



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	6
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) ผศ.ศุภชัย	อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
2) นายนที	สัมปยุตพันธ์	กรรมการ
3) ผศ.สิทธิโรจน์	เลิศอนันต์พิพัฒน์	กรรมการ
4) นายอาริต	นาควิโรจน์	เลขานุการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม
- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร
- เริ่มมีแนวทางในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- เริ่มมีแนวทางการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อในการจัดทำแผนกลยุทธ์
- มีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- มีการจำแนกกลุ่มลูกค้ำ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (เช่น ผู้เรียน, ผู้ใช้บัณฑิต, ชุมชน) และความต้องการ

ข. Process OFI

1) มทร. ล้านนา พิษณุโลก มีโอกาสพัฒนาแนวทางที่ดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล

- มีโอกาสที่ผู้นำระดับสูงจะมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา พิษณุโลก จะได้หาแนวทางที่คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
- มีโอกาสที่จะมีวิธีที่มีประสิทธิผลในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้วางแผนกลยุทธ์
- มีโอกาสที่จะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา พิษณุโลก จะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา พิษณุโลก จะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา พิษณุโลก จะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา พิษณุโลก จะมีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการโดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา พิษณุโลก จะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่มั่นคง

การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

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

- มีโอกาสที่จะมีการสื่อสารที่สร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสที่จะมีการส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร ที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสที่จะมีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ฟังมีอย่างรอบด้าน
- มีโอกาสที่จะมีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมทั้งคู่แข่ง และคู่แข่ง
- มีโอกาสที่จะมีการใช้เสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและตลาดเพื่อการปรับปรุงบริการ และกระบวนการ
- มีโอกาสที่จะมีการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรอย่างเหมาะสม
- มีโอกาสที่จะมีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของ มทร. ล้านนา พิษณุโลก ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ มทร. ล้านนา พิษณุโลก สามารถกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินการได้ครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

3) มทร. ล้านนา พิษณุโลก มีโอกาสพัฒนาแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการต่างๆ

- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการกำกับดูแลองค์กร
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวมของ มทร. ล้านนา พิษณุโลก
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของ มทร. ล้านนา พิษณุโลก
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
- มีโอกาสที่จะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการออกแบบระบบงานหลัก รวมถึงการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
- การประเมินและปรับปรุงระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจช่วยให้ มทร. ล้านนา พิษณุโลก สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในปัจจุบัน และอนาคตได้

ค. Result Strength

มทร. ล้านนา พิษณุโลก มีการแสดงระดับของผลลัพธ์และมีแนวโน้มที่ดี เช่น

7.1ก.-7 7.ร้อยละอาจารย์และนักวิจัยที่ตีพิมพ์และ เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ

7.1ข.-2 2. ร้อยละการคงอยู่ของนักศึกษา

7.1ข.-8 8.จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ (นักศึกษา ศิษย์เก่า และประชาชนทั่วไป)

7.4ก.(1)-1 1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

7.4ก.(3)-5 5. จำนวนการทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากร

7.4ก.(4)-1 1.จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของผู้บริหาร

7.4ก.(5)-2 2. จำนวนชุมชนที่ได้รับการพิจารณาโดยงานวิจัย เป็นต้น

มทร. ล้านนา พิษณุโลก มีการแสดงระดับของผลลัพธ์ เช่น

7.1ก.-1 1.ร้อยละของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำ

7.1ก.-3 3.ระดับความพึงพอใจของนายจ้าง

7.1ก.-6 6.จำนวนรางวัลที่นักศึกษาได้รับจากการแข่งขันตามสมรรถนะวิชาชีพ วิชาการ ในระดับชาติหรือนานาชาติ

7.1ก.-8 8.จำนวนผลงาน/บทความตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารที่ ปรากฏในฐานข้อมูลตามเกณฑ์ กพอ.

7.1ก.-14 14. รายได้จากงานบริการวิชาการจากเทคโนโลยีนวัตกรรม งานสร้างสรรค์

7.2ก.(1)-1 1. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาใน ภาพรวมของเขตพื้นที่

7.2ก.(1)-5 5. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการทางวิชาการ

7.2ก.(2)-3 3.จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน

7.3ก.(1)-3 3. จำนวนการผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ

7.3ก.(1)-8 8. จำนวนรางวัลที่บุคลากรได้รับการจากงานวิจัยทั้งระดับชาติและนานาชาติ

7.3ก.(2)-1 1. ร้อยละความพึงพอใจต่อเทคโนโลยี สนับสนุนการทำงาน

7.5ก.(1)-2 2.ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณทั้งหมด

7.5ก.(2)-1 1. ร้อยละของนักศึกษาใหม่เทียบกับแผนการรับ

7.5ข.(1)-1 1. ผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์และ ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ เป็นต้น

ง. Result OFI

มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ควรทบทวนการกำหนดและแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญ ได้แก่

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

2) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น จำนวนการร้องเรียนต่อการทำธุรกรรมกับ มทร.ล้านนา พิชญ์โลก 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 หรืออัตราการเติบโตของรายได้ จำนวนผู้รับบริการ จำนวนผู้ให้ทุนวิจัย ส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นในกลุ่มตลาดเป้าหมาย ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการลดความรุนแรงของความเสี่ยงสำคัญตามที่ระบุในแผน ฯลฯ

การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวให้ครบถ้วนอาจช่วยให้ มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการเหล่านั้นให้ดีขึ้น

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Strength

- 1) ผู้นำระดับสูงของมทร.ล้านนา พิษณุโลก มีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม และมีการกำหนดบทบาทการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ในทุกปี
- 2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก เริ่มมีแนวทางในการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากรและผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นๆ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ยังไม่ชัดเจนในแนวทางของการนำองค์การ ยังไม่มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทุกกลุ่มและไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการการนำองค์การของผู้นำระดับสูง
- 2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ยังไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง
- 3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ผู้นำระดับสูงแสดงถึงความมุ่งมั่นด้วยตนเองเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยม จรรยาบรรณและจริยธรรม หรือการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร
- 4) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการสื่อสาร ความถี่และประเด็นที่ต้องการสื่อสารรวมถึงช่องทางการสื่อสาร
- 5) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนถึงผู้นำระดับสูงมีการกำหนดแนวทางที่เป็นระบบและสอดคล้องกับการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 6) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนว่าการสร้างสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องกับการดำเนินการต่าง ๆ ของกระบวนการที่สำคัญของเขตพื้นที่ฯ
- 7) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนในแนวทางที่ผู้นำระดับสูงใช้เพื่อให้เขตพื้นที่ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้
- 8) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่มีแนวทางที่ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมต่อสภาพแวดล้อมของการ

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

- 1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ที่ มีแนวทางที่ในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการให้ความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบ ให้คำแนะนำเรื่องจรรยาบรรณ

OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ยังไม่ชัดเจนว่ามทร.ล้านนา พิษณุโลก มีแนวทางในการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารไปพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิผลของผู้นำ

2) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ยังไม่ชัดเจนว่ามทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีระบบการนำองค์กรอย่างไร อีกทั้งยังไม่ชัดเจนในเรื่องการทบทวนการกำกับดูแลเขตพื้นที่

3) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ยังไม่มีระบบการกำหนดแนวทางลดความเสี่ยง/ผลกระทบเชิงลบ ที่ระบุตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ รวมทั้งกระบวนการกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย

4) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการตัวอย่างในการส่งเสริมการปฏิบัติจริยธรรมและส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในด้านจริยธรรมครบทุกด้านและทั่วทั้งองค์กรซึ่งควรครอบคลุมลูกค้ำกลุ่มอื่นคู่ความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้เสีย ฯลฯ

5) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างความผาสุกของสังคม ไม่พบว่ามีการดำเนินการคำนึงถึงเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคม

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

1) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีแนวทางจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ (แต่งตั้งคณะกรรมการฯ, เปิดรับความคิดเห็น, รวบรวมข้อมูล, ตรวจสอบแผน, เผยแพร่แผนฯ) มีการนำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยมาจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการกำหนดกลยุทธ์ยังไม่ครอบคลุมพันธกิจในทุกด้าน ยังไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์

2) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ยังไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ขาดการวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุก โดยบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญ

3) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ขาดการนำข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ข้อมูลสารสนเทศ แนวโน้มสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคต มาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

1) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการจัดทำแผนปฏิบัติการจากแผนกลยุทธ์และเผยแพร่ แผนปฏิบัติการราชการในทุกแพลตฟอร์มของมหาวิทยาลัย เพื่อนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ไม่ชัดเจนในกระบวนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปยังบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้ขาดความตระหนักในการรับรู้เป้าหมายเดียวกัน

2) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ขาดการวิเคราะห์ และกำหนดโครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์เชิงรุกที่มีความเร่งด่วน

3) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการไปล่วงหน้า ก่อนการกำหนดกลยุทธ์

4) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ไม่มีกระบวนการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อหาสาเหตุ ปัญหา อุปสรรค เพื่อปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการสื่อสารผลการวิเคราะห์ให้ทุกระดับรับทราบ

หมวดที่ 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

Strength

1) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก เริ่มมีแนวทางในการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารกับผู้เรียนหลายรูปแบบ ทั้งออนไลน์ (Website, Facebook, Line) และออฟไลน์ (กิจกรรมแนะแนว, Open House, เวทีนักศึกษา) ได้ข้อมูลสารสนเทศที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ เพื่อเป็นแนวทางที่ทำให้ได้สารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้

2) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก เริ่มมีวิธีการ ในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำ และส่วนตลาด เพื่อกำหนดกลุ่มผู้เรียนปัจจุบัน คาดการณ์เกี่ยวกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น รวมทั้งส่วนตลาดในอนาคต (มีการจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำอย่างชัดเจน และออกแบบหลักสูตรตอบโจทย์พื้นที่ (Smart Farmer, Automation, Creative Business))

3) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก เริ่มมีวิธีการ ในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

2) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และส่วนตลาด

3) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ

3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ

Strength

1) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก เริ่มมีแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ จากผู้เรียน ตามขั้นตอนการจัดการการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของนักศึกษา

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ยังไม่มีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ชัดเจน

2) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ยังไม่มีแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากเขตพื้นที่

3) มทร.ลำนานา พิชญ์โลก ยังไม่มีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่ากระบวนการเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ

4) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

Strength

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีวิธีการในการวัดผลการดำเนินการของเขตพื้นที่ฯ โดยมีการทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดอยู่ในขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์ แสดงกลุ่มตัววัด ความถี่ การวิเคราะห์ และการนำไปใช้

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ยังไม่มีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การปรับปรุงผลการดำเนินการตามพันธกิจ ให้ดีกว่าคู่แข่ง

2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่พบแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลที่เขตพื้นที่ฯ ใช้ในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของเขตพื้นที่ฯ

3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ได้แสดงวิธีนำผลการทบทวนผลการดำเนินงานไปใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีแนวทางในการจัดการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ ร่วมกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศและมียางงานการปกป้องความปลอดภัยและป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์

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

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้มีคุณภาพ พิจารณา ความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน ยังไม่มีการจัดทำแนวทางการควบคุมสารสนเทศเพื่อให้มีคุณภาพสำหรับการดำเนินงาน

2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นมีความพร้อมใช้งาน

3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็น

4) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทำให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่ฯ

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร 14%

Strength

- 1) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีกระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 5 ปี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- 2) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- 3) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการดูแล/ส่งเสริมระหว่างบุคลากรใหม่ที่อยู่ในช่วงทดลองงานต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถผ่านเกณฑ์ดังกล่าวได้
- 4) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก เมื่อมีบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ได้มีกระบวนการดูแลบุคลากรเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่สามารถทำงานร่วมกันได้กับวัฒนธรรมองค์กรสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้
- 5) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทั้ง ด้านเทคโนโลยี ความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 6) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีระบบ/กระบวนการที่สนับสนุนการทำงานให้บรรลุพันธกิจหลักของสายวิชาการและสนับสนุน
- 7) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีคณะกรรมการในการกำกับ ดูแล ด้านสภาพแวดล้อม ทัศนียภาพบริเวณโดยรอบที่ทำงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านเทคโนโลยีและความสะดวกในการทำงาน
- 8) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการจัดสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกกลุ่ม
- 9) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีบุคลากรได้รับสวัสดิการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ครอบคลุม

OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง
- 2) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ต้องมีการสื่อสารให้มากขึ้นระหว่างพี่เลี้ยง/ฝ่ายบุคคลต่อบุคลากรใหม่ ทั้งในเรื่องรายละเอียด/ความถูกต้องของการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการที่บุคลากรใหม่พึงมี
- 3) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก การสื่อสารระหว่างช่วงวัยในบุคลากรยังไม่เพียงพอ เกิดช่องว่างระหว่างวัยเป็นอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
- 4) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ขาดสิ่งสนับสนุนที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้น เช่น ยังขาดการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจตรงกันระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุนในบางกระบวนการ / เทคโนโลยีที่สนับสนุน
- 5) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก ขาดการส่งเสริมผลตอบแทนทั้งที่เป็น Reward และ Recognition อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุผล
- 6) มทร.ล้านนา พิชญ์โลก มีการติดตามประเมินผลหลังจากได้มีการแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ต่อเนื่อง ขาดการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาวะแวดล้อมด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง

7) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ขาดการสำรวจความต้องการ/สิ่งสนับสนุนเพื่อตอบสนองและส่งเสริมสถานะแวดล้อมของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

8) มทร.ล้านนา พิษณุโลก การสื่อสารยังไม่ต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ทราบสิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงได้

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร “สร้างคน สู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี” โดยใช้ค่านิยมองค์กร “HANDS-ON” เป็นตัวขับเคลื่อน และสื่อสารไปยังบุคลากรผ่านการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อและแจ้งเวียนบุคลากรไปยัง 2 กอง 3 คณะ

2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส

3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก การส่งเสริมความปรารถนาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรผ่านระบบบริหารงานบุคคลในแผนพัฒนาตนเอง (IDP)

4) มทร.ล้านนา พิษณุโลก เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อที่ตรงกับสายงาน เพิ่มขีดความสามารถ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) ในการปฏิบัติงาน และ เปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมต้องตามสายงาน และพัฒนาทักษะด้วยงบประมาณบุคลากร

5) มทร.ล้านนา พิษณุโลก การปฏิบัติงานหรือการดำเนินการต่างๆอยู่ภายใต้ความเสมอภาค เช่น เพศ อายุ เป็นต้น

6) มทร.ล้านนา พิษณุโลก เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การแสดงความคิดเห็นในเวทีต่าง ๆ

OFI : (Opportunity for Improvement)

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ขาดการสำรวจปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ขาดการประเมินปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ขาดเวทีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมแบบ Face to Face

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้าสำหรับหลักสูตร บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน

OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ เช่น ออกแบบหลักสูตร บริการวิชาการและการบริหารจัดการ
- 2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ยังไม่มีความชัดเจนในการกำหนดตัววัด ที่เชื่อมโยงกับข้อกำหนดของกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของกระบวนการทำงานต่าง ๆ จะได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์
- 3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ยังไม่มีวิธีปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการและการบริหารจัดการ โดยทบทวนวิเคราะห์จากผลการดำเนินงานจากตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการหลักตามรอบการประเมิน อีกทั้งยังไม่มีการใช้ผลการตรวจประเมินคุณภาพ ข้อผิดพลาดของการปฏิบัติ ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงการทำงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานในทุกๆ ด้าน

