



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	5
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Brand)	11
5. OP in Brief	17

1. วัตถุประสงค์ แนวทางและคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานสนับสนุนที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสนับสนุน

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

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

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของหน่วยงานสนับสนุนตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงานสนับสนุนต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย	อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
2) นายชาคริต	ชูวฒยากร	กรรมการ
3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา	ชัยเนตร	กรรมการ
4) นางสาวรุจิราพร	แสงปวง	เลขานุการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม
- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เริ่มมีแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์
- มีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

ข. Process OFI

1) มทร. ล้านนา น่าน มีโอกาสพัฒนาแนวทางที่ดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล

- มีโอกาสว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา น่าน ได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ และการปฏิบัติการประจำวัน
- มีโอกาสว่าจะมีวิธีที่มีประสิทธิผลในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้วางแผนกลยุทธ์
- มีโอกาสว่าจะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผน ปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
- มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา น่าน มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน และผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นกลุ่มอื่น
- มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา น่าน มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา น่าน มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน
- มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา น่าน มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการโดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน
- มีโอกาสว่า มทร. ล้านนา น่าน มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่มั่นคง

การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

2) มทร. ล้านนา น่าน มีโอกาสในการนำกระบวนการต่างๆ 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 น่าน ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ มทร. ล้านนา น่าน สามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการได้ครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

3) มทร. ล้านนา น่าน มีโอกาสพัฒนาแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการต่าง ๆ

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

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจช่วยให้ มทร. ล้านนา น่าน สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในปัจจุบัน และอนาคตได้

ค. Result Strength

- แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่มีระดับดีและมีแนวโน้มที่ดี เช่น อัตราการมีงานทำของบัณฑิตภายใน 1 ปี, ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ/นายจ้างต่อบัณฑิต, หลักสูตรที่ปรับปรุงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด, อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยได้รับการตรวจสอบ, ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน, ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้ เป็นต้น

ง. Result OFI

มทร.ล้านนา น่าน ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่

- ด้านสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน, ผลลัพธ์ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร
- ด้านการนำองค์กร เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการสื่อสาร, ผลลัพธ์ผลการดำเนินงานที่เทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยอื่น/Benchmark
- ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์ เช่น งบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ

มทร.ล้านนา น่าน มีผลการดำเนินงานที่มีแนวโน้มไม่สม่ำเสมอ ได้แก่

- ด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ เช่น จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมสู่ชุมชน, ความพึงพอใจต่อการให้บริการงานต่างๆ ของกองบริหารทรัพยากรน่าน, บัณฑิตที่ทำงานตรงสาขา, ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ/นายจ้างต่อบัณฑิต, นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด
- ด้านลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อบัณฑิตที่เข้าทำงาน, อัตราการสำเร็จของนักศึกษา, มูลค่าการสนับสนุนของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ทุนการศึกษา/อุปกรณ์/บริการ)
- ด้านบุคลากร เช่น จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด, จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ, จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น, บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก, อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ, อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน, จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกต่อจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด
- ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์ เช่น การเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้, ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม/ชุมชน

การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวให้ครบถ้วนอาจช่วยให้ มทร.ล้านนา น่าน ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการเหล่านั้นให้ดีขึ้น

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Strength

- 1) ผู้นำระดับสูง มีการกำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (RMUTL NAN)
- 2) มีการสื่อสารพันธกิจ วิสัยทัศน์
- 3) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณ และมาตรฐานจริยธรรมในองค์กร
- 4) มีการสนับสนุนการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจบริหารงาน เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบ "วิธีการที่เป็นระบบ" ในการรับฟังข้อมูลจากภายใน/ภายนอกเพื่อกำหนด/ทบทวน VMV ได้ถูกดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลภาวะผู้นำโดยตรง เช่น ไม่ชัดเจนถึงตัวชี้วัด รวมถึงการประเมินและทบทวนกระบวนการดำเนินการดังกล่าว
- 4) ไม่ชัดเจนว่าค่านิยมหลัก ถูกบูรณาการเข้าสู่ระบบ HR (หมวด 5) อย่างเป็นทางการ ซึ่งค่านิยมเป็น "เกณฑ์หลัก" ในการตัดสินใจ

