



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน  
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

## สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	5
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Brand)	13
5. OP in Brief	19

## 1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

### วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานสนับสนุนที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้หน่วยงานสนับสนุนได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสนับสนุน

### แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

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

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของหน่วยงานสนับสนุนตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการ ประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงานสนับสนุนต่อไป

### รายนามคณะกรรมการ

1) นายนที	สัมปยุตพันธ์	ประธานกรรมการ
2) นายอดิเรก	ชัยนวกุล	กรรมการ
3) ผศ.ศิริประภา	ชัยเนตร	กรรมการ
4) นายอาริต	นาควิโรจน์	เลขานุการ

## 2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

### ก. Process Strength

- 1) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม
- 2) ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร
- 4) เริ่มมีแนวทางในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- 5) เริ่มมีแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์
- 6) มีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ

### ข. Process OFI

- 1) มทร. ล้านนา เชียงราย มีโอกาสพัฒนาแนวทางที่ดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล
  - มีโอกาสว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
  - มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา เชียงราย ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
  - มีโอกาสว่าจะมีวิธีที่มีประสิทธิผลในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้วางแผนกลยุทธ์
  - มีโอกาสว่าจะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผน ปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
  - มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา เชียงราย มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน และผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นกลุ่มอื่น
  - มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา เชียงราย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
  - มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา เชียงราย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน
  - มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา เชียงราย มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการโดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน
  - มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา เชียงราย มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่มั่นคง

**การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์**

2) มทร. ล้านนา เชียงราย มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุม ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม

- มีโอกาสว่าจะมีการสื่อสารที่สร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสว่าจะมีการส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร ที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสว่าจะมีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ฟังมีอย่างรอบด้าน
- มีโอกาสว่าจะมีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมทั้งคู่แข่ง และคู่แข่ง
- มีโอกาสว่าจะมีการใช้เสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและตลาดเพื่อการปรับปรุงบริการ และกระบวนการ
- มีโอกาสว่าจะมีการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรอย่างเหมาะสม
- มีโอกาสว่าจะมีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของ มทร. ล้านนา เชียงราย ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ มทร. ล้านนา เชียงราย สามารถกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินการได้ครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

3) มทร. ล้านนา เชียงราย มีโอกาสพัฒนาแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการต่าง ๆ

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการกำกับดูแลองค์กร
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวมของ มทร. ล้านนา เชียงราย
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของ มทร. ล้านนา เชียงราย
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการออกแบบระบบงานหลัก รวมถึงการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
- การประเมินและปรับปรุงระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจช่วยให้ มทร. ล้านนา เชียงราย สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในปัจจุบัน และอนาคตได้

#### ค. Result Strength

- ยังไม่ปรากฏข้อมูลผลลัพธ์ที่สำคัญ -

#### ง. Result OFI

มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่

1) ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นตามผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลลัพธ์ความสำเร็จของผู้รับบริการหลังการใช้บริการ ร้อยละการส่งมอบงานวิจัย/งานบริการวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด ฯลฯ

2) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น จำนวนการร้องเรียนต่อการทำธุรกรรมกับ มทร.ล้านนา เชียงราย อัตราการมีส่วนร่วมกับช่องทางดิจิทัล อัตราการแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่ครั้งแรก เวลาในการตอบกลับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ฯลฯ

3) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านอัตรากำลัง ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร คะแนนความผูกพันของบุคลากร คะแนนความสุขและความอยู่ดีมีสุข ร้อยละการมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการ บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา/ฝึกอบรมตามแผนกลยุทธ์ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงาน ฯลฯ

4) ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการสื่อสาร สร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ผลลัพธ์การบรรลุวิสัยทัศน์ จำนวนเหตุการณ์ละเมิด กฎหมาย, จรรยาบรรณ, หรือนโยบายที่สำคัญ ความสำเร็จในการลดความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม ที่องค์กรสร้างให้ชุมชน ฯลฯ

5) ด้านการเงิน การตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายรับ รายจ่าย หรืออัตรากาเรเติบโตของรายได้ จำนวนผู้รับบริการ จำนวนผู้ให้ทุนวิจัย ส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นในกลุ่มตลาดเป้าหมาย ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการลดความรุนแรงของความเสี่ยงสำคัญตามที่ระบุในแผน ฯลฯ

การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวให้ครบถ้วนอาจช่วยให้ มทร.ล้านนา เชียงราย ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการเหล่านั้นให้ดีขึ้น

### 3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

#### หมวดที่ 1 การนำองค์การ

##### 1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

###### Strength

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย ผู้นำระดับสูงของเขตพื้นที่ฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม และมีการกำหนดทบทวนการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ในทุกปี
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม มีการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย มีแนวทางในการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรและผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นๆ ผ่านช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์และสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง

###### OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่ชัดเจนในแนวทางของการนำองค์การ ยังไม่มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทุกกลุ่มและไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการการนำองค์การของผู้นำระดับสูง
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ชัดเจนถึงผู้นำระดับสูงมีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่ชัดเจนว่ามีการปลูกฝังเกิดความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการพัฒนาผู้นำในอนาคตของมหาวิทยาลัย
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่มีแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ไม่ชัดเจนในประเด็นตั้งความหวังต่อผลการดำเนินงานของสถาบันโดยพิจารณาถึงการสร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ

##### 1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

###### Strength

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีแนวทางที่ในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากส่วนงานหลัก คณะที่ปรึกษา โดยในการประชุมมีการแจ้งข้อมูลแก่กรรมการบริหาร ในด้านกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างของมหาวิทยาลัยและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภาระความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีระบบการกำกับดูแลโดยมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ ตามเป้าหมายตัวชี้วัดในทุกไตรมาส
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- 4) มทร.ล้านนา เชียงราย มีส่วนร่วมในการส่งเสริมทำให้เกิดความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม ของประชาชนในพื้นที่ผ่านการเข้าไปเป็นคณะกรรมการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของ จังหวัดเชียงราย
- 5) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการสนับสนุนการสร้างประโยชน์เพื่อสังคม ผ่านงานวิจัยและการบริการ วิชาการ โดยมีการจัดทำ MOU กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

### OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่ชัดเจนว่าเขตพื้นที่ฯ มีแนวทางในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารไปพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิผลของผู้หน้า
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการตัวอย่างในการส่งเสริมการปฏิบัติจริยธรรม และส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านจริยธรรมครบทุกด้านและทั่วทั้งองค์กรซึ่งควรครอบคลุม ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้เสีย ฯลฯ

## หมวดที่ 2 กลยุทธ์

### 2.1 การจัดทำกลยุทธ์

#### Strength

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีแนวทางจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ (แต่งตั้งคณะกรรมการฯ, เปิดรับความคิดเห็น, รวบรวมข้อมูล, ตรวจสอบแผน, เผยแพร่แผนฯ) มีการนำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย มาจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ในการบรรลุพันธกิจในการ นำองค์ความรู้ไปยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม อย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

### OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่ชัดเจนในเรื่องในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ ยังไม่มีการ จัดลำดับความสำคัญ ของกลยุทธ์
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่มีการระบุการที่ชัดเจน ขาดการวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุกที่ผ่านการ ประเมินผลได้ผลเสียและความเสี่ยงอย่างรอบด้าน โดยบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญ
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดการนำข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ข้อมูลสารสนเทศ แนวโน้ม สถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคต มาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในระยะยาว

### 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

#### Strength

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจากแผนกลยุทธ์และเผยแพร่ แผนปฏิบัติ ราชการในทุกแพลตฟอร์มของมหาวิทยาลัย เพื่อนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการจัดสรรทรัพยากรที่จะใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติ โดยมีการจัด เรียงลำดับความสำคัญและประเมินความเสี่ยงรอบด้านเพื่อมั่นใจว่าการจัดสรรทรัพยากรในแนวปฏิบัติการต่าง ๆ สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในรอบ 6 เดือน (ตามกรอบการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย) เมื่อมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป โดยอาจมีการเพิ่มโครงการกิจกรรมเมื่อเกิด ความจำเป็นเร่งด่วนในพื้นที่ หรือยกเลิกการดำเนินงานหากแผนปฏิบัติการนั้นมีข้อจำกัดไม่สอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน

### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่มีกระบวนการวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อบุคคล และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นต่ออัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรในพื้นที่

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่ชัดเจนเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความสำเร็จผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ว่าสอดคล้องกับตัวชี้วัดหรือทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในระดับใด

## หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

### 3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

#### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารกับผู้เรียนหลากหลายรูปแบบ ทั้งออนไลน์ (Website, Facebook, Line) และออฟไลน์ (กิจกรรมแนะแนว, Open House, กิจกรรมพัฒนานักศึกษา) ได้ข้อมูลสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้

2) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มมีวิธีการ ในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำ และส่วนตลาด เพื่อกำหนดกลุ่มผู้เรียนปัจจุบัน คาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น รวมทั้งส่วนตลาดในอนาคต (มีการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำอย่างชัดเจน อาทิเช่น นักศึกษาโครงการทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง, หลักสูตรโรงเรียนในโรงงาน, หลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา เป็นต้น) และนอกจากนั้นได้มีวิธีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ในรูปแบบการประเมินความพึงพอใจอาจารย์ผู้สอน ความพึงพอใจการใช้บัณฑิตจากสถานประกอบการ เป็นต้น

3) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มมีวิธีการ ในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ

### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการเพื่อให้ได้สารสนเทศย้อนกลับที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอน และการเพิ่มจำนวนตัวบ่งชี้แต่ละหลักสูตร รวมทั้งการจัดการศึกษาวิจัย บริการวิชาการ ตลอดจนถึงสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา และวิธีการในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด

### 3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

#### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ จากผู้เรียน ตามขั้นตอนการจัดการการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของนักศึกษา

2) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน เช่น กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความสามัคคี การพัฒนาจริยธรรม การมีจิตอาสา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การสร้างเสริมประชาธิปไตย

3) มทร.ล้านนา เชียงราย มีกระบวนการสร้างเสริมประสบการณ์ของลูกค้ำกลุ่มอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ

#### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่ชัดเจนในกระบวนการจัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้ำกลุ่มอื่น เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันและบอกต่อ

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ

### หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

#### 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

##### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีวิธีการในการวัดผลการดำเนินการของมทร.ล้านนา เชียงราย โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ ติดตามผลการดำเนินงาน ทบทวนแผนการดำเนินงาน และปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน

#### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่มีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจ ให้ดีกว่าคู่แข่ง

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่พบแนวทางการทบทวนผลการดำเนินงานของมทร.ล้านนา เชียงราย ที่รวบรวมข้อมูลด้านแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ มาวิเคราะห์และทบทวน เพื่อนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ในปีต่อไป

3) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ได้แสดงวิธีนำผลการทบทวน ผลการดำเนินงาน ไปใช้ในการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น ควรใช้ VRIO Framework เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ทรัพยากรและขีดความสามารถขององค์กร โดยพิจารณาว่าทรัพยากรนั้นมีคุณค่า มีความหายากที่จะลอกเลียนแบบ และ มทร.ล้านนา เชียงรายสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มที่หรือไม่

#### 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

##### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีแนวทางในการจัดการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ ร่วมกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศและมีรายงานการปกป้องความปลอดภัยและป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์

2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีวิธีการในการจัดการความรู้ผ่าน 7 ขั้นตอน มีการจัดการความรู้ 3 ด้าน ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

3) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มมีวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น การค้นหาความโดดเด่นการปฏิบัติงานของบุคลากรและการดำเนินกระบวนการโดย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ถ่ายทอดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้กับบุคลากรตามสายงาน การดำเนินการพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ มทร.ล้านนา เชียงราย

#### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อมูล สารสนเทศเพื่อให้มีคุณภาพ พิจารณา ความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน ยังไม่มีการจัดทำแนวทางการควบคุมสารสนเทศเพื่อให้มีคุณภาพสำหรับการดำเนินงาน

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่า ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น มีความพร้อมใช้งาน เช่น ไม่พบวิธีการที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศในรูปแบบที่ใช้งานง่าย และทันการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งานของบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้การเรียนรู้ ผังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของ มทร.ล้านนา เชียงราย เช่น ไม่ชัดเจนว่าองค์ความรู้ของมทร.ล้านนา เชียงรายมีอะไรบ้าง และได้นำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ปฏิบัติงานประจำวัน ได้จริงมากน้อยเพียงใด

4) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่มีวิธีการในการระบุโอกาสการมุ่งสร้างนวัตกรรม ไปสู่การปฏิบัติของบุคลากร และผู้ส่งมอบที่สำคัญ

### หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

#### 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

##### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับการวิเคราะห์ อัตรากำลัง

2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการดูแล/ส่งเสริมระหว่างบุคลากรใหม่ที่อยู่ในช่วงทดลองงานต้องผ่านเกณฑ์ มาตรฐานเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถผ่านเกณฑ์ดังกล่าวได้

3) มทร.ล้านนา เชียงราย เมื่อบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ได้มีกระบวนการดูแลบุคลากรเพื่อให้มั่นใจได้ว่า บุคลากรใหม่สามารถทำงานร่วมกันได้กับวัฒนธรรมองค์กรสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้

4) มทร.ล้านนา เชียงราย มีคณะกรรมการในการกำกับ ดูแล ด้านสภาพแวดล้อม ทัศนียภาพบริเวณโดยรอบที่ทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านเทคโนโลยีและความสะดวกในการทำงาน

5) มทร.ล้านนา เชียงราย มีการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกกลุ่ม เช่น กองทุนประกันสังคม การตรวจสุขภาพประจำปี

6) มทร.ล้านนา เชียงราย บุคลากรได้รับสวัสดิการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรให้ครอบคลุม เช่น บ้านพักบุคลากร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนล้านนาร่วมใจ เป็นต้น

**OFI : (Opportunity for Improvement)**

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดการเตรียมการ และจัดการในช่วงเวลาที่มีการเพิ่มจำนวน หรือขาดแคลนบุคลากร หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างการทำงาน
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคคลเพื่อให้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลัก
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดการส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลอย่างต่อเนื่อง

**5.2 ความผูกพันของบุคลากร****Strength**

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีวิธีการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร “มหาวิทยาลัยที่ใส่ใจ พัฒนาเรียนรู้ สู่การสร้างคุณค่าสังคม” เป็นตัวขับเคลื่อน และสื่อสารไปยังบุคลากรผ่านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ และแจ้งเวียนบุคลากร ไปยัง 2 กอง 3 คณะ
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย การส่งเสริมความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากร ผ่านระบบบริหารงานบุคคล ในแผนพัฒนาตนเอง (IDP)
- 4) มทร.ล้านนา เชียงราย การปฏิบัติงานหรือการดำเนินการต่างๆอยู่ภายใต้ความเสมอภาค เช่น เพศ อายุ สังกัด เป็นต้น
- 5) มทร.ล้านนา เชียงราย เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การแสดงความคิดเห็น ในการประชุมต่าง ๆ

**OFI : (Opportunity for Improvement)**

- 1) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดการสำรวจปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 2) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดการประเมินปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 3) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดวิธีการในการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับผู้บริหาร ผู้นำ และ ตำแหน่งสำคัญ

## หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

### 6.1 กระบวนการทำงาน

#### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ

2) มทร.ล้านนา เชียงราย มีกระบวนการที่สนับสนุนการดำเนินงานตามข้อกำหนด มีการออกแบบกระบวนการที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

#### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อพิจารณาการสร้างหรือเพิ่มคุณค่าในมุมมองของผู้เรียน ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เหนือกว่าคู่แข่ง/คู่แข่ง ได้

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ยังไม่มีวิธีการทบทวนปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการ การจัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการและการบริหารจัดการ โดยทบทวนวิเคราะห์จากผลการดำเนินงานจากตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการหลักตามรอบการ ประเมิน อีกทั้งยังไม่มีมีการใช้ผลการตรวจประเมินคุณภาพ ข้อผิดพลาดของการปฏิบัติ ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงการทำงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานในทุก ๆ ด้าน

### 6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ 19%

#### Strength

1) มทร.ล้านนา เชียงราย มีแนวทางการจัดการเครือข่ายอุปทาน ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการทำ MOU กับโรงเรียนตัวป้อน ผ่านนการจัดการศึกษาร่วม การช่วยเหลือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนบุคลากร และจัดหาสถานที่ฝึกงาน

2) มทร.ล้านนา เชียงราย เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น มีการกำหนดการจัดการด้านความปลอดภัย

3) มทร.ล้านนา เชียงราย มีวิธีการในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การฝึกซ้อมด้านการช่วยเหลือฉุกเฉินจากโรงพยาบาลและหน่วยกู้ภัยทราซาว มีการจัดทำแนวป้องกันไฟ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลทราซาว มีการจัดเวทีเสวนาเกี่ยวกับประเด็นภัยพิบัติต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

#### OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น ไม่ชัดเจนว่าเขตพื้นที่ฯ ขาดแนวทางที่ชัดเจนในการ คำนวณหาต้นทุนต่อหน่วยของผลิตภัณฑ์และบริการโดยรวมของการปฏิบัติการอย่างไร ขาดวิธีพิจารณาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละกระบวนการ อย่างไร ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อควบคุม กระบวนการด้านรอบเวลาทำงาน ความถูกต้อง การลดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำ รวมถึง ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ำภายในและภายนอกหรือไม่อย่างไร

2) มทร.ล้านนา เชียงราย ไม่มีความชัดเจนในด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เพื่อการยกระดับผล การดำเนินงาน การกำหนดแนวทางการเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3) มทร.ล้านนา เชียงราย ขาดแนวทางป้องกันความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิก ผัน ในการสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและโอกาสในการ สร้างนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม

#### 4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

##### ตารางคะแนนผลการประเมินหมวด 1-6

หมวดและหัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนน ประเมิน
<b>หมวด 1 การนำองค์กร</b>	<b>115 คะแนน</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65 คะแนน	16	10
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50 คะแนน	12	6
<b>หมวด 2 กลยุทธ์</b>	<b>90 คะแนน</b>	<b>16</b>	<b>14</b>
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45 คะแนน	18	8
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45 คะแนน	14	6
<b>หมวด 3 ลูกค้า</b>	<b>85 คะแนน</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	40 คะแนน	12	5
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45 คะแนน	9	4
<b>หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</b>	<b>90 คะแนน</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45 คะแนน	13	6
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45 คะแนน	14	6
<b>หมวด 5 บุคลากร</b>	<b>85 คะแนน</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40 คะแนน	15	6
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45 คะแนน	12	6
<b>หมวด 6 การปฏิบัติการ</b>	<b>85 คะแนน</b>	<b>16</b>	<b>14</b>
6.1 กระบวนการทำงาน	40 คะแนน	14	5
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45 คะแนน	19	9
<b>รวม</b>	<b>550 คะแนน</b>		<b>77</b>

## ตารางคะแนนผลการประเมิน ผลลัพธ์ หมวด 7

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนนประเมิน
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและ ด้านกระบวนการ	120 คะแนน	6	7
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80 คะแนน	6	5
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80 คะแนน	6	5
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ กำกับดูแลองค์กร	80 คะแนน	6	5
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90 คะแนน	6	5
รวม	450 คะแนน		27

คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (550 คะแนน) เท่ากับ 77 คะแนน Early Development  
 คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (450 คะแนน) เท่ากับ 27 คะแนน Early Development  
 สรุปภาพรวม (1000 คะแนน) เท่ากับ 104 คะแนน Early Development

แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6

แนวทางประเมิน	ร้อยละคะแนน
ไม่พบแนวทางปฏิบัติ/ต่างคนต่างอยู่ ดำเนินการอย่างอิสระต่อกัน	0%-5%
เริ่มต้นมีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ <u>ตอบคำถามระดับพื้นฐานในบางประเด็น</u>	10%-25%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเริ่มทำงานสอดคล้องกัน <u>มีประสิทธิภาพและเป็นระบบเพื่อตอบสนองคำถามพื้นฐานบางประเด็น</u>	30%-35%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานสอดคล้องกัน <u>มีประสิทธิภาพและเป็นระบบเพื่อตอบสนองคำถามพื้นฐานบางประเด็นและ/หรือ เริ่มต้นประเมินและปรับปรุงกระบวนการในประเด็นพื้นฐาน</u>	40%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานสอดคล้องกัน <u>มีประสิทธิภาพและเป็นระบบเพื่อตอบสนองคำถามพื้นฐานครบทุกประเด็นและ/หรือ เริ่มต้นประเมินและปรับปรุงกระบวนการในประเด็นพื้นฐาน</u> โดยไม่พบการตอบสนองคำถามโดยรวม	45%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ <u>ที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบตอบสนองคำถามพื้นฐานครบทุกประเด็นแล้วตอบสนองบางคำถามระดับโดยรวม และ/หรือ เริ่มต้นประเมินกระบวนการตามข้อเท็จจริงในคำถามระดับโดยรวม</u>	50%-55%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานสอดคล้องกันตามความต้องการขององค์กร <u>มีประสิทธิภาพและเป็นระบบคำถามพื้นฐานครบทุกประเด็น แล้วตอบสนองคำถามระดับโดยรวมส่วนใหญ่</u> โดยมีการประเมินกระบวนการตามข้อเท็จจริง และวงจรการปรับปรุงที่ตามมาด้วย <u>นวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ</u>	60%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานสอดคล้องกันตามความต้องการขององค์กร <u>มีประสิทธิภาพและเป็นระบบตอบสนองคำถามระดับโดยรวมทั้งหมด</u> โดยมีการประเมินกระบวนการตามข้อเท็จจริง และวงจรการปรับปรุงที่ตามมาด้วย <u>นวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ</u> โดยไม่พบการตอบสนองคำถามย่อย	65%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติแบบบูรณาการกับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง การประยุกต์ ใช้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ การจัดการนวัตกรรมและการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร	70%-85%
มีแนวทางและนำสู่การปฏิบัติแบบบูรณาการกับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต การประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงการแบ่งปันการปรับปรุง/ปรับ แต่งให้ดีขึ้น การนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้และการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยพบการตอบสนองคำถามย่อยทั้งหมด	90%-100%

## แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7

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

## คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band หรือ Maturity Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
150 – 0 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151 – 200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201 – 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าจะมีบางเรื่อง (กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ อย่างเป็นระบบ
261 – 320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนด โดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321 – 370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญๆ
371 – 430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431 – 480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481 – 550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

## คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
125 – 0 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126 – 170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171 – 210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211 – 255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดี เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256 – 300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301 – 345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346 – 390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยม และมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391 – 450 World Leader	8	ผลลัพธ์สนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วน รวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติ และระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

## 5. OP in brief

OP in brief	ข้อมูล
1. หลักสูตรและโปรแกรมการศึกษา/ผลิตภัณฑ์/บริการ	1. จำนวนนักศึกษา 1,277 คน (ป.ตรี 1,143 คน ปวส. 117 คน ปวช. 17 คน) 2. การจัดการเรียนการสอน คณะบริหารฯ คณะวิศวกรรมฯ จำนวน 16 หลักสูตร (ป.ตรี 10 หลักสูตร ปวส. 5 หลักสูตร ปวช. 1 หลักสูตร) 3. วิจัย-กองทุนวิจัย FF จำนวน 13 โครงการ 4. บริการวิชาการ-สังคม-ชุมชน โครงการพระราชดำริ โครงการอนุรักษ์พันธุพืชฯ
2. วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ นวัตกรรม และผู้ประกอบการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม อย่างยั่งยืน
3. ค่านิยม	EMPATHY การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง และการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง E - Entrepreneur ความเป็นผู้ประกอบการ M - Morality ยึดมั่นในคุณธรรม ความงาม ความดี P - Performance มีประสิทธิภาพ , Participation การมีส่วนร่วม , Professionalism การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน A - Agility and Resilience ความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว T - Technology and Innovation เทคโนโลยีและนวัตกรรม H - Hands-on บัณฑิตนักปฏิบัติ Y - Youthfulness การมีจิตวิญญาณแห่งการสร้างสรรค่นวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. พันธกิจ	1. ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปสู่การเป็นผู้ประกอบการ 2. สร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมและนวัตกรรมตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น 3. บริการวิชาการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 4. สืบสาน รักษาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
5. สมรรถนะหลัก	
6. บุคลากร	รวม 195 คน 1. สายวิชาการ 111 คน (ผศ...34..คน รศ..4..คน) 2. สายสนับสนุน 84 คน (ชำนาญการ...20.....คน ชำนาญการพิเศษ.....1.....คน)
7. สินทรัพย์	1. อาคารทั้งหมด 20 อาคาร ครอบคลุมทั้งอาคารเรียนและปฏิบัติการ โรงฝึกปฏิบัติงาน อาคารวิทยบริการ อาคารสำนักงาน อาคารบ้านพัก/หอพักนักศึกษา อาคารยิมเนเซียม สนามฟุตบอลพร้อมลู่วิ่ง 2. ผลงานอนุสิทธิบัตร 7 ผลงาน สิทธิบัตรประดิษฐ์ 2 ผลงาน สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์ 3 ผลงาน รวม 12 ผลงาน 3. ระบบสื่อการสอนในห้องเรียนและห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง ระบบห้องประชุมออนไลน์ 4. ระบบฐานข้อมูลหนังสือและงานวิจัยอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศด้านบริหารจัดการ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกอาคารเรียนและอาคาร

OP in brief	ข้อมูล
	สำนักงาน
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงานกองทุนเพื่อการศึกษา (กสศ.) จัดสรรทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับนักศึกษาด้อยโอกาสทางการศึกษา</li> <li>2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ภายใต้ คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือ กสว.</li> </ol>
9. โครงสร้างองค์กร	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร เป็นผู้นำสูงสุดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา เชียงราย เป็นองค์กรเทียบเท่าคณะ และอยู่ภายใต้สายบังคับบัญชาของ อธิการบดี แบ่งส่วนราชการเป็น 2 กอง คือ การบริหารทรัพยากร และกอง การศึกษา ดังภาพที่ P1 ข.
10. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>นักศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรที่ทันสมัยและน่าสนใจตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต</li> <li>- แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย: ห้องสมุดที่ทันสมัย ฐานข้อมูลวิชาการ และสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย</li> <li>- โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม: กิจกรรมทางวิชาการ การสัมมนา การบรรยาย พิเศษ</li> <li>- สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อและการทำงานในอนาคต</li> <li>- ได้รับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> </ul> </li> </ol>
11. ความต้องการและความคาดหวัง	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. <b>ผู้ประกอบการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรที่มีคุณภาพ: มั่นใจได้ว่าบุตรหลานจะได้รับการศึกษาที่ดี</li> <li>- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของบุตรหลาน: มีความก้าวหน้าในการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา</li> <li>- การเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต: บุตรหลานมีความรู้และทักษะที่จำเป็น สำหรับการศึกษาคือต่อหรือการทำงาน</li> <li>- บุตรหลานได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นรากฐานที่ดีสำหรับอนาคต</li> </ul> </li> <li>3. <b>อาจารย์ บุคลากร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทรัพยากรและเครื่องมือที่เอื้อต่อการสอนและการวิจัย: สื่อการสอนที่ทันสมัย ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์วิจัย</li> <li>- การสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการ: โอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ</li> <li>- มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการได้รับการยอมรับ : การได้รับการ สนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ</li> <li>- มีโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการและสร้างผลงานวิจัย</li> <li>- ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันในกรณีดำเนินงานด้านวิชาการ</li> </ul> </li> <li>4. <b>องค์กรภาครัฐ-เอกชน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บัณฑิตที่มีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน: สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรม: การให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ</li> <li>- งานวิจัยที่สามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาธุรกิจได้: การสร้างนวัตกรรมและ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน</li> <li>- สถาบันผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร</li> </ul> </li> </ol>

OP in brief	ข้อมูล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันเป็นพันธมิตรในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์นวัตกรรม</li> </ul> <p><b>5. ศิษย์เก่า</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง ที่มีส่วนร่วมและมีบทบาทในการพัฒนา มหาวิทยาลัย</li> </ul> <p><b>6. ชุมชนและสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิจัยที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์: สามารถนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนา</li> <li>- การเป็นแหล่งความรู้และภูมิปัญญา: มีการเผยแพร่ความรู้และจัดกิจกรรมทางวิชาการสู่สาธารณะ</li> <li>- สถาบันเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม</li> </ul>
12. ผู้ส่งมอบและคู่ความ ร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา(กสศ)</li> <li>2. โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค และโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์</li> <li>3. วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย</li> <li>4. โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย</li> <li>5. สถานประกอบการ-โรงพยาบาลนครพิงค์ บริษัท ฟอर्थ สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท มิตรชุบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ศรีพงษ์กรุ๊ป มาร์เก็ตติ้ง จำกัด บริษัท เคซีซีพี 2011 กรุ๊ป จำกัด บริษัท สิ่งทอพิมาย จำกัด สหกรณ์การเกษตรเมืองเชียงราย จำกัด ท่าอากาศยาน สนามบินแม่ฟ้าหลวง เชียงราย โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โรงงานหลวงอาหารสำเร็จรูปที่ 2 บริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด(คลังก๊าซบ้านโรงเป๊ะ)</li> </ol>
13. ลำดับในการแข่งขัน	-
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรม โอกาสในการจับมือกับสถานประกอบการในเชียงราย และภาคเหนือเพื่อร่วมออกแบบหลักสูตร และสร้างบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน</li> <li>2. ส่งเสริมวิจัยท้องถิ่นและนวัตกรรมชุมชน มหาวิทยาลัยสามารถใช้ความได้เปรียบด้านพื้นที่และ การมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็งในการพัฒนางานวิจัยเชิงพื้นที่และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</li> <li>3. ขยายเครือข่ายความร่วมมือข้ามสถาบัน สร้างพันธมิตรกับมหาวิทยาลัยในประเทศ และต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ GMS (Greater Mekong Subregion) เช่น ลาว เวียดนาม จีนตอนใต้ ซึ่งมีศักยภาพเชิงเศรษฐกิจและการศึกษา</li> <li>4. พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบเปิดและยืดหยุ่น ใช้โอกาสจากกระแส EdTech เพื่อพัฒนาหลักสูตรออนไลน์, microcredentials, หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)</li> </ol>
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.)</li> <li>2. ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เดิม / ข้อมูลระบบ CHE QA Online</li> <li>3. ฐานข้อมูลจากสถาบันที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สมศ., สวทท., สสว.</li> <li>4. รายงานจากหน่วยงานจัดอันดับมหาวิทยาลัย (เช่น Webometrics, uniRank, QS Thailand Rankings)</li> </ol>

OP in brief	ข้อมูล
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	5. เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยคู่แข่งโดยตรง 1. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการรับงานบริการวิชาการ 2. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านภัยพิบัติ 3. ด้านวิศวกรรม 4. หลักสูตรเตรียมวิศวกรรมศาสตร์ 5. โรงเรียนในโรงงาน สถานประกอบการ 6. บัญชี ไฟฟ้า โยธา โลจิสติกส์ 7. กรีนออฟฟิศ SDG การสร้างผลิตภัณฑ์ขายเตรียมเป็นผู้ประกอบการ
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	1. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM Improvement System) 2. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX (Education Criteria for Performance Excellence)

# ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  
ประจำปีการศึกษา 2567

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

วัน/เดือน/ปี : 27 ตุลาคม 2568

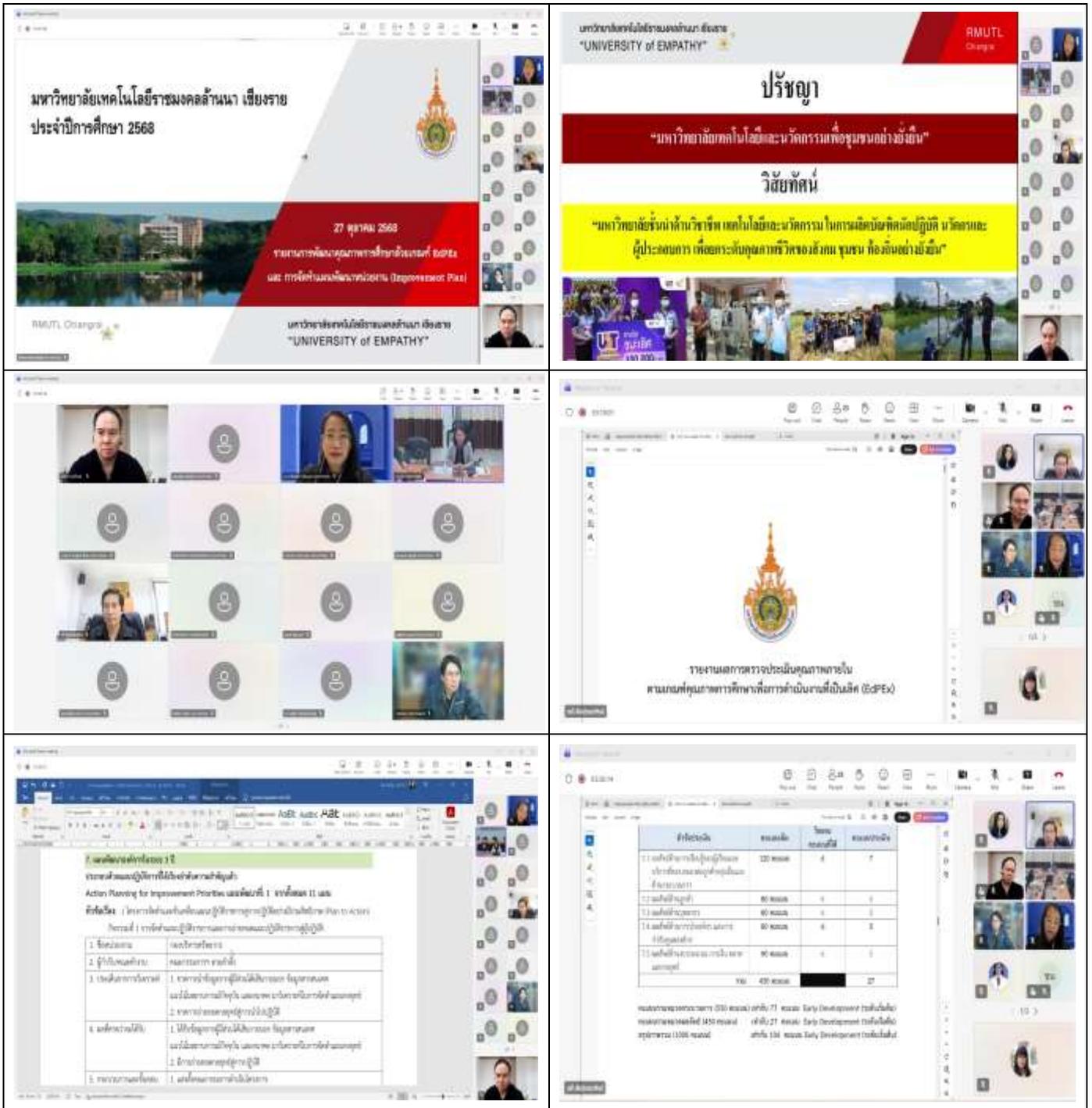
สถานที่ดำเนินงาน : ผ่านระบบออนไลน์

เวลา	กิจกรรม
09.30-10.00 น.	พิธีเปิด - ประธานคณะกรรมการชี้แจงวัตถุประสงค์การตรวจประเมิน - หัวหน้าหน่วยงานบรรยายสรุปผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2567 ของหน่วยงาน
09.30-12.00 น.	คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง
12.00-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30 น.	คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง (ต่อ)
14.30-15.30 น.	คณะกรรมการฯ ประชุมสรุปผลการตรวจประเมิน
15.30-16.30 น.	คณะกรรมการฯ รายงานสรุปผลการตรวจประเมินให้กับผู้บริหารและบุคลากรของ หน่วยงาน

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ข.

(ภาพกิจกรรม)



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

## ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน  
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๒๐๐๘ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน  
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

เพื่อให้การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ ๑๖๐๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง มอบอำนาจให้รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังรายนามต่อไปนี้

**สำนักงานอธิการบดี**

๑. นายทธี สัมประณะพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูวุฒยากร	กรรมการ
๓. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

**สถาบันวิจัยและพัฒนา**

๑. นายทธี สัมประณะพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

**สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน**

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูวุฒยากร	กรรมการ
๓. นางสมัย ผัสดี	กรรมการ
๔. นางสาวปภาสิรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร...

- ๒ -

**สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร**

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิโรจน์ เลิศอนันต์พิพัฒน์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน	กรรมการ
๔. นางจิวพัชร์ วงศ์ทา	เลขานุการ

**สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน**

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์วิชรินทร์ สิทธิเจริญ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน	กรรมการ
๔. นางสาวจิวพัชร์ แสงปวง	เลขานุการ

**สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ**

๑. นายชاکวิต ชูฉายากร	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์วิชรินทร์ สิทธิเจริญ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน	กรรมการ
๔. นางจิวพัชร์ วงศ์ทา	เลขานุการ

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย**

๑. นายณที สัมปุระพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นายอาริต นาควิโรจน์	เลขานุการ

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก**

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายณที สัมปุระพันธ์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิโรจน์ เลิศอนันต์พิพัฒน์	กรรมการ
๔. นายอาริต นาควิโรจน์	เลขานุการ

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก**

๑. นายณที สัมปุระพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางสาวปภาณิสรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน...

- ๓ -

## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายชาติวิทย์ ชูผลยากร               | กรรมการ       |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร | กรรมการ       |
| ๔. นางสาวรุจิราพร แสงปวง               | เลขานุการ     |

## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายนิธิ สัมภาษณ์พันธ์               | กรรมการ       |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปง       | กรรมการ       |
| ๔. นางสาวปาณิสรา ธรรมเรือง             | เลขานุการ     |

## อำนาจหน้าที่

๑. ศึกษา วิเคราะห์การดำเนินงานของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๒. วางแผนแนวทางในการตรวจประเมินคุณภาพให้เหมาะสมกับหน่วยงาน
๓. ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพภายในตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๔. จัดทำรายงานผลการตรวจประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแก่หน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนนท์ น่าน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา