข้าร่วมในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการสร้างศักยภาพของบุคลากรการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานในระดับนานาชาติ อีกทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาภาษาอังกฤษ ของคณาจารย์จากการร่วมมือกับกลไกนานาชาติ การปฏิบัติที่ดีนี้สามารถช่วยให้คณะยกระดับคุณภาพและความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม

วิเคราะห์โอกาส เชิงยุทธศาสตร์และ ปรับปรุงที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ	ออกแบบนวัตกรรม	ทดลองใช้และ นำไปใช้จริง	ติดตามประเมินผล และปรับปรุง
ผลการดำเนินงาน ตามพันธกิจของ คณะที่สอดคล้องกับ สภาวะการ เปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารกำหนด นโยบายการจัดการ ความรู้บรรจุไว้ใน ยุทธศาสตร์ของคณะ	การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้าง นวัตกรรมที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรม	การนำ นวัตกรรมแนว ปฏิบัติที่ดีไป ประยุกต์ใช้	สรุปการนำนวัตกรรม แนวปฏิบัติที่ดีไป ประยุกต์ใช้
		การขับเคลื่อนคณะบริหารธุรกิจและ ศิลปศาสตร์ไปสู่ความเป็นนานาชาติด้วยการ พัฒนาเทคโนโลยีหรือช่วยความร่วมมือทาง การศึกษาและวิจัยผ่านบุคลากรผู้สำเร็จ การศึกษาจากต่างประเทศ		
		งานกระชับ ฉับไว ด้วย IT ผ่าน Chat GPT		

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มชีตความสามารถตามสายงาน 2 สายงาน ประกอบด้วย 1) สายวิชาการ ที่รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ 2) สายสนับสนุน ที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะ งานสนับสนุนฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา งานวินัยนักศึกษา งานทุนการศึกษา งานตารางสอนตารางสอบ งานพัฒนานักศึกษาและสหกิจศึกษา งานความร่วมมือทางวิชาการ งานวิเทศสัมพันธ์และความเป็นนานาชาติ งานกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่า งานสนับสนุนฝ่ายบริหารและแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ งานแผนและยุทธศาสตร์ งานพัฒนาบุคลากร งานการเงินและงบประมาณ งานพัสดุครุภัณฑ์ งานอาคารสถานที่ งานจัดการองค์ความรู้ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานบริหารความเสี่ยง งานประชาสัมพันธ์ งานสนับสนุนฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ได้แก่ งานทรัพยากรสารสนเทศ งานวารสารวิชาการ งานบริการวิชาการ งานถ่ายทอดเทคโนโลยี งานพัฒนางานวิจัย งานส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในส่วนการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลัง (สายวิชาการ) ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเงินงบประมาณแผ่นดินระยะ 4 ปี คณะมีการดำเนินการทบทวนทุกปี เพื่อยืนยันกรอบอัตรากำลังไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อให้เพียงพอสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากภาระงานสอน จำนวนหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบัน แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ อัตรารัฐมนตรีต่อนักศึกษาเต็มเวลา การทดแทนอัตรารัฐมนตรี ลาออก โอนย้าย หรือศึกษาต่อ การมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลัง (สายสนับสนุน) คณะวิเคราะห์ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่ หากไม่เพียงพอคณะสามารถพิจารณาจ้างด้วยงบประมาณรายได้ โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและงบประมาณ และคณะมีระบบการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย คือ การประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร (TOR) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ 70 คะแนน และประเมินสมรรถนะ (Core - Competency) ในการปฏิบัติงาน 30 คะแนน ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน

ตาราง 5.1-1 ทักษะ และสมรรถนะตามลักษณะงาน

ประเภท	บุคลากรสายวิชาการ	
ระบบ การประเมิน 100 คะแนน	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 70)	สมรรถนะการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30)
	ภาระงาน/หน้าที่ - ภาระงานสอน - ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการ - ภาระงานบริการวิชาการ -ภาระงานบริหาร - การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี - การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ - การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม จริยธรรม - การทำงานเป็นทีม
ประเภท	บุคลากรสายสนับสนุน	
ระบบ การประเมิน 100 คะแนน	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ ตาม TOR (ร้อยละ 70)	สมรรถนะการปฏิบัติราชการ Core - Competency (ร้อยละ 30)
	ภาระงาน/หน้าที่ - ภาระงานหลัก - ผลงานเชิงพัฒนาหรืองานที่ได้รับมอบหมาย - งานด้านการวางแผน - งานด้านการบริการ - งานด้านการประสาน -การเข้าร่วมกิจกรรมองค์กร	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี - การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ - การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม จริยธรรม - การทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

การบริหารกรอบอัตรากำลังสายวิชาการของคณะงานอัตรากำลัง คณะวางแผนการดำเนินงานสรุปข้อมูลอัตรากำลัง เสนอต่อหลักสูตรและคณบดีคณะ เพื่อวางแผนและพิจารณาก่อนเสนอต่อมหาวิทยาลัยต่อไปตามลำดับ ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังภายในคณะพิจารณาจากความขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการในแต่ละหลักสูตร จำนวนนักศึกษาในปัจจุบัน อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ อัตราผู้เกษียณอายุราชการ การลาออก การโอนย้าย หรือการศึกษาต่อ เป็นต้น วัตถุประสงค์เพื่อให้มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการตามพันธกิจด้านวิจัยและบริการวิชาการ โดยมีแนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) การวางแผนเพื่อสรรหาอัตรากำลังเพื่อทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ 2) การบริหารอัตรากำลังภายในคณะ 3) การขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างในกรณีมีอัตราที่มีเหตุจำเป็นตามนโยบายมหาวิทยาลัย 4) การวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง 4 ปี

ทั้งนี้ คณะมีการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (กรอบอัตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด) โดยมหาวิทยาลัยได้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณากรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ดังนี้

1. อัตรากำลังจากภาระงานสอนระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

- 1.1. ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
 - 1.1.1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 คน (วิชาเอก/แขนง 3 คน)
 - 1.1.2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) 3 คน
- 1.2. ตามหลักการวิเคราะห์อัตราส่วนที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย
 - 1.2.1. เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด โดยกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ ต้องมีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา ปริญญาตรี (อาจารย์ : นักศึกษา) 1 : 25 และระดับบัณฑิตศึกษา (1 : 13.8)
 - 1.2.2. เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ใช้หลักเกณฑ์ 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์ (1:10)
 - 1.2.3. เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อรายวิชาที่เปิดสอนโดยอาจารย์ 1 คน รับผิดชอบรายวิชาการสอน 2 รายวิชา และรวมไปถึงการคำนวณภาระงานวิจัยงานบริการวิชาการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เนื่องจากคณะ มีการจัดการเรียนการสอนจำนวน 6 จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน ตาก พิษณุโลก มีจำนวนอาจารย์ประจำสรุปดังรายการ/ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ปีงบประมาณ	เกณฑ์อัตรากำลังของคณะฯ		(อาจารย์ : นักศึกษา)	กรอบอัตรากำลังตามเกณฑ์		หมายเหตุ
	อาจารย์ (คน)	นักศึกษา (คน)		เกษียณอายุราชการ (คน)	อัตราที่ได้รับ การจัดสรร (คน)	
2564	328	4,568	13.92	6	8	
2565	323	4,150	12.84	12	9	
2566	314	4,117	13.11	8	8	

(2) บุคลากรใหม่

คณะมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบปฏิบัติ) และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์) โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผ่านกระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อบังคับ/ประกาศและวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ตาราง 5.1-2 วิธีการ/ขั้นตอนการสรรหา ว่าจ้าง บุคลากรใหม่

ขั้นตอน	ข้อบังคับ และประกาศ	หมวด
กระบวนการสรรหาและการคัดเลือก	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553	หมวด 3 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมวด 4 การจ้างและการแต่งตั้ง
	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ พ.ศ. 2550	หมวด 2 ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หมวด 3 การจ้าง การแต่งตั้ง และค่าตอบแทน
กระบวนการแต่งตั้งบุคลากรใหม่	ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2560	

คณะพิจารณาตามกรอบอัตรากำลังและความต้องการ ความจำเป็นของหลักสูตร คุณวุฒิที่สอดคล้องกับหลักสูตร และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้กองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ อาจารย์ให้กับหลักสูตร โดยอาศัยหลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) ยึดแนวทางตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยมีการประกาศรับผ่านช่องทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และเครือข่ายประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย พร้อมทั้งกำหนด คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความสามารถทางภาษาอังกฤษของผู้สมัคร กำหนดภาระงานสอน บริการวิชาการ งานวิจัยและภาระงานอื่นๆ ไว้ในประกาศคัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก จัดสอบข้อเขียนความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะสาขาวิชา สอบปฏิบัติการสอนและสอบสัมภาษณ์ เพื่อสังเกตพฤติกรรม ทักษะ และศักยภาพการทำงานโดยต้องได้คะแนนแต่ละวิธีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะได้ติดตามและเตรียมการพร้อมรับกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของบุคลากร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหลักสูตร หรือส่วนงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และลดผลกระทบจากอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ/การลาออก/การโอนย้าย โดยวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่ออัตรากำลัง และแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

ผลกระทบ	ประเด็น	การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากร	- การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ขาดความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางเทคโนโลยี - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้าน - เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ฝ่ายบริหาร

ผลกระทบ	ประเด็น	การจัดการกับการเปลี่ยนแปลง	ผู้รับผิดชอบ
		- ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี	
ระบบโครงสร้าง การบริหารงาน ภายในคณะ	- การเตรียมความพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ หรือการ ปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย	จัดประชุมเพื่อชี้แจงรับฟังข้อเสนอแนะ ประเด็น ปัญหา	ทุกส่วนงาน
การบริหาร จัดการด้าน ทรัพยากรบุคคล	- การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น - การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ เชี่ยวชาญ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	- จัดโครงการให้ความรู้การกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - จัดแหล่งทุน/งบประมาณสนับสนุนการจัดทำ เอกสารประกอบการสอน/หนังสือ/ตำรา/วิจัย/ - จัดโครงการสนับสนุนการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์และการประเมินค่างาน - สนับสนุนทุนพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย วิชาการ/สายสนับสนุน	ฝ่ายบริหาร

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะได้ดำเนินการดำเนินการ วางแผน และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) นอกจากจะเป็นประโยชน์เฉพาะรายบุคคลแล้ว แผนพัฒนารายบุคคลแต่ละบุคคลต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ หรือ เป้าหมายของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ระดับคณะ ระดับสาขา หลักสูตร หรือ กลุ่มวิชา สามารถดำเนินการจัดทำแผนแบบปฏิบัติงานโดยเสนอแบบแผนการพัฒนารายบุคคล โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา คือ บุคลากร ที่ต้องการรับการพัฒนายังต้องสำรวจสมรรถนะ (ความรู้ ความสามารถ และทักษะ) เพื่อกำหนดค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง หรือ องค์ความรู้ที่มีความจำเป็นต้องพัฒนา คณะจึงหาวิธีรูปแบบการทำงานและการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของคณะที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผน การวิเคราะห์ การสรุปผล จึงได้ออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบที่สามารถสนับสนุนข้อมูลให้กับผู้บริหาร คณะ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก และหัวหน้ากลุ่มวิชา จึงได้ออกแบบระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลคณะ ที่ <https://balasystem.rmutl.ac.th/user/login.php> โดยมีขั้นตอนและวิธีการ

โดยแบ่งได้ดังนี้ 1. สายวิชาการ 2. สายสนับสนุน

โดยวางแผนเป้าหมายและการวิเคราะห์ในการพัฒนาที่สามารถก่อประโยชน์ต่อหลักสูตร สาขา กลุ่มวิชา หรือกลุ่มงานที่บุคลากรสังกัด รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมถึงทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเมื่อทำการประเมินตนเองแล้ว บุคลากรต้องนำผลการประเมินมาพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อปรึกษาหารือและหาความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของตน ซึ่งจะต้องกำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาตนเองและควรกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน จุดแข็งและจุดอ่อนของตน ระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณที่ต้องใช้ (ถ้ามี) และโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยนำข้อมูลไปกรอกลงในแบบฟอร์มการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล (IDP 1) แบบฟอร์มการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล โดยมีรายละเอียดเพื่อให้บุคลากรกรอกแบบฟอร์มเพื่อเสนอ ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1) ชื่อ - สกุล ผู้รับการพิจารณา 2) ตำแหน่ง 3) ประเภทของการพัฒนา 4) จุดแข็ง จุดอ่อน (สิ่งที่ต้องปรับปรุง) 5) งบประมาณที่ใช้ (ถ้ามี) 6) ระยะเวลา เริ่มต้น - สิ้นสุด

ส่วนที่ 2 เป้าหมายในการพัฒนา ประกอบด้วย

1) เป้าหมาย 2) ประโยชน์ต่อหน่วยงาน 3) ประโยชน์สำหรับผู้พิจารณา

ส่วนที่ 3 วิธีการพัฒนาและแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนา ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้น อาทิ การอบรม การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น
2) สิ่งที่หน่วยงาน หรือหัวหน้างานจะต้องให้การสนับสนุน 3) การวัดความสำเร็จของการพัฒนา

ส่วนที่ 4 ประโยชน์ของการพัฒนา ต่อประเด็นการพัฒนา ดังนี้

1) สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไปปรับใช้อย่างไร

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ สามารถสามารถดำเนินการสรุปผล และการนำไปปฏิบัติเป็นการสรุปข้อมูล ที่บุคลากรได้ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาซึ่งจะมีการทบทวน หรือปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีความสมบูรณ์สามารถกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่ต้องการ และความคาดหวัง จัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเองขึ้น โดยนำข้อมูลที่ได้ไปกรอกลงในแบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล Individual Development Plan: (IDP 2) บุคลากรและผู้บังคับบัญชาต้องลงนามร่วมกันในแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อตกลงร่วมกัน ให้บุคลากรเก็บสำเนาแผนพัฒนารายบุคคลไว้ และนำต้นฉบับของแผนพัฒนารายบุคคลส่งให้ผู้บังคับบัญชาจากนั้นบุคลากรต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาที่กำหนดพิจารณารายละเอียด ดังนี้

1) ชื่อหัวข้อ/หลักสูตรที่จะพัฒนา 2) เหตุผล/ความสำคัญ 3) สนับสนุนสมรรถนะ 4) เป้าหมายการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนา 5) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด 6) งบประมาณ (บาท) ถ้ามี

ผู้ปฏิบัติหน้าที่สามารถวางแผนวิเคราะห์การดำเนินการสรุปผลแบบติดตามผลการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan : (IDP 3) ติดตามการพัฒนารายบุคคล ที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจำเป็นต้องพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถเลือกเครื่องมือในการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดได้ และรายงานต่อหน่วยงาน หรือ คณบดี เพื่อสามารถนำกระบวนการพัฒนาตนเอง มาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่องค์กรและหน่วยงานคาดหวัง สามารถวางแผนการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หลักสูตร สาขา หรือ คณะ เช่น ถ่ายทอดเนื้อหาที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่สามารถ วิเคราะห์ วางแผน กลั่นกรอง การดำเนินการ การพัฒนาแผนการพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan : (IDP 4) คือ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

คณะได้เห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในคณะ เนื่องในแต่ละวันบุคลากรต้องใช้เวลา หลายชั่วโมงในการทำงานเพื่อที่จะผลิตผลงานและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ สถานที่ทำงานจึงเข้ามาเป็นส่วนที่สำคัญ เพราะสถานที่ทำงานก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่บุคลากรจำเป็นต้องเข้ามาใช้ชีวิต ทางคณะจึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างดี

มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทางคณะได้จัดสรรแม่บ้านประจำอาคารดูแลทำความสะอาดห้องสำนักงาน ห้องเรียน รวมถึงบริเวณรอบ ๆ อาคาร เพื่อให้มีสุขอนามัยที่ดีต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอก มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคาร คอยดูแลและอำนวยความสะดวกในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เช่น เครื่องปรับอากาศ ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำ และห้องน้ำ เพื่อความสะดวกและปลอดภัยต่อบุคลากร ฝ่ายอาคารสถานที่และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จัดทำระบบแจ้งซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ ห้องสำนักงานห้องเรียนแบบออนไลน์และสามารถแจ้งเข้าในกลุ่มไลน์ หากมีเหตุฉุกเฉิน เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการซ่อมแซม ทางคณะได้มีการปรับปรุงที่ศันบริเวณรอบ บริเวณอาคารสถานที่ ให้เป็นพื้นที่สีเขียวมีต้นไม้เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อบุคลากร

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

การสนับสนุนและให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีนโยบายและสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการของบุคลากรในแต่ละประเภท รายงานนี้จะนำเสนอวิธีการสนับสนุน การบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละประเภท

กลุ่มบุคลากร	สำรวจความต้องการและความคาดหวัง	วิเคราะห์ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ	การกำหนดการบริการสิทธิประโยชน์นโยบาย	การติดตามและการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงด้านการบริการ สิทธิประโยชน์ นโยบาย	การติดตามผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องและประเมินความพึงพอใจ	ประเมินและปรับปรุง
สายบริหาร	- เพิ่มทักษะทางด้านบริหารระดับสูง - การเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น	1) การเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น 2) เพิ่มทักษะทางด้านบริหารระดับสูง	ได้รับงบประมาณในเข้าฝึกอบรมและเพิ่มทักษะเป็นผู้บริหารระดับสูง	ได้เครือข่ายและความรู้ในการบริหารงาน	รายงานการอบรมและได้รับใบประกาศนียบัตรสำเร็จการอบรม	จัดเตรียมงบประมาณในการอบรมผู้บริหารระดับสูง สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าอบรมลำดับถัดไป
สายวิชาการ	- เพิ่มทักษะด้านการสอน วิจัย บริการวิชาการ - ตำแหน่งทางวิชาการ - อนุมัติการศึกษาในระดับปริญญาเอก	1) ตำแหน่งทางวิชาการ 2) อนุมัติการศึกษาในระดับปริญญาเอก 3) เพิ่มทักษะด้านการสอน วิจัย บริการวิชาการ	- ต่ออายุสัญญาจ้างจนเกษียณอายุราชการ - ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง - ปรับฐานค่าจ้าง - เครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย และบริการวิชาการ - มีความเชี่ยวชาญในการสอน วิจัยและบริการวิชาการ - นักศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับสถานประกอบการได้	- สัญญาจ้าง - ข้อมูลทางการเงินในระบบบริหารงานบุคคล - จำนวนผลงานตีพิมพ์บทความทางวิชาการ - จำนวนสถานประกอบการที่มีความมือกับคณะฯ	- ข้อมูลการจ้างงานของบุคลากรของบุคลากรภายในคณะ - ฐานข้อมูลบทความ วิจัย ตามเกณฑ์ กพอ. - ฐานข้อมูลงานบริการวิชาการ	- การประชุมติดตามความก้าวหน้า
สายสนับสนุน	- เพิ่มตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น - เพิ่มเติมความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	1) เพิ่มตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น 2) เพิ่มเติมความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	- ต่อสัญญาจ้าง - การเป็นผู้บริหารระดับสูง	- สัญญาจ้าง - ข้อมูลทางการเงินในระบบบริหารงานบุคคล	- ข้อมูลการจ้างงานของบุคลากรของคณะฯ และ กบป.	- การประชุมติดตามความก้าวหน้า

ตาราง 5.1-4 การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร

นโยบายด้าน	สิทธิ/สวัสดิการ เช่น	กลุ่มบุคลากร ✓ ✗	
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน
สุขภาพ	- การตรวจสุขภาพประจำปี - สถานที่ออกกำลังกาย	✓	✓
ค่าตอบแทน	- ค่าตอบแทนสอนภาระเกิน - เงินประจำตำแหน่ง - ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ (ค่าธุรการภาคพิเศษ) - เงินสนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓
การพัฒนาตนเอง	- งบประมาณการฝึกอบรม - ทุนวิจัย/นำเสนอผลงานวิชาการ- ทุนศึกษาต่อ	✓	✓
คุณภาพชีวิต/ สิทธิตามกฎหมาย	- สวัสดิการบ้านพัก - กองทุนประกันสังคม - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ - ประกันอุบัติเหตุ	✓	✓
อื่น ๆ	สวัสดิการช่วยเหลืออุปถัมภ์บุคลากรหรือบุคคลในครอบครัว กิจกรรมการสนทนาและการกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา เช่น งานปีใหม่ ทำบุญตักบาตร งานแข่งขันกีฬา	✓	✓

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

One for all and all for one การรวมเป็นหนึ่งเดียวของคณะบริหารธุรกิจ ที่ใช้เป็นปัจจัยการขับเคลื่อนความผูกพันผ่านกระบวนการสื่อสารในที่ประชุมทั้ง 6 พื้นที่ รวมถึงผู้บริหารพบนักศึกษาในวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ออกแบบกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนความผูกพันขององค์กรที่ดี อีกทั้ง คณะมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพองค์กรร่วมกัน ส่งเสริมการดำเนินงานและกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่ดี จากการวางแผนจัดเตรียมพื้นที่ทำงาน Co Working Space และเน้นการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร “BALA”

(2) การประเมินความผูกพัน

คณะ โดยฝ่ายบริหาร ได้ดำเนินการประเมินความผูกพันของบุคลากรแบบทางการ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้มีการนำผลมาพัฒนา ปรับปรุงแบบประเมินความผูกพัน โดยได้ออกแบบประเมินเป็นชุดประเมิน “แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คณะ” ประเมินผ่าน Google Form ประกอบด้วย แล้วฝ่ายบริหารนำผลมาวิเคราะห์จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ มาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีความผูกพันกับคณะเพิ่มขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงด้าน การจัดกีฬาสร้างความสัมพันธ์ การบรรจุ การปรับปรุงอาคารสถานที่ และจ่ายค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้าง เป็นต้น สำหรับการประเมินความผูกพันแบบไม่เป็นทางการ คณะ ได้กำหนดตัวชี้วัด รวมถึงการเก็บข้อมูลการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจของคณะอาทิเช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมการเข้าร่วมโครงการตามประเพณีต่างๆ เป็นต้น

ตารางที่ 5.1-5 การประเมินความผูกพัน แบบไม่เป็นทางการ

การประเมินความผูกพันแบบไม่เป็นทางการ	ประเด็นที่จะนำมาพิจารณา	ผลลัพธ์
อัตราการลาออกของบุคลากร	สาเหตุการลาออก ได้แก่ 1) ได้งานใหม่ 2) เหตุผลด้านสุขภาพ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรร้อยละ 3.82

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะมีการประเมินความดีความชอบ เพื่อพิจารณาให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสังกัด โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อตามหลักเกณฑ์ พร้อมประกาศผลการคัดเลือกอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ดังนี้

1. มีการเสนอชื่อบุคลากร เพื่อเข้ารับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัย มีการดำเนินงาน ดังนี้

1.1) คณะกรรมการระดับคณะ ทำการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น โดยอ้างอิงตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อรวมทั้งสามารถกำหนดเกณฑ์ภายในเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

1.2) เมื่อผ่านการพิจารณาและได้รายชื่อบุคลากรดีเด่นแล้ว บันทึกข้อมูลในแบบฟอร์มและจัดส่งให้กับหน่วยงานส่วนกลางของมหาวิทยาลัย

1.3) หากเป็นกรณีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นระดับชาติทางคณะจะดำเนินการรวบรวม เอกสารการเสนอชื่อบุคลากร ได้แก่ แบบฟอร์ม และเอกสารหลักฐาน รวมถึงข้อมูลสนับสนุนที่คณะเห็นว่าเป็นประโยชน์บรรจุของปิดผนึก และจัดส่งตรงไปยังมหาวิทยาลัยทำการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นระดับชาติต่อไป

2. การยกย่องและเชิดชูอาจารย์และนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยดีเด่น ด้านการเรียนการสอนดีเด่น

3. การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ประจำปี คณะกำหนดให้บุคลากรการจัดทำแบบข้อตกลงภาระงานและพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นการทำข้อตกลงเมื่อต้นปี แล้วมีการประเมินผลในแต่ละรอบการประเมินตามกระบวนการประเมินเลื่อนขั้นที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมหาวิทยาลัยจะแจ้งเวียนเกณฑ์การเลื่อนขั้นให้แก่บุคลากรรับทราบเป็นแนวทางในการรายงานผลการดำเนินงาน ประกอบการประเมิน

4. การพิจารณาเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน เพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนงานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัล และพิจารณาจัดสรรวงเงิน รายงานข้อมูลผลการพิจารณาให้แก่คณะกรรมการบริหารคณะรับทราบ รวมถึงการแจ้งผลผ่านประกาศ/เกียรติบัตรของคณะ

5. คณะมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่าง ๆ และที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และที่ได้รับการแต่งตั้งในระดับชำนาญการ ตามมติสภามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

การเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร ได้แก่ คณะมีกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์อันดีงามผ่านกิจกรรมการทำบุญสร้างสติปัญญาวัฒนธรรม การรดน้ำหัวผู้อาวุโส การแห่เทียนเข้าพรรษา กีฬาบุคลากร การศึกษาดูงาน กิจกรรมการมีส่วนร่วมการจัดทำแผน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวทำให้บุคลากรของคณะได้ร่วมกันพบปะสังสรรค์ เล่าเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งการทำงาน ครอบครัว อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความรักความสามัคคีภายในคณะ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอีกทางหนึ่ง

ตาราง 5.1-6 วิธีการแสดงความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร

ประเภท	ช่องทางการสื่อสาร	ประเด็นการประเมินความพึงพอใจ/ความต้องการและความคาดหวัง	ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแล สิทธิประโยชน์	การนำไปใช้
บุคลากร	- สายตรงคนบดี - E-Mail ผู้บริหาร - Facebook Fanpage - Line Group	- ด้านการบริหารจัดการ - ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การจัดจ้ดกิจกรรมโครงการ	คณะกรรมการประจำคณะ	ฝ่ายบริหารฯ นำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการขับเคลื่อนให้บรรลุ

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณบดีร่วมกับรองคณบดี หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าวิชาเอก หัวหน้ากลุ่มวิชา หัวหน้างาน หัวหน้าศูนย์ ดำเนินการจัดจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการ ดังนี้

วางแผนและทบทวนการวางกรอบเกณฑ์ และการมอบรางวัลต่าง ๆ ถ่ายทอดแผน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่มีหน้าที่ประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นไปตามประกาศการจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) พ.ศ. 2566 โดยของสายสนับสนุนใช้การจัดทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) พ.ศ. 2567 ที่กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน รวมถึงข้อตกลงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น จนถึงรายบุคคล ซึ่งคณะฯ มีเกณฑ์ข้อตกลงการ ปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย สัดส่วน ตัวชี้วัดความสำเร็จ การบริหารผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งสมรรถนะทางวิชาการ วิชาชีพ และทักษะที่จำเป็น ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารงานแบบคล่องตัว ก้าวทันยุคแห่งเทคโนโลยีและก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ รอบเวลา ความคุ้มค่า ของแต่ละคน แต่ละหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน โดยผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสายงานแบ่งสัดส่วนการประเมิน ดังนี้

ตาราง 5.1-7 สัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายวิชาการ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (เป็นไปตามภาระงานแต่ละประเภทตำแหน่ง)	ร้อยละ 70
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (เป็นไปตามแต่ละประเภทตำแหน่ง)	ร้อยละ 30

ตาราง 5.1-8 วิธีการยกย่องชมเชย บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์

การยกย่องชมเชย	การดำเนินการ
1. แสดงความยินดีแก่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น	การแสดงความยินดี ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ คณะ Facebook Fanpage Line Group
2. แสดงความยินดีแก่บุคลากรที่ได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ เช่น ผู้ชนะการแข่งขันหรือผู้ได้รับรางวัลการประกวด เป็นต้น	
3. ยกย่องชมเชยบุคลากรประจำปี ด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ	

ตาราง 5.1-9 วิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร

การยกย่องชมเชย	กระบวนการพิจารณา
1. เงินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	- ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินการจัดผลงานทางวิชาการ ในการกำหนดตำแหน่ง ผศ., รศ., ศ. - ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์จ่ายค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา
2. เงินรางวัลผลงานทางวิชาการ	
3. ค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	
4. ทุนสนับสนุนการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	

การยกย่องชมเชย	กระบวนการพิจารณา
5. การให้บุคลากรไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	<p>- ประกาศ มทร.ล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายทุนสนับสนุนการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>- ข้อบังคับ มทร.ล้านนา ว่าด้วยการให้บุคลากรไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ</p>

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

1) สำรวจความต้องการการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร HR ดำเนินการสำรวจความต้องการช่วงต้นปีงบประมาณ โดยพิจารณาจาก 1) นโยบายคณะ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์คณะ พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 2) ความต้องการพัฒนาตนเอง 3) การประเมินสมรรถนะของบุคลากร โดยให้บุคลากรได้วิเคราะห์ สมรรถนะตนเองพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามค่านิยมคณะ ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และประวัติ การพัฒนาความรู้และทักษะ เช่น Basic Skills บุคลากรใหม่สายวิชาการควรได้รับการพัฒนาตนเองด้านการใช้ภาษาอังกฤษและ เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน Technical skills เช่น การอบรมตามความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านความเป็นครู Professional skills อบรมทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และ Leadership skills อบรมภาวะผู้นำในระดับบริหาร โดยรองบริหารฯประสานกับหัวหน้ากลุ่มวิชา/ หัวหน้าหน่วยงาน/ หน.ศูนย์และฝ่ายบุคลากรแจ้งให้บุคลากรทุกคน บันทึกผลการขอรับการอบรมตนเองผ่านระบบ <http://bala.system> ว่า บุคลากรต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาเรื่องใดร่วมกับความต้องการขององค์กร โดยการอบรมได้รับงบประมาณพัฒนาบุคลากรสายวิชาการรายละ 5,000 บาท และสายสนับสนุนรายละ 3,500 บาท ซึ่งสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อจัดให้มีการอบรมบุคลากรของแต่ละส่วนงานได้

2) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) หัวหน้ากลุ่มวิชา/หน.งาน/หน.ศูนย์ จะวางแผนร่วมกัน กับบุคลากรในหน่วยนั้น ๆ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชา แต่ละหน่วยงานในรอบปีเพื่อนำเสนอต่อกรรมการบริหารคณะฯ เมื่อถึงรอบปีหน.กลุ่มวิชา/หัวหน้างาน/หัวหน้าศูนย์ จะเป็นผู้กำกับติดตามผลการพัฒนาดังกล่าวทุก 3 เดือน โดยมีลำดับการประเมินผลการใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรรายไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ 1 บุคลากรทุกท่านเป็นผู้ประเมินหลักการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามสิทธิ์ที่ได้รับ

ไตรมาสที่ 2 บุคลากรทุกท่านเป็นผู้ประเมินหลัก หลักสูตร/วิชาเอก/กลุ่มวิชา เป็นผู้ประเมินร่วมในการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามสิทธิ์ที่ได้รับ

ไตรมาสที่ 3 หลักสูตร/วิชาเอก/กลุ่มวิชา เป็นผู้ประเมินหลัก และ บุคลากรทุกท่านเป็นผู้ประเมินร่วมในการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามสิทธิ์ที่ได้รับ

ไตรมาสที่ 4 คณะเป็นผู้ประเมินหลักการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณ

3) วางแผนการพัฒนา ฝ่ายบุคลากรดำเนินการวางแผนการฝึกอบรมและส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามสมรรถนะ (Basic, Technical, Professional, Leadership) ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มคณะ ตามลำดับความสำคัญ โดย 70 % คณะฯจัดให้ความสำคัญกับการ non- training โดยการเน้นให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือการ coach สอนงาน การมอบหมายงาน และติดตามประเมินผลปฏิบัติงาน อีก 30% บุคลากรสามารถไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความเชี่ยวชาญได้โดยคณะฯ มีทุนอบรมให้สายวิชาการคนละ 5,000 บาทต่อปี อบรมภาษาอังกฤษผ่านศูนย์ภาษามทร.ล้านนา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย สายสนับสนุนวิชาการสามารถเบิกได้คนละ 3,500 บาท และเบิกจ่าย

ได้ตามจริง ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของรองบริหารฯ และคนบตี หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาอบรมให้ในคณะฯ เช่นการอบรมเรื่อง AUN-QA ทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ ทั้งนี้งานพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการ ประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่ แต่ละหน่วยงานส่งมาประชาสัมพันธ์ รวมถึงดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมดังกล่าว

4) ประเมินผล ติดตามความก้าวหน้า ทบทวนแผน ภายหลังจากฝึกอบรม หัวหน้าแต่ละหน่วยงานจะติดตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยประเมินผลสำเร็จจากผลการปฏิบัติงาน ทักษะต่าง ๆ/ ผลงานที่ได้จากการอบรม ผลตามตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมถึงประเมินเบื้องต้นว่าต้อง ได้รับพัฒนาด้านใดต่ออีกหรือไม่ เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาต่อไป ประเมินผลความพึงพอใจและผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเสนอต่อ ผู้บริหารเพื่อทราบข้อเสนอแนะและแจ้งเวียนบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

ในระดับบริหาร เช่น รองคนบตี ผู้ช่วยคนบตี เลขานุการ คณะ หน.กลุ่มวิชา หน.งาน/ศูนย์ โดยผ่านการวิเคราะห์ทัศนคติ แรงจูงใจ จุดแข็ง จุดอ่อนของผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งจาก ผู้บังคับบัญชา โดยบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่สืบทอดตำแหน่งบริหาร จะต้องเข้ามาทำหน้าที่ต่าง ๆ ในคณะอย่างน้อย 1 ปี ในระดับคนบตี ควรผ่านประสบการณ์การทำงานที่รองคนบตีอย่างน้อย 1 วาระการทำงาน (4 ปี) ทั้งนี้ ผู้ที่จะมาสืบทอดตำแหน่งบริหารทุกคนควรผ่านการฝึกอบรมทั้งในและนอกคณะฯ เรื่องหลักสูตรผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และเข้าใจการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

ตาราง 5.1-10 การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	ความเสมอภาค	การประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เสมอภาค	การมีส่วนร่วม
การจัดการผลการปฏิบัติงาน	กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้ร่วมกันทุกคน	- การตั้งเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ - การประเมินที่มีอคติหรือไม่เป็นธรรม - การไม่เปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกกลุ่ม - การตอบสนองต่อความคิดเห็นที่ไม่เพียงพอ	- บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ - ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน - ขาดการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - การใช้แบบสอบถามที่ไม่ครอบคลุม
การพัฒนาบุคลากร	กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มและระดับของบุคลากร	- การไม่พิจารณาความต้องการพัฒนาเฉพาะบุคคล - การจัดทำแผนที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายบุคลากร - การไม่ให้ออกาสฝึกอบรมไม่เท่าเทียมกัน - ขาดการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม	- การไม่ร่วมมือกับบุคลากรในการจัดทำแผน - ขาดการติดตามและปรับปรุงแผน - การไม่สนับสนุนการเข้าร่วมอบรมภายนอก - การจัดอบรมในเวลาที่ไม่มีสะดวก
การพัฒนาอาชีพก้าวหน้า	ร่วมมือกับบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	- การไม่ให้ออกาสความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน - ขาดการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ	- การไม่สร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน - การไม่ให้คำปรึกษาและโค้ชชิ่ง

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

(1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ

คณะได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สอดคล้องกับ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อชุมชนอย่างยั่งยืน” ปรัชญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อชุมชนอย่างยั่งยืน” ปรัชญาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และปรัชญาของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ “จัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ เสริมสร้างประสิทธิภาพสู่มาตรฐานการศึกษา เพื่อการพัฒนาประเทศ” เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรรวมถึงการวิจัยและบริการวิชาการ

คณะมีกระบวนการออกแบบหลักสูตร ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21 โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ มหาวิทยาลัย และความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นข้อมูลในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กลไกของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรในการดำเนินการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

สำหรับงานวิจัยและบริการวิชาการ การวิจัยได้ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ที่ 3 ของคณะ ด้านการสร้างพันธมิตรทางการศึกษาเป็นเครือข่ายความร่วมมือการเรียนรู้ระดับชาติและนานาชาติ โดยการสร้างงานวิจัยที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมซึ่งสอดคล้องกับ กลยุทธ์ที่ 3 การขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมร่วมกับเครือข่าย สำหรับงานบริการวิชาการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์คณะที่ 5 การสืบสาน รักษา ต่อยอด ปรัชญาและศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาชุมชน สืบสาน รักษา ต่อยอด ปรัชญาและศาสตร์พระราชา ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมจากองค์ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

(2) การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ

การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการตามโครงสร้างการบริหารงานของคณะฯ โดยคณบดี มอบหมายให้รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้าหลักสูตร ในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารคณะฯ การออกแบบการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานของคณะ มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จภายในกระบวนการ และตัวชี้วัดของผลกระบวนการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

การปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรของคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบทุก 5 ปี กระบวนการมีการวางแผนปรับปรุงหลักสูตร 1 ปีก่อนสิ้นสุดการใช้หลักสูตรฯ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ จัดทำร่างหลักสูตร ให้สอดคล้องกับตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ (นักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า อาจารย์ผู้สอน ผู้ใช้บัณฑิต) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะฯ นำร่างหลักสูตรฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกวิพากษ์หลักสูตร ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง

ก่อนเสนอคณะกรรมการประจำคณะ สาขาวิชาการ และสภามหาวิทยาลัย ให้ความเห็นชอบ ตามลำดับ และเสนอ การอนุมัติหลักสูตรจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ

กระบวนการหลัก	ที่มาของข้อกำหนด	ข้อกำหนด	การนำเอาข้อกำหนดไปออกแบบ
หลักสูตร - กระบวนการออกแบบ หลักสูตร - การจัดการเรียนการ สอน	<ul style="list-style-type: none"> - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา - เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี - ความต้องการของตลาดแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ มทร.ล้านนา - รายวิชาและหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนการสอนตรงตามวัตถุประสงค์ และได้ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาตามที่กำหนด (มคอ. 2 – 7) - การประเมินผลการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลา 5 ปี - การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน - ผลการประเมินผู้สอน - ผลประเมินการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ในแต่ละรายวิชา 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับ การปรับปรุงตามรอบระยะเวลา - ร้อยละหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร - ร้อยละหลักสูตรที่มีผลประเมินหลักสูตร ระดับ 2 คะแนนขึ้นไป - ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศ กมอ.เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. 2565 - มีการจัดทำรายละเอียดวิชาการฝึกสหกิจหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (มคอ. 4 และ มคอ.6) และมีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ - การประเมินผลการดำเนินการฝึกปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกหลักสูตรมีการจัดทำรายงานการฝึกสหกิจ/การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ - นักศึกษาได้ผ่านการประเมินผลในรายวิชาการฝึกสหกิจและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 	
การวิจัย	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างพันธมิตรทางการศึกษาเป็นเครือข่ายความร่วมมือการเรียนรู้ระดับชาติและนานาชาติ และกลยุทธ์ที่ 3 การขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนธุรกิจ และอุตสาหกรรมร่วมกับเครือข่าย	แผนงานพัฒนานักวิจัยและการเขียนโครงการวิจัยเพื่อส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ให้ได้งบประมาณจากภายนอก	โครงการเขียนงานวิจัยให้ได้ทุน
การบริการวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสืบสาน รักษา ต่อยอดปรัชญาและศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาชุมชน สืบสาน รักษา ต่อยอด ปรัชญาและศาสตร์พระราชา ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมจากองค์ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	แผนงานการส่งเสริม และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และการส่งเสริมการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ คณะ	โครงการส่งเสริม และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน สังคม บูรณาการเรียนการสอน อาจารย์ได้สอน นักศึกษาได้ฝึก ชุมชนได้รับการพัฒนา

(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

การออกแบบหลักสูตร

1. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2565
2. ออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ปรัชญา และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มทร.ล้านนา
3. วิเคราะห์สถานการณ์ ความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน
4. กำหนดปรัชญา โครงสร้างหลักสูตรและรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติตามหลักวิชาการและวิชาชีพ
5. พัฒนาหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีจรรยาบรรณ ทักษะ ความรู้ทางวิชาชีพ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติงานหรือต่อยอดการเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

งานวิจัยและบริการวิชาการ สำหรับงานวิจัย เพื่อให้ทราบข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการสนับสนุนของแหล่งทุน โดยเชิญแหล่งทุนที่สำคัญ (สกว.) มาให้ข้อมูลความต้องการของแหล่งทุนแก่นักวิจัยของคณะ ซึ่งจะทำให้นักวิจัยได้ทราบความคาดหวังของแหล่งทุน ตลอดจนตัวชี้วัดสำคัญของแหล่งทุนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ สำหรับงานบริการวิชาการ เพื่อส่งเสริม และยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน สังคม บูรณาการเรียนการสอน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชน

(4) การออกแบบกระบวนการ

คณะกำหนดระบบงานที่มีการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญตามพันธกิจ โดยให้ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ออกแบบหลักสูตร กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยพิจารณาพันธกิจ กลยุทธ์ สมรรถนะหลัก ทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน ขบวนการจัดทำหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 จากนั้นจึงพิจารณายุทธศาสตร์ ปรัชญา และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มทร.ล้านนา รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ ความต้องการของสถานประกอบการ และตลาดแรงงาน เพื่อกำหนด ปรัชญา โครงสร้างหลักสูตร และรายวิชาที่เน้นการปฏิบัติตามหลักวิชาการและวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีจรรยาบรรณ ทักษะ ความรู้ทางวิชาชีพ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติงานหรือต่อยอดการเป็นผู้ประกอบการ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

คณะส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงานหลัก ตามพันธกิจที่สำคัญ เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ระบุข้อกำหนด ออกแบบ กระบวนการ กำหนดตัวชี้วัด และผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการเช่นเดียวกับกระบวนการหลักเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการกระบวนการดังกล่าว เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดำเนินการดังนี้ 1) ผู้บริหารคณะ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง จัดทำมาตรฐาน หรือแนวปฏิบัติ ในการปฏิบัติงาน เช่น ประกาศ คู่มือ โดยใช้ตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการและตัวชี้วัดผลลัพธ์ตามข้อกำหนด 2) สร้างความเข้าใจกับบุคลากร ให้มีความเข้าใจในกระบวนการไปสู่การปฏิบัติจากการแจ้งบุคลากรทราบทางช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการชี้แจงผ่านการประชุม เช่น ประชุมบุคลากร สำนักงาน ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น 3) นำกระบวนการสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาการดำเนินงานของกระบวนการนั้น โดยกำหนดผู้บริหารที่เกี่ยวข้องร่วมกับกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง 4) กำกับติดตาม ผลการดำเนินงานแต่ละกระบวนการตามตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับข้อกำหนดโดยการรายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมต่าง ๆ

ตาราง 6.1-2 ข้อกำหนดของกระบวนการ

ผลิตภัณฑ์	กระบวนการหลัก	ข้อกำหนดของกระบวนการ	ตัวชี้วัด
1. กระบวนการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร	- พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ฯ	- หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2565	- จำนวนหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย และ สป.อว.
2. กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาใหม่	- มีการกำหนดแผนการรับนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา - พิจารณาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การรับนักศึกษาใหม่แต่ละหลักสูตร	- จำนวนแผนรับนักศึกษาเป็นไปตาม มคอ.2 - จำนวนรับนักศึกษาเป็นไปตามแผนการรับนักศึกษา	- จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามแผน
3. การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน	- สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอครอบคลุมศาสตร์ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	- ผลประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ของอาจารย์ และนักศึกษาแต่ละหลักสูตร	- ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตร
4. กระบวนการพัฒนานักศึกษา	- ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ - พัฒนาผู้ประกอบการที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมร่วมกับภูมิปัญญา ศิลปะ หรือวัฒนธรรม หรือเศรษฐกิจสร้างสรรค์และทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเหมาะสม - พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สำหรับการยกระดับชุมชน สังคม ประเทศ	- โครงการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ตามเอกลักษณ์ หรือความเป็นเลิศของพื้นที่ - โครงการสร้างหลักสูตรที่ทันสมัย - โครงการศึกษาวิเคราะห์และปิดหลักสูตรวิกฤตหรือหลักสูตรที่มีแนวโน้มจะไม่มีผู้เรียน - โครงการเสริมสร้างทักษะและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้เรียนก่อนสำเร็จการศึกษา	- ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. กระบวนการพัฒนางานวิจัย	การพัฒนาความสามารถในการเขียนงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของแหล่งทุน และการเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์	การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากร เช่น โครงการเขียนวิจัยให้ได้ทุน โครงการการใช้ AI ในการทำงานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม
6. กระบวนการบริการวิชาการ	การพัฒนารายวิชา และบริการวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน	ผู้ให้บริการวิชาการ นำรายวิชาที่บูรณาการความรู้เพื่อพัฒนาชุมชน	- ความพึงพอใจของชุมชนในการรับบริการวิชาการ

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

คณะมีการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร โดยการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลา และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2565 เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิวิชาชีพหลักสูตร คณะกรรมการประจำคณะ สาขาวิชาการ สภามหาวิทยาลัย และได้รับความเห็นชอบหลักสูตรจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2) กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาใหม่ ดำเนินการกำหนดแผนรับนักศึกษาใหม่ในแต่ละปีการศึกษา โดยพิจารณาข้อมูลจำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในปีการศึกษาที่ผ่านมา และพิจารณาจำนวนแผนรับให้เป็นไปตาม มคอ.2 ดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ผ่านระบบงานรับนักศึกษาใหม่ เป็นไปตามเกณฑ์การรับนักศึกษาใหม่และกำหนดการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 3) การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ดำเนินการสำรวจความต้องการสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อนำผลประเมินความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อาจารย์และนักศึกษาแต่ละหลักสูตรในการตอบสนองต่อความต้องการในการสนับสนุนการจัดการศึกษา และ 4) กระบวนการพัฒนานักศึกษา จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนานักศึกษาสรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมในปีถัดไป

นอกจากนี้ด้านวิจัยและบริการวิชาการยังมีสนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถในการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI มาช่วยในการผลิตบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ โดยมีการอบรมเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการทบทวนองค์ความรู้ในการพัฒนางานวิจัย ตลอดจนเป็นการเพิ่มทักษะที่จำเป็น และตอบสนองต่อความต้องการของนักวิจัย และการบริการวิชาการดำเนินการผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาองค์ความรู้และหลักสูตรที่สอดคล้องกัน ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการ จากนั้นดำเนินการตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและส่งเสริมให้ชุมชนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

(2) การปรับปรุงกระบวนการ

คณะกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป้าหมาย เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ ปี 2565 - 2570 ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบรรลุผลการดำเนินงานตามกระบวนการที่สำคัญ โดยมีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา ทำหน้าที่ดูแลและกำกับกระบวนการจัดการศึกษา โครงการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการประจำคณะฯ และกำหนดกรอบการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามกลยุทธ์ของคณะ ส่งเสริมทักษะทางด้านวิชาการและวิชาชีพให้นักศึกษา โดยมีการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ 1) กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาใหม่ ดำเนินการปรับแผนการรับนักศึกษาใหม่ให้มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อ 2) การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ดำเนินการพัฒนาสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดกิจกรรมและการสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 3) กระบวนการพัฒนานักศึกษา ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้ประกอบการ

ทั้งนี้ด้านวิจัยและบริการวิชาการ มีการดำเนินการปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมผ่านการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ ตลอดจนจากแบบประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงผลการสำรวจความต้องการที่จำเป็นของบุคลากรในครั้งต่อไป อาทิเช่น หัวข้อ/ประเด็นด้านงานวิจัยและการบริการวิชาการที่บุคลากรมีความต้องการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะในเรื่องความเชี่ยวชาญของวิทยากรที่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมโครงการ ทักษะที่ได้รับการพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์การจัดโครงการ รวมถึงช่วงเวลาการจัดอบรม ที่ต้องการพัฒนาเพื่อใช้ในการจัดโครงการครั้งต่อไป

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

การวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ มีการกำหนดค่าเป้าหมาย ภารกิจ พันธกิจ ก่อนทำการจัดสรรงบประมาณตามของคณะ เพื่อให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและสามารถตอบตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเป็นไปตามผลสำเร็จคือตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณ และการดำเนินงานตามแผนงานเป็นรายเดือน และรายไตรมาส

ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

ตาราง 6.1-3 เครือข่ายอุปทาน

บทบาทที่เกี่ยวข้อง		แนวทางการพิจารณา	การวัดและประเมินผล	การให้ข้อมูลป้อนกลับ
กระบวนการ	นวัตกรรม			
การฝึกสหกิจศึกษา และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	โครงการนักศึกษาที่ร่วมกับสถานประกอบการ	โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานประกอบการ	โครงการนักศึกษาสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้จริง	สถานประกอบการสามารถนำโครงการไปพัฒนาได้
ความร่วมมือสถานประกอบการ	การร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ	สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาในแต่ละหลักสูตร/วิชาเอก	จำนวนความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับสถานประกอบการ	เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ
บริการวิชาการ ชุมชนร่วมกับธนาคารออมสิน ภาค 8 กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ตำบลเขื่อนผาก อ.พริ้ว จ.เชียงใหม่ และ สดช. มท.ลำปาง	ผลิตภัณฑ์ที่ขอจดอนุสิทธิบัตร และการขอจดตราสินค้าชุมชน	- นักศึกษาที่เข้าร่วมได้ฝึกประสบการณ์ - ชุมชนได้ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ - ความมีชื่อเสียงของคณะฯ จากการประกวดผลงาน Best of The Best ในระดับประเทศ ประเภทกินดี	รางวัลที่ได้รับ	- ชุมชนยกระดับจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจแปรรูปปุ๋ย - ชุมชนเกิดรายได้เสริม เพิ่มรายได้หลัก - ชุมชนได้รับเลือกให้เป็นชุมชนต้นแบบของธนาคารออมสิน ภาค 8
การพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลการประชุมนานาชาติ Thailand Top Convention ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (TCEB)	ลิขสิทธิ์ ประเภทวรรณกรรม (โปรแกรมคอมพิวเตอร์) Thailand Top Convention	- ผู้ประกอบการให้ความร่วมมือในการบันทึกข้อมูลในการจัดประชุมนานาชาติ - หน่วยงานภาครัฐ เอกชนให้ความร่วมมือ - สร้างภาพลักษณ์ ทางด้านการตลาดให้กับประเทศและเมืองโมซ์ซิติ	อันดับของประเทศและเมืองโมซ์ซิติ ด้านการเป็นจุดหมายปลายทางการประชุมนานาชาติ เพิ่มขึ้น	สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (TCEB) นำข้อมูลไปใช้ในการแข่งขันทางการตลาดการจัดประชุมนานาชาติ

ค. การปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

(1) ความปลอดภัย

คณะได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในที่ทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ทางคณะได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ ถึงดับเพลิง ประจำชั้นต่างๆ หากมีเหตุไฟไหม้ และมีทางหนีไฟสำรอง อุปกรณ์ได้รับการตรวจสอบและบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันการเสื่อมสภาพหรือการชำรุด ระบบไฟฟ้าสถานที่ทำงานจะต้องมีแสงสว่างเพียงพอ ได้มีเจ้าหน้าที่คอยสำรวจและประสานงานในการซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ มีแม่บ้านประจำอาคารที่พร้อมให้บริการในการทำความสะอาดเพื่อมีสุขอนามัยและความปลอดภัยต่อบุคลากรในการเกิดอุบัติเหตุ คณะได้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความปลอดภัยในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานและผู้บริหาร และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถตรวจสอบและติดตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ช่วยยับยั้งการกระทำที่ผิดกฎหมาย เช่น การลักทรัพย์ การขโมยทรัพย์สิน และการทำลายทรัพย์สิน คณะยังมีมาตรการการป้องกันการระบาดโควิด COVID-19 ได้จัดซื้อน้ำยาฆ่าเชื้อโรค ทำความสะอาดสถานที่ทำงานและบริเวณพื้นผิวที่มีการสัมผัสบ่อย ๆ เช่น ลูกบิดประตู, โทรศัพท์, คีย์บอร์ด, โต๊ะทำงาน, เก้าอี้ และมีแอลกอฮอล์แบบฉีด และแบบล้างมือไว้ประจำห้องสำนักงาน ห้องเรียนทุกห้อง ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้เกี่ยวกับการป้องกัน COVID-19 ให้กับบุคลากร

(2) การต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

1. การตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้า: ตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันการเกิดไฟฟ้าลัดวงจร, หลีกเลียงการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าที่เสียหายหรือมีอายุการใช้งานนานเกินไป, ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีมาตรฐานรับรองความปลอดภัย

2. การจัดการวัตถุไวไฟ : เก็บวัตถุไวไฟ เช่น สารเคมี น้ำมัน หรือแก๊ส ไว้ในที่ที่เหมาะสมและมีการระบายอากาศที่ดี, ติดตั้งป้ายเตือนและให้ความรู้เรื่องการจัดการและเก็บรักษาวัตถุไวไฟอย่างถูกต้อง, หลีกเลียงการเก็บวัตถุไวไฟใกล้แหล่งความร้อนหรือแหล่งประกายไฟ

3. การจัดระเบียบพื้นที่: เก็บรักษาและจัดระเบียบสิ่งของในสถานที่ทำงานหรือที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันการเกิดไฟไหม้จากการลุกลามของไฟ, รักษาพื้นที่ให้สะอาดและปราศจากเศษขยะหรือวัตถุที่สามารถเป็นเชื้อเพลิงได้

4. การฝึกอบรมและการให้ความรู้: จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัยและการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง, ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการอพยพเมื่อเกิดเหตุไฟไหม้

5. การซ่อมบำรุงลิฟท์โดยสาร : จัดให้มีการตรวจเช็ค ซ่อมบำรุงลิฟท์โดยสารทุกไตรมาส

ตาราง 6.1-4 กิจกรรมการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กระบวนการ/แผนป้องกัน/แผนสำรวจ/การกู้คืน	ความถี่
การป้องกันและควบคุมอัคคีภัย	ป้องกันความเสียหายและสูญเสียทรัพย์สิน	อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและซ้อมอัคคีภัยในอาคารสูงเป็นประจำทุกปี ร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ	ทุกปี
การป้องกันระบบไฟฟ้าขัดข้อง	ลดการสูญเสียจากไฟฟ้าขัดข้อง	ตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ไฟฟ้าและติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้า	ทุกไตรมาส
ซ่อมบำรุงลิฟท์โดยสาร	ป้องกันการสูญเสียที่เกิดจากลิฟท์โดยสารขัดข้อง	จัดให้มีการตรวจเช็ค ซ่อมบำรุงลิฟท์โดยสาร	ทุกไตรมาส

(3) การบริหารความเสี่ยง

คณะได้ดำเนินการสำรวจความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้น โดยฝ่ายอาคารสถานที่ และทำแผนการซ่อมบำรุงในแต่ละปี เพื่อให้ครุภัณฑ์ อาคาร อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์สำหรับเหตุฉุกเฉินต่างๆ โดยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการประมาณการจัดสรรงบประมาณสำหรับปีปัจจุบัน เพื่อให้มีงบประมาณในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานประจำ และปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า นอกเหนือจากที่ได้ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยไว้แล้ว ทั้งนี้ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้มีการจัดอบรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และทางคณะได้ส่งบุคลากรไปเข้าร่วม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้ดำเนินการจัดการอบรมต่างๆ ในส่วนของคณะเอง

ด้าน	ปัจจัยเสี่ยง	กิจกรรมควบคุมที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	การติดตาม
หลักสูตร	หลักสูตรไม่ทันสมัย ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้	จัดทำหลักสูตรระยะสั้นเสริมทักษะ โดยได้ประกาศนียบัตร หรือ skill transcript	ได้จำนวนหลักสูตรระยะสั้นอย่างน้อย 25 หลักสูตร และสามารถนับเป็น Credit Banking เชื่อมโยงสู่ปริญญาและนักศึกษา มีรายได้ระหว่างเรียน	1) ศศ.บ. การท่องเที่ยวและการบริการ (Premium Course) ซึ่งอยู่ระหว่างการแก้ไข หลักสูตรตามข้อเสนอแนะ คณะกรรมการประจำคณะ 2) ศศ.บ. นวัตกรรมบริการอาหารและเครื่องดื่ม (Premium Course) อยู่ระหว่างการจัดทำเล่มหลักสูตรฯ เพื่อเสนอพิจารณาเห็นชอบต่อ คณะกรรมการประจำคณะ	ทบทวนและติดตาม โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะฯ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯ
บุคลากร	บุคลากรสายวิชาการขาดทักษะวิชาชีพที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ	เน้นการพัฒนาตนเองตามแผนที่ระบุไว้ใน IDP ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะวิชาชีพตรงตามแผนที่ระบุไว้ใน IDP ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย	คณะ มีการจัดทำระบบการกรอกข้อมูล IDP เพื่อให้บุคลากร กรอกข้อมูล การพัฒนาบุคลากร ของตนเอง โดยได้กำหนด แผนการพัฒนาตนเอง ให้มีความสอดคล้อง ตามยุทธศาสตร์ของคณะ และเป้าหมายสมรรถนะ (สายวิชาการ) 5 ด้าน ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย แต่ บุคลากรสายวิชาการ มีสมรรถนะทางวิชาชีพเฉพาะด้าน ที่ต้องทำการพัฒนาเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร จึงอาจจะไม่สามารถตอบสนองกับ	ทบทวนและติดตาม โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะฯ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯ

ด้าน	ปัจจัยเสี่ยง	กิจกรรมควบคุม ที่จะปรับปรุง	ผลที่คาดหวัง	ผลการดำเนินงาน	การติดตาม
				ยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัย ได้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	
เทคโนโลยี	ครุภัณฑ์ในห้องปฏิบัติการไม่ทันสมัย และไม่เหมาะกับการพัฒนาทักษะสำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ของนักศึกษา	ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการปรับปรุง และวิธีการจัดหาครุภัณฑ์รวมในห้องปฏิบัติการที่สัมพันธ์กับหลักสูตรที่มีการปรับปรุงใหม่ เพื่อสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น	ได้ครุภัณฑ์ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาด สามารถใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษา และการทำวิจัยของคณาจารย์	คณะ มีการเสนอรายการครุภัณฑ์ตามที่หลักสูตรแจ้งความประสงค์ในการขอจัดซื้อตามความจำเป็นและใช้ในการเรียนการสอนของหลักสูตร โดยคำนึงถึงภาพรวมและการใช้ประโยชน์ จำนวนผู้ใช้ครุภัณฑ์ รวมถึงภาพลักษณ์หน่วยงานที่จะได้รับจากผู้ใช้ประโยชน์	ทบทวนและติดตาม โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯ
		ทำ MOU ร่วมกับสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยอื่นหรือสมาคมวิชาชีพ เพื่อฝึกปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือของสถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ	ได้ครุภัณฑ์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสามารถใช้ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาและการทำวิจัยของคณาจารย์	ในการบริหารจัดการโครงการพิเศษ ที่มีความร่วมมือจากสถานประกอบการ ทางคณะฯ จะได้รับงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน โดยต้องจัดสรรงบประมาณบางส่วนในการจัดหาครุภัณฑ์ (ไม่ได้รับสนับสนุนโดยตรง) และสถานประกอบการ จะดูแลในส่วนของการฝึกภาคปฏิบัติ โดยใช้อุปกรณ์และสถานที่การทำงานจริงของสถานประกอบการ	ทบทวนและติดตาม โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะฯ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
ด้านการจัดการศึกษา					
7.1-ก-1	จำนวนหลักสูตรของคณะ	7	6	6	7
7.1-ก-2	ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี	4.50	4.54	4.52	4.42
7.1-ก-3	ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา	70	64.45	65.19	63.59
7.1-ก-4	ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับสมัครนักศึกษาใหม่	80	73.89	63.07	86.51
7.1-ก-5	จำนวนเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยของบัณฑิตที่ได้งานทำระดับปริญญาตรี		11,772	13,773	14,959
ด้านวิจัยและบริการวิชาการ					
7.1-ก-6	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนวิจัย		93	88	48
7.1-ก-7	จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการจดลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร		0	2	5
7.1-ก-8	จำนวนเงินวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ		33,387	46,033	68,699
7.1-ก-9	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่		146	135	115
7.1-ก-10	จำนวนรายได้จากการบริการวิชาการ	300,000	0	1,000	395,450
7.1-ก-11	จำนวนชุมชนที่คณะไปบริการวิชาการและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	5	7	7	15
7.1-ก-12	จำนวนวิสาหกิจชุมชน/ผู้ประกอบการ ที่ขอรับบริการ	10	-	9	14
7.1-ก-13	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	1	1	1	1
7.1-ก-14	ร้อยละจำนวนนักศึกษาได้รับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	80	0	0	66.67

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
ด้านการจัดการศึกษา					
7.1-ข-1	จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่ (คน)	1,965	2,030	2,185	1,965
7.1-ข-2	จำนวนนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา (คน)		1,500	1,378	1,700
7.1-ข-3	ร้อยละของนักศึกษาใหม่ที่รับเข้าศึกษา ต่อจำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่		73.89	63.07	86.51
7.1-ข-4	ร้อยละของรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ Active Learning		100	100	100
7.1-ข-5	ร้อยละหลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนด		100	100	100
7.1-ข-6	จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUNQA	7	-	-	7
7.1-ข-7	จำนวนเงินสนับสนุนทุนการศึกษา (บาท)		687,250	947,500	799,000

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ					
7.1-ข-1	จำนวนข้อเสนอโครงการที่ได้รับการจัดสรรทุนจากแหล่งทุนภายนอก		93	88	47
7.1-ข-2	จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยภายนอก		10,850,896	14,638,669	21,571,517
7.1-ข-3	ร้อยละผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลาที่กำหนด	100	100	100	อยู่ระหว่างดำเนินการ ปีงบประมาณ 66
7.1-ข-4	ร้อยละจำนวนโครงการวิจัยที่รายงานความก้าวหน้าตามกำหนด	100	100	100	อยู่ระหว่างดำเนินการ ปีงบประมาณ 66
7.1-ข-5	ร้อยละการดำเนินการให้บริการวิชาการที่เข้าไปตามแผน	100	100	100	100
ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน					
7.1-ข-7	ร้อยละห้องปฏิบัติการที่ได้การรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัย	100	100	100	100
7.1-ข-8	สถิติอุบัติการณ์โจรกรรม ปล้นจี้ ลักทรัพย์	0	0	0	0
7.1-ข-9	ความพึงพอใจการพัฒนาและปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ เช่นระบบจราจร อุปกรณ์ ป้องกัน Covid-19 อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย	3.50	-	-	3.33
7.1-ข-10	ความพึงพอใจการจัดให้มีการดูแล ซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ให้มีความพร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ	3.50	-	-	3.14

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
7.1-ค-1	จำนวนหลักสูตรที่เปิดรายวิชาสหกิจศึกษา	9	9	9	9
7.1-ค-2	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการ ในประเทศ	3	2	12	4
7.1-ค-3	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสถานประกอบการ ต่างประเทศ	1	1	0	0
7.1-ค-4	จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษากับคณะ	250	225	278	299

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น					
ด้านการจัดการศึกษา					
7.2-ก-1	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโดยรวม	3.50	-	-	3.75
7.2-ก-2	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโดยรวม	3.50	-	-	3.54
7.2-ก-3	ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อห้องเรียนและอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน	3.50	-	-	3.73
7.2-ก-4	ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ	3.50	-	-	3.47
	ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอน	3.50			
7.2-ก-5	ความพึงพอใจการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาแก่นักศึกษา	3.50	4.15	4.21	4.23
7.2-ก-6	ความพึงพอใจการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และการใช้ชีวิต จากอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น การลงทะเบียนเรียนและการเลือก วิชาเรียน การใช้ชีวิตในมทร.ล้านนา การคบเพื่อน เป็นต้น	3.50	4.09	4.13	4.17
7.2-ก-7	ความพึงพอใจในช่องทางการให้บริการมีความหลากหลาย	3.50	4.09	4.13	4.15
7.2-ก-8	ความพึงพอใจการให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ หลายช่องทาง	3.50	4.16	4.16	4.18
7.2-ก-9	ความพึงพอใจการให้บริการข้อมูลครบถ้วน	3.50	4.13	4.14	4.14
7.2-ก-10	ความพึงพอใจการบริการให้แหล่งงานทั้งเต็มเวลาและนอกเวลา	3.50	4.16	4.17	4.17
7.2-ก-11	การจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษา มีความเพียงพอ เพื่อพัฒนาด้านประสบการณ์ทางวิชาการและ วิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา	3.50	4.10	4.14	4.17
7.2-ก-12	ความพึงพอใจการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษา	3.50	4.11	4.15	4.15
7.2-ก-13	ความพึงพอใจการจัดโครงการ/กิจกรรม ที่ตรงกับความต้องการ	3.50	4.10	4.13	4.13
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ					
7.2-ก-14	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนด้านการวิจัย	3.50	-	-	3.32
7.2-ก-15	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสนับสนุนด้านบริการวิชาการ	3.50	-	-	3.39
7.2-ก-16	ความพึงพอใจของชุมชนในการรับบริการวิชาการ	3.50	-	-	3.60
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น					
7.2-ก-12	จำนวนทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีเด่น		687,250	947,500	799,000
7.2-ก-13	จำนวนแหล่งทุนที่ให้ทุนอย่างต่อเนื่อง 3 ปีขึ้นไป		3	3	4

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร					
7.3-ก-1	ร้อยละของการบรรจุบุคลากรได้ตามแผน	100	100	100	100
7.3-ก-2	ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร	100	100	100	100
7.3-ก-3	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมิน	100	100	100	100
7.3-ก-4	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทักษะดิจิทัล	100	100	100	100
7.3-ก-5	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	50	5	10	17
7.3-ก-6	ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	25	23.78	22.91	24.20
7.3-ก-7	ร้อยละจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	25	20.12	20.74	20.38
(2) บรรยากาศการทำงาน					
7.3-ก-8	ความพึงพอใจต่อสภาพห้องเรียนและอุปกรณ์การสอน	3.50	-	-	3.14
7.3-ก-9	ความพึงพอใจต่อห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การปฏิบัติการ	3.50	-	-	3.21
7.3-ก-10	ความพึงพอใจต่อเทคโนโลยีและการเรียนรู้ออนไลน์	3.50	-	-	3.21
7.3-ก-11	ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ	3.50	-	-	3.02
7.3-ก-12	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.50	-	-	3.15
(3) ความผูกพันของบุคลากร					
7.3-ก-13	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	น้อยกว่าร้อยละ 5	3.35	1.24	2.55
7.3-ก-14	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	น้อยกว่าร้อยละ 5	9.76	15.79	14.71
7.3-ก-15	ระดับความพึงพอใจผลตอบแทนจากการเลื่อนเงินเดือนสายวิชาการ / สายสนับสนุน		-	-	ระดับ 4 (เห็นด้วย)
7.3-ก-16	ความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุน	3.50	-	-	3.23
7.3-ก-17	ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.50	-	-	3.35
7.3-ก-18	ความพึงพอใจ ต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.50	-	-	3.32
7.3-ก-19	ความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุนการสอน	3.50	-	-	3.32
(4) การพัฒนาบุคลากร					
7.3-ก-20	ความพึงพอใจต่อระบบการพัฒนาบุคลากร IDP	4.50	-	-	3.09
7.3-ก-21	บุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผน	80	80	80	80
7.3-ก-22	ความพึงพอใจต่อบริการสนับสนุนการสอน (การฝึกอบรม, การให้คำปรึกษาด้านการสอน)	3.50	-	-	3.32

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
(1) การนำองค์กร					
7.4-ก-1	ร้อยละการรับรู้การกำหนดทิศทางขององค์กร	3.50	-	-	58.10
7.4-ก-2	ร้อยละการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	3.50	-	-	55.80
7.4-ก-3	ร้อยละการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมและดำเนินการด้านการปกครองที่โปร่งใส ยุติธรรม และสอดคล้องกับกฎหมาย	3.50	-	-	49.50
7.4-ก-4	ร้อยละการบริหารส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	3.50	-	-	47.40
7.4-ก-5	ร้อยละความสามารถนำทางองค์กรไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหาร	3.50	-	-	50.50
7.4-ก-6	ผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	3.50	-	-	3.70
(2) การกำกับดูแลองค์กร					
7.4-ก-7	ผลการประเมินผู้นำระดับสูง (ITA) ซึ่งผลการประเมิน				91.07 ระดับดี
7.4-ก-8	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	80	56.41	48.65	72.73
7.4-ก-9	ร้อยละของโครงการที่ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	80	63.74	73.38	77.78
7.4-ก-10	ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านวิชาการ	80			98.27
7.4-ก-11	ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านวิจัยและพัฒนา	80			101.20
7.4-ก-12	ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านบริการวิชาการ	80			100
7.4-ก-13	ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	80			100
7.4-ก-14	ร้อยละการใช้งบประมาณแผนพัฒนางานด้านบริหารจัดการ	80			95.19
7.4-ก-15	ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณทั้งหมด	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	20.92	24.73	30.53
(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ					
7.4-ก-16	ร้อยละหลักสูตรที่ได้มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	100	100	100	100
7.4-ก-17	จำนวนหลักสูตรที่มีผลการตรวจประเมินคุณภาพ ระดับหลักสูตร (AUN-QA) อยู่ในระดับ 2 ขึ้นไป	7	-	-	7
7.4-ก-18	ร้อยละหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงตามรอบเวลา		100	100	100
(4) จริยธรรม					
7.4-ก-19	จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรมของผู้บริหารระดับต่างๆ	0	0	0	0
7.4-ก-20	จำนวนข้อร้องเรียนต่อผู้บริหาร	0	0	0	0
7.4-ก-21	จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง	0	0	0	0
7.4-ก-22	จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ	0	0	0	0
7.4-ก-23	จำนวนเรื่องการทุจริต/ผิดระเบียบที่ร้ายแรงของบุคลากร	0	0	0	0
(5) สังคม					
7.4-ก-24	จำนวนโครงการที่บริการวิชาการเพื่อแก้ปัญหาชุมชน	10	0	9	14

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน					
7.5-ก-1	ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมด	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	20.92	24.73	30.53
7.5-ก-2	รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	47.48	57.57	52.44
7.5-ก-3	มีการจัดเก็บทุนสำรองสะสม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10	ม.จัดเก็บ ก่อนจัดสรร งบประมาณ มายังคณะ ร้อยละ 10	ม.จัดเก็บ ก่อนจัดสรร งบประมาณ มายังคณะ ร้อยละ 10	ม.จัดเก็บ ก่อนจัดสรร งบประมาณ มายังคณะ ร้อยละ 10
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด					
7.5-ก-4	จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่		2,030	2,185	1,965
7.5-ก-5	จำนวนนักศึกษาใหม่		1,500	1,378	1,700
7.5-ก-6	ร้อยละของนักศึกษาที่รับเข้าเทียบกับแผนการรับสมัครนักศึกษาใหม่		73.89	63.07	86.51
7.5-ก-7	จำนวนแผนรับนักศึกษาใหม่		2,030	2,185	1,965

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
7.5-ข-1	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	80	56.41	48.65	72.73
7.5-ข-2	ร้อยละของโครงการที่ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	80	63.74	73.38	77.78

สรุปผลการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ EdPEx ฉบับปี 2567 – 2570

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ		คะแนน เต็ม (1,000)	คะแนน ประเมิน ตนเอง
1	การนำองค์กร	115	35
	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	20
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50	15
2	กลยุทธ์	90	20
	2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45	10
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	10
3	ลูกค้า	85	25
	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	15
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	10
4	การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	90	23
	4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45	15
	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45	8
5	บุคลากร	85	22
	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40	10
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	12
6	การปฏิบัติการ	85	25
	6.1 กระบวนการทำงาน	40	10
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45	15
7	ผลลัพธ์	450	70
	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้า กลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	120	20
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	10
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	10
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80	15
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	90	15
คะแนนรวม		1,000	220