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

Strength

- 1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีแนวทางการจัดการเครือข่ายอุปทาน ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์จากผู้ส่งมอบ และจัดหาสถานที่ฝึกงาน รวมทั้งแหล่งทุนวิจัยจากคู่ความร่วมมือ มีการจัดทำข้อกำหนดการคัดเลือก การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ หากมีผลการดำเนินงานที่ไม่ดี ผู้รับผิดชอบจะพิจารณาไม่จัดซื้อหรือจัดหาซ้ำอีก
- 2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น มีการกำหนดการจัดการด้านความปลอดภัย
- 3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีวิธีการในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน โดยมีการร่วมฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกร่าง

OFI : (Opportunity for Improvement)

- 1) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่มีวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ
- 2) มทร.ล้านนา พิษณุโลก ไม่มีวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ไม่มีการวิเคราะห์แลมทร.ล้านนา พิษณุโลก ะจัดทำแผนบริหาร ไม่มีการประเมินความเสี่ยงของแผนการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
- 3) มทร.ล้านนา พิษณุโลก มีแนวทาง ในการบริหารความเสี่ยง แต่ไม่ชัดเจนในการดำเนินการเลือก และวิเคราะห์ความเสี่ยง ไม่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ตารางคะแนนผลการประเมินหมวด 1-6

หมวดและหัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนน ประเมิน
หมวด 1 การนำองค์กร	115 คะแนน	19	22
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65 คะแนน	18	12
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50 คะแนน	20	10
หมวด 2 กลยุทธ์	90 คะแนน	18	16
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45 คะแนน	17	8
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45 คะแนน	19	8
หมวด 3 ลูกค้า	85 คะแนน	19	16
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	40 คะแนน	19	8
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45 คะแนน	19	8
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90 คะแนน	14	13
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45 คะแนน	15	7
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45 คะแนน	14	6
หมวด 5 บุคลากร	85 คะแนน	15	13
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40 คะแนน	14	6
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45 คะแนน	16	7
หมวด 6 การปฏิบัติการ	85 คะแนน	16	14
6.1 กระบวนการทำงาน	40 คะแนน	15	6
6.2 ประสิทธิภาพผลของการปฏิบัติการ	45 คะแนน	17	8
รวม	550 คะแนน		94

ตารางคะแนนผลการประเมิน ผลลัพธ์ หมวด 7

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนน ประเมิน
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและ ด้านกระบวนการ	120 คะแนน	20	24
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80 คะแนน	14	11
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80 คะแนน	14	11
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ กำกับดูแลองค์กร	80 คะแนน	20	16
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90 คะแนน	14	13
รวม	450 คะแนน		75

คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (550 คะแนน)	เท่ากับ	94 คะแนน	Early Development
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (450 คะแนน)	เท่ากับ	75 คะแนน	Early Development
สรุปภาพรวม (1000 คะแนน)	เท่ากับ	169 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 ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและยังไม่มีมีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และ การปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151 – 200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201 – 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้วางยังมีบางเรื่อง (กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญๆ อย่างเป็นระบบ
261 – 320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้วางการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่างๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321 – 370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญๆ
371 – 430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431 – 480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ตีความในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ตีความดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481 – 550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กรการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมและการแบ่งปัน 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 789 คน (ป.ตรี 646 คน ปวส. 143 คน) 2. การจัดการเรียนการสอน คณะบริหารฯ คณะวิทย์ คณะวิศวกรรมฯ จำนวน 18 หลักสูตร (ป.ตรี 9 หลักสูตร ปวส. 9 หลักสูตร) 3. วิจัย-การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในชุมชนและเชิงพาณิชย์ สนับสนุนให้มีการวิจัยข้ามศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ สร้าง มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน อีกทั้งเน้นการวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานคุณภาพสูงใน Scopus 4. บริการวิชาการ - การจัดกิจกรรมให้คำปรึกษาแก่ประชาชน หรือการออกหน่วยบำบัด ทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้ประชาชนร่วมกับจังหวัดพิษณุโลก เป็น แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แก่ประชาชน - การอบรม ระบบสารสนเทศเกษตรอินทรีย์ (OAN) ตามมาตรฐาน เกษตรอินทรีย์ RL-PGS การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้บริการองค์การ บริหารส่วนตำบล
2. วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับชุมชนอย่างยั่งยืน
3. ค่านิยม	ค่านิยม HANDS-ON H = Happy organization องค์กรแห่งความสุข A = Agility ความคล่องตัว N = Need of Stakeholders ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย D = Delivering Value and Result การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ S = Systematic การทำงานอย่างเป็นระบบ O = Opportunity Innovation การสร้างโอกาสและนวัตกรรม N = Network การสร้างเครือข่าย
4. พันธกิจ	1. ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ และนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีนวัตกรรม ส่งเสริม การเป็นผู้ประกอบการ และการเรียนรู้ทุกช่วงวัย 2. สร้างงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้องค์ความรู้ใหม่เชิงนวัตกรรม เทคโนโลยีที่มีการบูรณาการระหว่างศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับ ชุมชน 3. บริการวิชาการแก่ชุมชน และเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน และสามารถสร้างรายได้ 4. สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อความ ยั่งยืน
5. สมรรถนะหลัก	-
6. บุคลากร	รวม 184 คน 1. สายวิชาการ 102 คน (ผศ...26..คน) 2. สายสนับสนุน 82 คน ข้าราชการพิเศษ 2 คน ข้าราชการ 13 คน
7. สิ้นทรัพย์	1. อาคาร 13 หลัง คือ อาคารเรียน 12 หลัง อาคารอำนวยการ 1 หลัง 2. ห้องปฏิบัติการ 45 ห้อง 3. โรงงานปฏิบัติงาน 10 โรง

OP in brief	ข้อมูล
	4. ฟาร์มฝึกทักษะ 20 5. แปลงการเกษตร พื้นที่ 78 ไร่
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	1. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF:HEd) 2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู 3. มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อาชีวะ) 4. มาตรฐานจริยธรรมในมนุษย์ 5. มาตรฐานจริยธรรมในสัตว์ 6. พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 7. กฎกระทรวง การกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการพลังงาน ในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม พ.ศ. 2552
9. โครงสร้างองค์กร	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร เป็นผู้บริหารสูงสุด มีการบริหารงานโดยคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดการศึกษา การใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆในการบริหารจัดการภายใน พิจารณากลับกรองเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ การบริหารงานการเงิน การจัดทำแผน และการจัดหารายได้ตลอดจนการศึกษาต่อ การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังภาพ OP หน้า ที่ 7
10. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. นักศึกษา
11. ความต้องการและความคาดหวัง	<ul style="list-style-type: none"> - สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด - มีงานทำหลังจากที่สำเร็จการศึกษา - การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ 2. ผู้ให้ทุนวิจัย <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามกรอบการวิจัยแผนยุทธศาสตร์ชาติและได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมถึงการส่งรายงานความก้าวหน้าและฉบับสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่ระบุ - ผลงานวิจัย และนวัตกรรม สามารถเผยแพร่สู่วงการวิชาการและสาธารณชนได้ อย่างถูกต้องและมีมาตรฐาน - การนำผลงานวิจัย และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่า - ผลงานวิจัยมีมาตรฐานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับชาตินานาชาติ 3. ชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานวิจัยสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือสามารถนำไปสู่การพัฒนาสร้าง นวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง - ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมจากงานวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อถ่ายทอดสู่ชุมชน 4. ผู้ปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - บุตรหลานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรภายในเวลาดำหนด - สื่อการเรียนการสอนที่ครบ ทันสมัย และเหมาะสมกับผู้เรียน - ครูผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับ

OP in brief	ข้อมูล
	<p>ความรู้อย่างเต็มที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีงานทำหรือสามารถประกอบอาชีพได้ <p>5. ผู้ใช้บัณฑิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - บัณฑิตที่จบมาสามารถทำงานได้จริง - บัณฑิตมีความรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม - บัณฑิตมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น <p>6. ศิษย์เก่า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่องทางการติดต่อสำหรับศิษย์เก่าที่ชัดเจน - มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง - มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่ากับศิษย์ปัจจุบัน
12. ผู้ส่งมอบและคู่ความ ร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนพันธกิจหลักในด้าน วิจัย เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์และบริการให้แก่มหาวิทยาลัย 2. สนับสนุนพันธกิจหลักในด้านวิจัย ด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือแรงงาน (in-cash ,in-Kind) ให้แก่มหาวิทยาลัย 3. ความร่วมมือทางวิชาการ เช่น อบรมหลักสูตรระยะสั้นให้กับนักเรียน 4. โควตาให้นักเรียนเข้าศึกษาต่อ 5. การแลกเปลี่ยนกิจกรรม ทักษะวิชาชีพ 6. สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ และห้องปฏิบัติการ รวมทั้งให้ความรู้เชิงทักษะ ประสบการณ์แก่อาจารย์ 7. งบประมาณสนับสนุนการวิจัย,บริการวิชาการ โจทย์วิจัย 8. การเตรียมความพร้อมนักศึกษา 9. แหล่งฝึกทักษะและดูแลนักศึกษา
13. ลำดับในการแข่งขัน	
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและอัตราการเกิดลดลง 2. แนวคิด ค่านิยมของคนรุ่นใหม่เริ่มให้ความสนใจกับการแสวงหาความรู้ที่ไม่ต้องเรียนจบ ป.ตรี 3. การแข่งขันโดยตรงที่มาจากสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันที่เปิดการเรียนการสอนระดับ ปวส. และ ปริญญาตรี 4. การเข้าสู่มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม 5. การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลงทั้งในส่วนของเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินรายได้ ส่งผลต่อการบริหารจัดการในภาพรวม ภายใต้อำนาจจัดของงบประมาณ
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	<p>ร้อยละของการมีงานทำในระยะเวลา 1 ปี, ทำงานตรงสาย, ทำงานไม่ตรงสาย,รางวัลด้านการเกษตรของนักศึกษา (จำนวนรางวัล), ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต, จำนวนโครงการงานวิจัย, จำนวนเงินทุนที่สนับสนุนงานวิจัยทั้งภายในและภายนอก (บาท), จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่</p>
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษา 2. มีการบูรณาการระหว่างศาสตร์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ 3. คลินิกเทคโนโลยี มทร.ล้านนา พิษณุโลก ให้คำปรึกษาและบริการ

OP in brief	ข้อมูล
	<p>ข้อมูลเทคโนโลยีแก๊ซชุมชน</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. หน่วยวิจัยและพัฒนาความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอาหารสำหรับผู้ประกอบการ 5. หน่วยปฏิบัติการกลางเกษตรและอาหารปลอดภัย 6. มีการสนับสนุน ส่งเสริมทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำ EdPEX มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2. ใช้ ITA บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล 3. นำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ เป็นระบบการรับรองคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล 4. ใช้หลัก PDCA ในการทบทวนและปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2567

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

วัน/เดือน/ปี : 28 ตุลาคม 2568

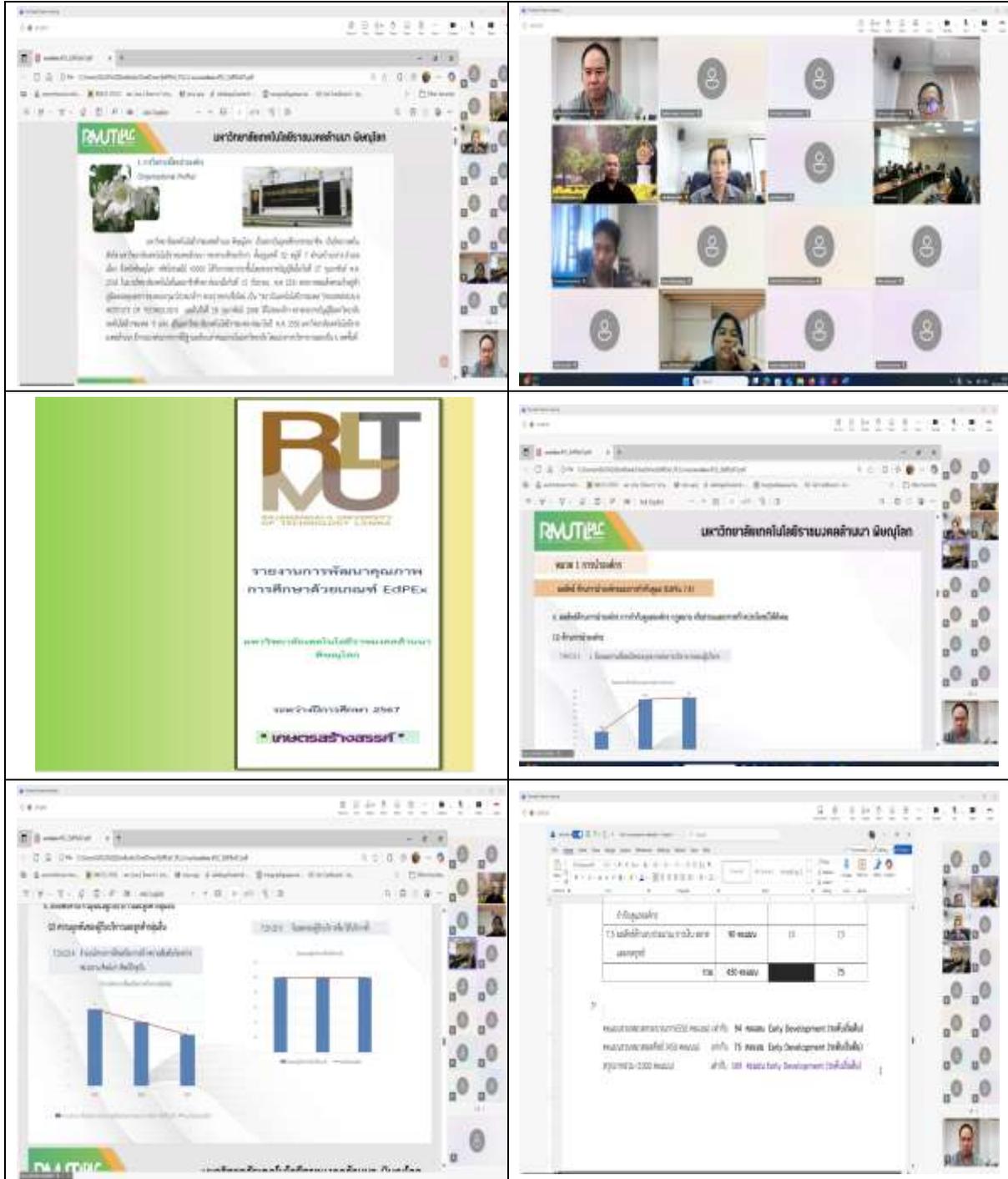
สถานที่ดำเนินงาน : ผ่านระบบออนไลน์

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) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค.
คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ที่ ๒๐๐๗ /๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

เพื่อให้การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุนในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ที่ ๑๖๐๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง มอบอำนาจให้รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ดังรายนามต่อไปนี้

สำนักงานอธิการบดี

๑. นายที สัมปุระพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูฒยากร	กรรมการ
๓. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

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

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูฒยากร	กรรมการ
๓. นางลลมี ผัสดี	กรรมการ
๔. นางสาวปภาณิสรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร...

- ๒ -

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร

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

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

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

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน...

- ๓ -

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายที สัมปุระพันธ์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวปานิสรာ 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