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

- 1) เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาลและระบบการกำกับดูแลองค์กร
- 2) มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการบริการวิชาการ การพัฒนาท้องถิ่น และการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม/กฎหมาย โดยเฉพาะ เช่น ฝั่งกระบวนการ, มาตรการเชิงรุก
- 2) ไม่ชัดเจนที่เฉพาะเจาะจงของ "การฝึกอบรมด้านจริยธรรม" และความทั่วถึงของเนื้อหา/ความถี่ และกลไกการติดตาม/ตรวจสอบการปฏิบัติตามด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ
- 3) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการเชื่อมโยงการทบทวนระบบธรรมาภิบาล/ป้องกัน โดยเฉพาะเข้ากับเหตุการณ์จริง (ข้อผิดพลาด/การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย)
- 4) ไม่ชัดเจนในการกำหนดตัวชี้วัดของผลลัพธ์ในหมวด 7 ว่ามีการ "เชื่อมโยง" ไปยังสมรรถนะหลักหรือผลกระทบต่อสังคม/ชุมชนโดยตรงอย่างไร (มีแต่แผนที่จะทำ BSC)

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

- 1) มีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน (A-D-L-I ครบถ้วน)
- 2) ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากการวิเคราะห์ SWOT, TOWS และผลการประเมินตนเองมาประกอบการกำหนดกลยุทธ์
- 3) มีการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร คณะ/หน่วยงานหลัก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในขั้นตอนการวางแผน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงลึก จากข้อมูลภายนอกในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และกระบวนการวางกลยุทธ์มีความยืดหยุ่นสูง (Agile) หรือมีการคาดการณ์อนาคต (Foresight)
- 2) ไม่ชัดเจนถึงระบบ VOC ยังอยู่ในช่วงการพัฒนาตามแผน (Improvement Plan) ไม่ใช่ระบบที่สมบูรณ์และมีการวัดผลความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการ "จัดทำกลยุทธ์" ที่ผ่านมาโดยตรง
- 3) ไม่ชัดเจนถึงการพัฒนาระบบ KM ยังเน้นที่การเข้าถึงข้อมูล/องค์ความรู้ แต่ขาดความชัดเจนว่ามีกลไกการเรียนรู้ (KM) เข้าไปในกระบวนการ Strategic Review อย่างเป็นทางการ
- 4) ไม่ชัดเจนถึงการเชื่อมโยงกับความต้องการของลูกค้า (หมวด 3) ยังเป็นข้อมูลเชิงโครงสร้าง (พันธกิจ) ไม่ใช่สะท้อนผลลัพธ์การตอบสนองความต้องการในเชิงปริมาณ/คุณภาพ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

- 1) เริ่มมีแนวทางระบบการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์
- 2) มีความตระหนักและมีแผนพัฒนาที่เน้นการสื่อสารเชิงรุก

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบการสะท้อน **ตัวชี้วัด** ในระดับหน่วยงานย่อยและบุคคลที่ชัดเจนว่ามีการนำไปปฏิบัติแล้วจริง
- 2) ไม่พบกลไกการ Audit หรือ วัดผล ความเข้าใจของบุคลากรหน้างานในปัจจุบัน ระบบ BSC ที่เป็นเครื่องมือเชื่อมโยงงานประจำกับกลยุทธ์ยังอยู่ในช่วงการพัฒนา
- 3) ระบบ Dashboard และฐานข้อมูลยังอยู่ในแผนพัฒนา และไม่พบการกำหนดเกณฑ์ Early Warning ที่ชัดเจน
- 4) ไม่พบการแสดงถึงความยืดหยุ่นสูงในการจัดสรรทรัพยากร (เช่น การดึงงบประมาณจากโครงการที่ไม่สำคัญไปใช้กับโอกาสใหม่) และการจัดสรรทรัพยากรที่ สอดคล้องกับ Risk Management โดยเฉพาะ

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Strength

- 1) เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น
- 2) มีการระบุกลุ่มลูกค้าเป้าหมายชัดเจน (ผู้เรียน ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ)
- 3) หน่วยงานมีระบบรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะที่เปิดกว้าง เช่น กล้องรับความคิดเห็น เว็บไซต์ และ Line Official
- 4) มีการนำผลความคาดหวังไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรและบริการนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงระบบ VOC และการวิเคราะห์ข้อมูลยังอยู่ในขั้นตอนพัฒนาตามแผน (Improvement Plan) และขาดความชัดเจนของการใช้วิธีการเชิงคาดการณ์
- 2) ตัวชี้วัดที่ระบุเน้นที่ปริมาณ (จำนวนข้อเสนอแนะ) และความพึงพอใจต่อการตอบสนอง (Response Satisfaction) ไม่ใช่ "การวัดผลการมีส่วนร่วม" (Participation Rate/Quality) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบในปัจจุบัน
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลยังมุ่งเน้นที่การปรับปรุงคุณภาพบริการ (Improvement) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (รายหมวด) ไม่ได้ระบุถึงการค้นหา ความต้องการที่ซ่อนเร้น (Unstated Needs) หรือการนำไปสู่ Disruptive Innovation อย่างชัดเจน
- 4) ไม่ชัดเจนว่าข้อมูลลูกค้า ถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization) ของกลยุทธ์ (หมวด 2) โดยตรง การใช้ข้อมูลลูกค้ายังอยู่ในกรอบของการปรับปรุงบริการ มากกว่าการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์หลัก

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Strength

- 1) เริ่มมีแนวทางในการจำแนกกลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เช่น งานวิจัย-แหล่งทุนภาครัฐ/ภาคเอกชน, บริการวิชาการ-ผู้ประกอบการ/ชุมชน/ท้องถิ่น)
- 2) เริ่มมีแนวทางของกระบวนการในการจัดการข้อร้องเรียน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบการวางกลยุทธ์การบริหารความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน (Differentiation Strategy) สำหรับแต่ละกลุ่ม และไม่พบกลยุทธ์ถูกทบทวนตามผลลัพธ์ความผูกพันของลูกค้าภายนอก
- 2) ไม่พบรายละเอียดของ "มาตรฐาน" หรือ "ความรวดเร็ว" ที่เฉพาะเจาะจง (เช่น Service Level Agreement - SLA) และไม่พบการนำข้อร้องเรียนไปเป็น "โอกาสในการสร้างความผูกพัน"
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลยังเป็นการปรับปรุงตามผลที่เกิดขึ้น (Reactive Improvement) ไม่ใช่การป้องกันก่อนเกิดเหตุ
- 4) ไม่พบข้อมูลลูกค้าถูกใช้เป็น Input ใน Strategic Review ขององค์กร

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

Strength

- 1) เริ่มมีการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ และกำหนดตัวชี้วัด
- 2) เริ่มมีระบบ Dashboard และฐานข้อมูลกลาง
- 3) มีการระบุถึงการทบทวนเน้นตามวงรอบของ PDCA และ SAR
- 4) เริ่มมีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานและการบูรณาการ

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการสะท้อนวิสัยทัศน์และระบบ BSC และการบริหารกลยุทธ์ยังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาตามแผนงาน และตัวชี้วัดที่ระบุของการกำหนด "เป้าหมายที่ท้าทายเชิงกลยุทธ์" ที่ชัดเจน (เช่น การเทียบกับ Benchmark หรือคู่แข่ง)
- 2) ไม่พบว่าเครื่องมือวิเคราะห์ดังกล่าวถูกนำไปใช้งานจริงอย่างทั่วถึงในปัจจุบัน
- 3) ไม่พบถึงความชัดเจนของการทบทวนระบบการวัดผลให้มีความยืดหยุ่นสูง (Agile) หรือมีการเรียนรู้เปรียบเทียบกับองค์กรชั้นนำ อย่างสม่ำเสมอ
- 4) ไม่พบการนำข้อมูลข้ามหมวด (เช่น ข้อมูลลูกค้า ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและระบบ) มาใช้ในการตัดสินใจร่วมกันที่เกิดขึ้นจริง

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

- 1) เริ่มมีระบบการดำเนินการในการจัดการความรู้
- 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบการใช้ KM เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างนวัตกรรม ที่เป็นการปรับปรุงตาม Best Practice และ Competitive Advantage
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีการประเมิน "ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน" และนำผลมาใช้ปรับปรุงระบบ KM (ซึ่งการพัฒนาระบบติดตามผลลัพธ์ของ KM แสดงถึงการรับรู้ว่าจะต้องมีการประเมินในลักษณะนี้)
- 3) ไม่พบว่ามี Knowledge Assets ถูกฝังใน Job Description และ Training หรือใช้เป็นหลักในการกำหนด Competency อย่างเป็นระบบในปัจจุบัน

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

- 1) มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การดูแล สุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการพื้นฐาน
- 2) มีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสม
- 3) มีระบบปฐมนิเทศและอบรมก่อนเริ่มงาน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบการมี Competency Framework ที่สมบูรณ์และเป็นระบบ หรือการจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ที่มีการนำไปใช้จริงอย่างทั่วถึง
- 2) ไม่พบ Talent Review และ Succession Plan ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ อย่างต่อเนื่อง
- 3) ไม่พบการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมที่มีผลต่อ Job Performance และ KPI โดยตรงซึ่ง เป็นการวัดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม
- 4) ไม่พบการแสดงว่า Core Competency ถูกออกแบบเพื่อสนับสนุน Value Proposition หรือมีการ ทวนสอบความสอดคล้องกับ ความต้องการของลูกค้า อย่างเป็นระบบ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

- 1) เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบของแผนงานด้านความผูกพัน
- 2) มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- 3) มีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน (สายวิชาการ/สนับสนุน)
- 4) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและคุณสมบัติ

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบ Well-being Program และกลยุทธ์ D&I (Diversity & Inclusion) ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริม ความหลากหลาย หรือโปรแกรม Engagement ที่ชัดเจน
- 2) ไม่พบว่าแผนงานพัฒนาสมรรถนะได้ถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง และเป็น ระบบ
- 3) ไม่พบการดำเนินการ Action Plan และ Follow-up ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นระบบ
- 4) ไม่พบการแสดงให้เห็นว่า ระบบการให้รางวัลและการยกย่อง (Recognition System) ถูกออกแบบ มาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยม และ เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ /KPI อย่างเป็นระบบ

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

- 1) ใช้ระบบคุณภาพ เช่น PDCA, EdPEX, QA เพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ
- 2) มีการกำหนดเจ้าของกระบวนการ (Process Owner) ชัดเจน
- 3) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ระบบ e-office, MIS, ระบบสารสนเทศ
นักศึกษา

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบวิธีการออกแบบที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน เช่น Stage-Gate หรือ Design Thinking ที่เป็น
ทางการสำหรับกระบวนการออกแบบหลักสูตร/บริการ
- 2) ไม่พบการแสดง Risk Control ถูกฝังอยู่ใน SOP ของกระบวนการปฏิบัติการหลัก (เช่น การเรียนการ
สอน การบริการวิชาการ) อย่างเป็นระบบและมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ไม่พบการวัดและใช้ข้อมูล ประสิทธิภาพของกระบวนการภายใน (เช่น Cycle Time, Defect Rate)
เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 4) ไม่พบความชัดเจนของการเชื่อมโยงกระบวนการ กับกำหนดของลูกค้ำ การจัดการทรัพยากร ตาม
กลยุทธ์ (หมวด 2) อย่างเป็นรูปธรรม

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

Strength

- 1) เริ่มมีระบบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ
- 2) ใช้ตัวชี้วัดหลัก KPI เพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่พบความชัดเจน ของ Supplier Relationship Management หรือ การบริหารห่วงโซ่อุปทาน ที่
เป็นระบบ (เช่น การคัดเลือก การประเมินผล การพัฒนาคู่ค้า)
- 2) ไม่พบการ Audit หรือการติดตามประสิทธิภาพของกระบวนการหลัก อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอใน
ปัจจุบัน
- 3) ไม่พบกระบวนการถอดบทเรียน (Lesson Learned Process) ที่เป็นทางการสำหรับการเรียนรู้จาก
อุบัติการณ์/ความผิดพลาด เพื่อปรับปรุงระบบความปลอดภัยหรือความพร้อมของระบบงาน
โดยเฉพาะ
- 4) ไม่พบว่า IT Strategy ถูกบูรณาการเข้ากับ Operational Excellence ในการส่งมอบบริการหลัก
อย่างสมบูรณ์ และไม่พบข้อมูลการจัดการความพร้อมของระบบ

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ตารางคะแนนผลการประเมินหมวด 1-6

หมวดและหัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนน ประเมิน
หมวด 1 การนำองค์กร	115 คะแนน		23
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65 คะแนน	19	12
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50 คะแนน	21	11
หมวด 2 กลยุทธ์	90 คะแนน		17
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45 คะแนน	20	9
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45 คะแนน	18	8
หมวด 3 ลูกค้า	85 คะแนน		16
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	40 คะแนน	18	7
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45 คะแนน	20	9
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90 คะแนน		14
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการ ขององค์กร	45 คะแนน	16	7
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45 คะแนน	16	7
หมวด 5 บุคลากร	85 คะแนน		14
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40 คะแนน	14	6
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45 คะแนน	19	8
หมวด 6 การปฏิบัติการ	85 คะแนน		14
6.1 กระบวนการทำงาน	40 คะแนน	19	7
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45 คะแนน	15	7
รวม	550 คะแนน		98

ตารางคะแนนผลการประเมิน ผลลัพธ์ หมวด 7

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนนประเมิน
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและ ด้านกระบวนการ	120 คะแนน	11	13
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80 คะแนน	8	6
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80 คะแนน	8	6
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ กำกับดูแลองค์กร	80 คะแนน	8	6
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90 คะแนน	11	11
รวม	450 คะแนน		42

คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (หมวด 1 - 6)	เท่ากับ 98 คะแนน	Early Development
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)	เท่ากับ 42 คะแนน	Early Development
สรุปภาพรวม	เท่ากับ 140 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 มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ/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 มีการเทียบเคียงกับคู่แข่งและ/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 แม้ว่าจะยังมีบางเรื่อง (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 การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม 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	<ul style="list-style-type: none"> - ปวส. 2 หลักสูตร, ปริญญาตรี 9 หลักสูตร และปริญญาโท 1 หลักสูตร - งานวิจัย - การบริการวิชาการ
2. วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี พัฒนากำลังคนและนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่า แก่สังคม ชุมชน ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. ค่านิยม	<p>RMUTL NAN</p> <p>R: Responsibility มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ</p> <p>M: Modern Technology ใช้เทคโนโลยีล้ำสมัยในการเรียนการสอนและพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>U: Unity ทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน</p> <p>T: Tech-Transfer นำความรู้และเทคโนโลยีสู่ชุมชนและอุตสาหกรรม</p> <p>L: Lifelong Learning ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>N: Novelty คิดค้นสิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์การพัฒนา</p> <p>A: Applied Skills ผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะการทำงานจริง</p> <p>N: Nan Legacy อนุรักษ์และพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นน่าน</p>
4. พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม มีสมรรถนะเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ 2. วิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น 3. บริการวิชาการบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาท้องถิ่น 4. สืบสานวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนและคงอยู่ของอัตลักษณ์ท้องถิ่น

OP in brief	ข้อมูล
5. สมรรถนะหลัก	<p>1. การจัดการศึกษาเชิงวิชาชีพและการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Professional & Hands-on Learning)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เน้นการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานท้องถิ่นและประเทศ - จุดแข็งคือการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ (Practical Graduates) <p>2. ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation competency)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น - สนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงใช้ประโยชน์จริง <p>3. การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้สมัยใหม่ (Integration of Local Wisdom & Modern Knowledge)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนานวัตกรรมเชิงวัฒนธรรม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น - เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของจังหวัดน่าน เช่น เกษตรอินทรีย์ ผ้าทอพื้นเมือง สมุนไพร <p>4. การบริการวิชาการเพื่อชุมชนและความยั่งยืน (Community Engagement & Sustainability)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตชุมชน - บริการวิชาการเชิงมีส่วนร่วม (Participatory Academic Service)
6. บุคลากร	จำนวน 154 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ 93 คน จำแนกเป็น อาจารย์ 62 คน ผศ. 30 คน รศ. 1 คน, บุคลากรสายสนับสนุน 61 คน
7. สินทรัพย์	<p>อาคารสถานที่</p> <p>(1) อาคารเรียน 18 อาคาร (2) ห้องเรียน 99 ห้อง (3) ห้องปฏิบัติการ 14 ห้อง (4) ห้องปฏิบัติการผลิตและพัฒนา กัญชาเพื่อการแพทย์1 (5) อาคารแปรรูป สาขาอุตสาหกรรม เกษตร (6) ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพ (7) ฟาร์มเกษตร (8) ห้องสมุด (9) ห้องประชุมอาคารวิทยบริการ (10) ห้องประชุม ชมพูกา (11) ศูนย์วนเกษตร-พฤษภาส (12) ศูนย์แปรรูป พฤษภาส (13) อาคารเอนกประสงค์(14) สนามกีฬา ฟุตบอล 2 สนาม (15) บ้านพักราชการ 56 หลัง (16) บ้านวิถี ไทย ฯลฯ</p>

OP in brief	ข้อมูล
	<p>อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์: (1) เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จำนวน 5 เครื่อง (2) เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล จำนวน 500 เครื่อง (3) โปรเจคเตอร์ประจำห้องเรียน ห้องละ 1 ตัว (4) อุปกรณ์ด้านวิทยาศาสตร์ (5) อุปกรณ์ด้านการเกษตรและอาหารเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>ทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 1 รายการ ได้แก่ อนุสิทธิบัตรสิ่งประดิษฐ์ ตามรายงาน OP หน้า 5</p>
8. กฎระเบียบ ข้อบังคับ	กฎระเบียบด้านการจัดการศึกษา 11 ฉบับ, กฎระเบียบด้านการวิจัย 12 ฉบับ, กฎระเบียบด้านการบริหารจัดการ 17 ฉบับ ตามรายงาน OP หน้า 6
9. โครงสร้างองค์กร	เป็นองค์กรเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการสำนักงานบริหารฯ เป็นผู้บริหารสูงสุดภายใต้สายบังคับบัญชาของอธิการบดี แบ่งส่วนราชการเป็น 2 กอง คือกองบริหารทรัพยากร และกองการศึกษา
10. ผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>ด้านการจัดการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษาระดับ ปวส. ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท <p>ด้านวิจัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ให้ทุนวิจัย ชุมชน <p>ด้านการบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน - ชุมชนที่ได้รับการแก้ไขและยกระดับคุณภาพชีวิต <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า
11. ความต้องการและความคาดหวัง	<p>ด้านการจัดการศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 2. มีงานทำหลังจากที่สำเร็จการศึกษา 3. การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 4. มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ 5. อาจารย์มีความรัก เมตตาต่อศิษย์ และมีจรรยาบรรณ 6. อาจารย์สามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาได้ 7. หลักสูตรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก 8. ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษา การทำวิจัย และการตีพิมพ์เผยแพร่งาน 9. การบริการที่ดีของเจ้าหน้าที่

OP in brief	ข้อมูล
	<p>ด้านการวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีมาตรฐานในการทำวิจัย 2. ส่งมอบงานวิจัยตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งตอบโจทย์ และคุ้มค่ากับงบประมาณที่จัดสรร 3. งานวิจัยมีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถนำไปใช้ได้จริงหรือต่อยอดได้ 4. มีจริยธรรมในการทำวิจัยทุกขั้นตอน 5. เครื่องมือทำงานวิจัยที่ได้มาตรฐานและข้อมูลข่าวสารที่สนับสนุนการวิจัยอย่างเพียงพอ 6. การบริการที่ดีและความพร้อมของนักวิจัย <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุตรหลานจะได้รับความรู้ ทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ ในสาขาวิชาที่เรียน 2. บุตรหลานเรียนจบตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3. บุตรหลานมีงานทำภายหลังจากสำเร็จการศึกษา 4. บัณฑิตมีทักษะความรู้ และมีความรับผิดชอบต่องาน 5. บัณฑิตสามารถแก้ปัญหาและทำงานท่ามกลางความกดดันได้ 6. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของ มทร.ล้านนา น่าน 7. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่ากับศิษย์ ปัจจุบัน 8. ช่องทางการติดต่อสำหรับศิษย์เก่าที่ชัดเจน 9. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ
<p>12. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ</p>	<p>ผู้ส่งมอบ บริษัท/ร้านค้า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณสมบัติผู้เสนอราคา 2. เงื่อนไขในการจัดซื้อจัดจ้าง 3. เป็นไปตามระเบียบการเงินและพัสดุ และเบิกจ่ายทันเวลา <p>คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ สถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นหน่วยงาน/องค์กรที่น่าเชื่อถือ สามารถร่วมดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น วัตถุประสงค์ของความร่วมมือ, ขอบเขตของความร่วมมือ, บทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย, ระยะเวลาในการดำเนินความร่วมมือ, การบริหารจัดการและติดตามผล เป็นต้น

OP in brief	ข้อมูล
13. ลำดับในการแข่งขัน	มทร.ล้านนา น่าน (RMUTL Nan) ได้กำหนดคู่แข่ง ได้แก่ มทร.สุวรรณภูมิ วิทยาเขตหันตรา ตามรายงาน OP หน้า 21
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	ตามรายงาน OP หน้า 21
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	มทร.ล้านนา น่าน มีแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ได้แก่ ฐานข้อมูล CHE QA Online, ฐานข้อมูล สป.อว. (สำนักงานปลัดกระทรวง อว.), ฐานข้อมูลจากสำนักงานวิจัยแห่งชาติ (วช.), เว็บไซต์และรายงานประจำปีของ RMUTSB และ RMUTL, แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เป็นต้น
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ตามรายงาน OP หน้า 22
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ตามรายงาน OP หน้า 23

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2567

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

วัน/เดือน/ปี : 30 ตุลาคม 2568

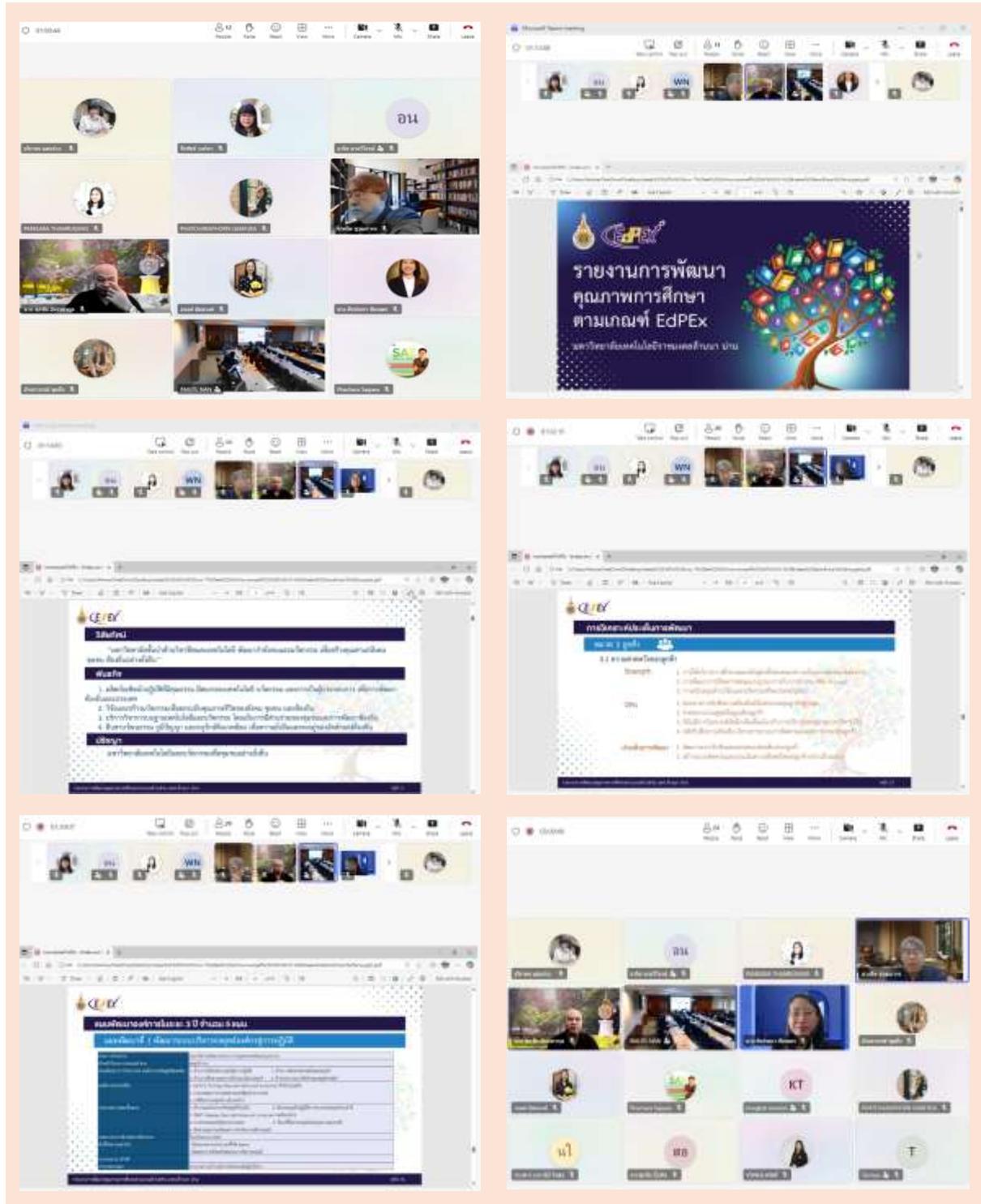
สถานที่ดำเนินงาน : ผ่านระบบออนไลน์

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 น่าน

ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่ ๒๐๐๘ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘

เพื่อให้การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ๑๖๐๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง มอบอำนาจให้รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘ ดังรายนามต่อไปนี้

สำนักงานอธิการบดี

๑. นายนที สัมปุระพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูผลยากร	กรรมการ
๓. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑. นายนที สัมปุระพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูผลยากร	กรรมการ
๓. นางลมัย ผัสดี	กรรมการ
๔. นางสาวปาณิสรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร...

- ๒ -

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิโรจน์ เลิศอนันต์พิพัฒน์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน | กรรมการ |
| ๔. นางจีรพัทธ์ วงศ์ทา | เลขานุการ |

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ สิทธิเจริญ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน | กรรมการ |
| ๔. นางสาวรุจิราพร แสงบัว | เลขานุการ |

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑. นายชาคริต ชูฒยากร | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ สิทธิเจริญ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน | กรรมการ |
| ๔. นางจีรพัทธ์ วงศ์ทา | เลขานุการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายนที สัมประพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอดิเรก ชัยนวกุล | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร | กรรมการ |
| ๔. นายอาริต นาควิโรจน์ | เลขานุการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายนที สัมประพันธ์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิโรจน์ เลิศอนันต์พิพัฒน์ | กรรมการ |
| ๔. นายอาริต นาควิโรจน์ | เลขานุการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายนที สัมประพันธ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร | กรรมการ |
| ๔. นางสาวปานิสร ธรรมเรือง | เลขานุการ |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน...

- ๓ -

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายที สัมปุระพันธ์ | 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 นานิน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา