



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลำปาง

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน	1
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	2
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ	6
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Brand)	12
5. OP in Brief	18

1. วัตถุประสงค์ แนวทางและคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของหน่วยงานสนับสนุนที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสนับสนุน

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด 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 เพื่อยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงานสนับสนุนต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย	อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
2) อาจารย์นที	สัมปณะพันธ์	กรรมการ
3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช	คำแปน	กรรมการ
4) นางสาวปาณิสรา	ธรรมเรือง	เลขานุการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม
- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- เริ่มมีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กร
- เริ่มมีแนวทางในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- เริ่มมีแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์
- มีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

ข. Process OFI

1) มทร. ล้านนา ลำปาง มีโอกาสพัฒนาแนวทางที่ดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิผล

- มีโอกาสที่ผู้นำระดับสูงจะมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา ลำปาง จะได้หาแนวทางที่คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
- มีโอกาสที่จะมีวิธีที่มีประสิทธิผลในการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้วางแผนกลยุทธ์
- มีโอกาสที่จะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา ลำปาง จะมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา ลำปาง จะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา ลำปาง จะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา ลำปาง จะมีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการโดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน
- มีโอกาสที่ มทร. ล้านนา ลำปาง จะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่มั่นคง

การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล อาจช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

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

- มีโอกาสว่าจะมีการสื่อสารที่สร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสว่าจะมีการส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร ที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสว่าจะมีการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ฟังอย่างรอบด้าน
- มีโอกาสว่าจะมีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมทั้งคู่แข่งและคู่แข่ง
- มีโอกาสว่าจะมีการใช้เสียงของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่นและตลาดเพื่อการปรับปรุงบริการ และกระบวนการ
- มีโอกาสว่าจะมีการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรอย่างเหมาะสม
- มีโอกาสว่าจะมีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของ มทร. ล้านนา ลำปาง ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ มทร.ล้านนา ลำปาง สามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการได้ครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

3) มทร. ล้านนา ลำปาง มีโอกาสพัฒนาแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการต่าง ๆ

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

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจช่วยให้ มทร.ล้านนา ลำปาง สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในปัจจุบัน และอนาคตได้

ค. Result Strength

- มทร.ล้านนา ลำปาง มีการแสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้รับบริการและด้านกระบวนการ เช่น ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามเวลา, ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำ, ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต, ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการสอน, การจัดอบรมซ่อมแผนการดับเพลิงประจำปี เป็นต้น
- มทร.ล้านนา ลำปาง มีการแสดงผลลัพธ์ด้านลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฯ, จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ที่สมัครเป็นสมาชิก สมาคมศิษย์เก่า, จำนวนเงินที่ได้รับบริจาคศิษย์เก่า เป็นต้น
- มทร.ล้านนา ลำปาง มีการแสดงผลลัพธ์ที่ด้านบุคลากร เช่น จำนวนบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้, ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน, อัตราการคงอยู่ของบุคลากร, ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน, ระดับความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น
- มทร.ล้านนา ลำปาง มีการแสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล เช่น จำนวนข้อบกพร่องจากหน่วยตรวจสอบภายใน, การได้รับการประเมินองค์กรสมัชชาคุณธรรม จังหวัดลำปาง, จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา, จำนวนองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ไปยกระดับคุณภาพให้กับชุมชน
- มทร.ล้านนา ลำปาง มีการแสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา, รายได้งานฟาร์ม, รายได้จากการให้บริการบุคคลภายนอก, ร้อยละของจำนวนนักศึกษาเทียบกับแผนรับนักศึกษา, ร้อยละของโครงการที่ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น

ง. Result OFI

มทร.ล้านนา ลำปางไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้าน ได้แก่

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นตามผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลลัพธ์ความสำเร็จของผู้รับบริการ หลังการใช้บริการ ร้อยละการส่งมอบงานวิจัย/งานบริการวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด ฯลฯ
- ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น เช่น ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น จำนวนการร้องเรียนต่อการทำธุรกรรมกับ มทร.ล้านนาลำปาง อัตราการมีส่วนร่วมกับช่องทางดิจิทัล อัตราการแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่ครั้งแรก เวลาในการตอบกลับผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ฯลฯ
- ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านอัตรากำลัง ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร คะแนนความผูกพันของบุคลากร คะแนนความสุขและความอยู่ดีมีสุข ร้อยละการมีส่วนร่วม ในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการ บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา/ฝึกอบรมตามแผนกลยุทธ์ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงาน ฯลฯ

- ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในเรื่องการสื่อสาร สร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ผลลัพธ์การบรรลุวิสัยทัศน์ จำนวนเหตุการณ์ละเมิด กฎหมาย, จรรยาบรรณ, หรือนโยบายที่สำคัญ ความสำเร็จในการลดความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม ที่องค์กรสร้างให้ชุมชน ฯลฯ
- ด้านการเงิน การตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายรับ รายจ่าย หรืออัตรากำไรสุทธิของรายได้ จำนวนผู้รับบริการ จำนวนผู้ให้ทุนวิจัย ส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นในกลุ่มตลาดเป้าหมาย ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการลดความรุนแรงของความเสี่ยงสำคัญตามที่ระบุในแผน ฯลฯ

การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวให้ครบถ้วนอาจช่วยให้ มทร.ล้านนาลำปาง ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการเหล่านั้นให้ดีขึ้น

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Strength

- 1) ผู้บริหารระดับสูงใช้วิธีการมีส่วนร่วมดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม
- 2) มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน
- 3) ผู้บริหารระดับสูงเน้นการสื่อสารและมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ
- 4) มีระบบติดตามผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง
- 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรม และความโปร่งใส

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์
- 2) ไม่ชัดเจนถึงการสื่อสาร ไปยังบุคลากรทุกกลุ่ม
- 3) ไม่ชัดเจนถึงการประเมินผลการนำองค์การ และกระบวนการสะท้อนกลับเป็นอย่างเป็นระบบ

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

- 1) มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและตรวจสอบได้
- 2) มีระบบติดตามความโปร่งใส เช่น ITA, รายงานผลการดำเนินงาน การตรวจสอบภายในประจำปี
- 3) ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำแบบอย่างในการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ
- 4) มียุทธศาสตร์ “สถาบันเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อชุมชนอย่างยั่งยืน” ที่เชื่อมโยงกับนโยบาย จังหวัดลำปาง
- 5) มีการจัดทำโครงการบริการวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยี งานวิจัยเชิงพื้นที่

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการมีส่วนร่วมกับชุมชน โรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ กรมอาชีวศึกษา สถาบันฝีมือแรงงานและภาคเอกชน
- 2) ไม่ชัดเจนถึงการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษาได้เรียนรู้จริง ชุมชนได้ประโยชน์ตรง ภาครัฐและเอกชนได้เครือข่ายความร่วมมือ ทำให้สถาบันเป็นกลไกหลักในการพัฒนา สังคมและเศรษฐกิจจังหวัดลำปางอย่างยั่งยืน

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

- 1) มีวิสัยทัศน์ชัดเจน “IAI for Society” ที่เน้นเกษตรอุตสาหกรรมและนวัตกรรมเพื่อสังคม
- 2) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีและเกษตรอุตสาหกรรม
- 3) มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานภายนอก เช่น NIA, Talent Mobility

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการสื่อสารกลยุทธ์สู่ระดับปฏิบัติทุกหน่วยงาน
- 2) ไม่ชัดเจนถึงระบบติดตามผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์
- 3) ไม่ชัดเจนถึงระบบสารสนเทศกลางในการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดและความก้าวหน้า

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

- 1) มีโครงการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่อเนื่อง เช่น Startup IAI, Lifelong Learning, Smart Farm Prototype
- 2) บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทด้านวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการเพื่อชุมชน
- 3) มีความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติจริง

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการติดตามและประเมินผลโครงการที่เป็นระบบเดียวกัน
- 2) หน่วยงานมีบุคลากรบางส่วนที่ต้องพัฒนาทักษะด้านการบริหารแผนเชิงยุทธศาสตร์
- 3) ไม่ชัดเจนถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรายงานผลอย่างเป็นระบบ

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Strength

- 1) มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนและลูกค้า ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจต่อการรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา
- 2) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ลูกค้า
- 3) มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่ทันสมัย
- 4) มีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่ เพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงความต้องการแรงงาน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สร้างกระบวนการขั้นตอนที่ทำให้ลูกค้าเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน
- 2) ไม่ชัดเจนถึงการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ใหม่ เชิงบูรณาการกับการทำงานและระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อรองรับความคาดหวังของผู้เรียนยุคใหม่ที่ต้องการ “เรียนรู้ตลอดชีวิต”
- 3) ไม่ชัดเจนถึงการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการตลาดแรงงานและชุมชน
- 4) ไม่ชัดเจนว่ามีการออกแบบการบริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Strength

- 1) มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆอย่างเป็นระบบ
- 2) มีการใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ที่หลากหลายในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมาย
- 3) มีเครือข่ายศิษย์เก่าที่ช่วยสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย
- 4) มีการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นและบริการวิชาการสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีความร่วมมือที่ดีจากหน่วยงานภายนอก

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่ามีการกำหนดหลักสูตรและบริการโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าเป็นสำคัญ
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและลูกค้าผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อบุคคล สื่อออนไลน์ และการประเมินความพึงพอใจ
- 3) ไม่ชัดเจนว่ามีการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- 4) ไม่ชัดเจนว่ามีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและหน่วยงานต่างๆ

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

Strength

- 1) มีการติดตามและประเมินผลแผนงานประจำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติ การดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
- 2) มีคณาจารย์และบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จ
- 3) มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัย รองรับการเรียนรู้ การวิจัย และการให้บริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่ามีระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบกลไก ในการรวบรวม จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ภายในองค์กรไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเชิงลึก เช่น กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ที่ลึกและรอบด้านจะช่วยให้สามารถระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

- 1) มีการพัฒนาฐานข้อมูลกลางที่รวบรวมผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และองค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงาน วิชาการไว้เป็นระบบ สามารถเข้าถึงได้สะดวก และเชื่อมโยงกับเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติ ช่วยส่งเสริมให้ผลงานของคณาจารย์และบุคลากรได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง เพิ่มโอกาสในการต่อยอดงานวิจัยและความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก
- 2) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการทำงานในทุกระดับ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ เช่น ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ , ระบบฐานข้อมูลวิจัย, ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศ (Data Integration)
- 3) ไม่ชัดเจนว่ามีจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
- 4) การเข้าถึงข้อมูลยังมีข้อจำกัดแม้ว่าจะมีระบบจัดเก็บข้อมูลหรือความรู้ไว้เป็นระบบ แต่ผู้ใช้อาจเข้าถึงยาก หากไม่มีระบบค้นหาที่ดี หรือมีการจำกัดสิทธิ์ที่ไม่เหมาะสม

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

- 1) วิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง
- 2) มีแนวทางในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากร
- 3) มีระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เป็นระบบและต่อเนื่อง
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการในการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่บุคลากร
- 3) ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการวัดผลด้านสุขภาวะและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

- 1) มีแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน
- 2) มีช่องทางเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มีการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างแรงจูงใจ

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการในการประเมินความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
- 3) ไม่ชัดเจนว่ามีระบบการจัดการและให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

- 1) มีระบบกระบวนการหลักที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย กระบวนการทั้งหมดเชื่อมโยงกับการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เช่น การเรียนการสอนและการบริการวิชาการ
- 2) มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบ e-Office, ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, ระบบติดตามงบประมาณ ทำให้ลดเวลาและความซ้ำซ้อนในการทำงาน
- 3) มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารภายในที่ดี การประชุมสรุปงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการแบบมีส่วนร่วม

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการวัดประสิทธิผลเชิงผลลัพธ์ (Outcome-based Metrics) เช่น การวัดผลความพึงพอใจของหน่วยงานที่รับบริการยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีการบันทึกและจัดการความรู้ (KM) อย่างเป็นระบบ
- 3) ไม่ชัดเจนว่ามีการใช้ข้อมูลวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อการตัดสินใจ (Data-driven Decision Making) ข้อมูลที่เก็บมามีมาก แต่ยังไม่ถูกนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

Strength

- 1) มีระบบติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยใช้ตัวชี้วัดรายกระบวนการ เช่น การเบิกจ่ายงบประมาณ การให้บริการสนับสนุนการเรียนการสอน ทำให้สามารถควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ระบบ e-Office, ระบบติดตามแผนงบประมาณ และระบบแจ้งซ่อมออนไลน์ ช่วยเพิ่มความเร็วและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
- 3) บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการหลักและสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริการสนับสนุนแก่คณาจารย์และนักศึกษา มีความเสถียรและมีคุณภาพดี

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่ามีการบูรณาการข้อมูลผลลัพธ์จากทุกกระบวนการเข้าด้วยกัน การวิเคราะห์แนวโน้มผลลัพธ์ในภาพรวมยังทำได้จำกัด
- 2) ไม่ชัดเจนว่ามีการบริหารความเสี่ยงของกระบวนการในระดับปฏิบัติ การระบุและติดตามความเสี่ยงอย่างเป็นระบบในทุกกลุ่มงาน
- 3) การเปรียบเทียบผลลัพธ์กับหน่วยงานเทียบเคียง (Benchmark) ยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนระดับความสามารถในการแข่งขัน

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ตารางคะแนนผลการประเมินหมวด 1-6

หมวดและหัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนน ประเมิน
หมวด 1 การนำองค์กร	115 คะแนน		19
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65 คะแนน	17	11
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50 คะแนน	16	8
หมวด 2 กลยุทธ์	90 คะแนน		15
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45 คะแนน	19	8
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45 คะแนน	16	7
หมวด 3 ลูกค้า	85 คะแนน		14
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	40 คะแนน	18	7
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45 คะแนน	16	7
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90 คะแนน		13
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45 คะแนน	15	7
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45 คะแนน	14	6
หมวด 5 บุคลากร	85 คะแนน		12
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40 คะแนน	12	5
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45 คะแนน	15	7
หมวด 6 การปฏิบัติการ	85 คะแนน		14
6.1 กระบวนการทำงาน	40 คะแนน	18	7
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45 คะแนน	15	7
รวม	550 คะแนน		87

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	11	9
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ กำกับดูแลองค์กร	80 คะแนน	11	9
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90 คะแนน	8	7
รวม	450 คะแนน		44

คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (หมวด 1 - 6)	เท่ากับ 87 คะแนน	Early Development
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)	เท่ากับ 44 คะแนน	Early Development
สรุปภาพรวม	เท่ากับ 131 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%	Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้ออย่างครบถ้วน T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการและเป็นผู้นำสำหรับเทียบเคียงในหลายด้าน I : มีการรายงานผลการดำเนินการและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของสถาบันที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ
70%, 75%, 80% หรือ 85%	Le : มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศ ตอบสนองต่อคำถามของหัวข้อ T : มีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องที่สำคัญส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน C : แนวโน้มและผลการดำเนินการในปัจจุบันส่วนใหญ่หรือหลายเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม มีผลการดำเนินการที่ดีมากในเชิงเปรียบเทียบ รวมทั้งผลการดำเนินการที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการ I : มีการรายงานผลการดำเนินการขององค์กรที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่
50%, 55%, 60% หรือ 65%	Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ที่ตอบสนองต่อคำถามโดยรวมของหัวข้อ T : แสดงถึงแนวโน้มที่ดีในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C : ผลการดำเนินการในปัจจุบันบางเรื่อง มีการเทียบเคียงกับคู่เทียบและ/หรือระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม และมีผลการดำเนินการที่ดีในเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน ที่ครอบคลุมความต้องการส่วนใหญ่ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ตลาด และกระบวนการที่สำคัญ
30%, 35%, 40% หรือ 45%	Le : มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดี ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C : เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25%	Le : มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญ ตอบสนองต่อคำถามพื้นฐานของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T : มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C : แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
0% หรือ 5%	Le : ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T : ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C : ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I : ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

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 แม้ว่าจะมีบางเรื่อง (กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261 – 320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321 – 370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม 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 และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481 – 550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียิ่งเยี่ยม 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	จำนวน 12 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี จำนวน 10 หลักสูตร ปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร
2. วิสัยทัศน์	ผู้นำด้านวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเกษตรอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน “AI for Society”
3. ค่านิยม	IMPACT I – Innovation (นวัตกรรม) ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตและพัฒนาที่ยั่งยืน M – Morality (คุณธรรม) ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อดำเนินชีวิตและการทำงานที่ถูกต้องและมีคุณค่า P – Professionalism (ความเป็นมืออาชีพ) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมืออาชีพที่มีทักษะ ความรู้ และจรรยาบรรณในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ A – Accountability (ความรับผิดชอบ) รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน พร้อมทั้งตรวจสอบและปรับปรุงเพื่อการพัฒนา C – Collaboration (การร่วมมือ) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบัน ชุมชน ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน T – Technology (เทคโนโลยี) ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในโลกยุคใหม่
4. พันธกิจ	1) จัดการศึกษาที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของภาคอุตสาหกรรม 2) ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน 3) ส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรม และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนและอุตสาหกรรม 4) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระดับชาติและนานาชาติ 5) ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งล้านนา 6) สืบสาน รักษา และต่อยอดศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. สมรรถนะหลัก	อัตลักษณ์ : บัณฑิตนักปฏิบัติ มีความเป็นมืออาชีพ มีเทคโนโลยีเป็นฐาน เอกลักษณ์ : นวัตกรรมเกษตรอุตสาหกรรม (IAI : Innovative Agriculture for Industrial)
6. บุคลากร	สายวิชาการ 104 คน อาจารย์ 69 คน ,ผศ. 33 คน, รศ.2 คน, บุคลากรสายสนับสนุน 60 คน
7. สิ้นทรัพย์	อาคารสถานที่, อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ, ทรัพย์สินทางปัญญา 5 ผลงาน อยู่ในกระบวนการยื่นขอจดทะเบียนฯ 2 ผลงาน ตาม OP หน้า 6
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้านการจัดการศึกษา 9 ฉบับ, ด้านการวิจัย 4 ฉบับ, ด้านการบริการวิชาการ 1 ฉบับ, ด้านการบริหารจัดการ 9 ฉบับ ตาม OP หน้า 7

OP in brief	ข้อมูล
9. โครงสร้างองค์กร	มทร.ล้านนา ลำปาง บริหารโดยมีผู้อำนวยการสำนักงานบริหาร มีผู้อำนวยการกอง 2 กอง รองคณบดี 3 คน มีคณะกรรมการ CEO ประกอบด้วย ผอ.สำนักงานบริหาร ผอ.กองการศึกษา ผอ.กองบริหารทรัพยากร รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และมีคณะกรรมการผู้บริหาร (BAC) ประกอบด้วย CEO ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสาขา หัวหน้างาน กำกับดูแลการบริหารงาน
10. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประกอบด้วย นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า
11. ความต้องการและความคาดหวัง	หลักสูตรที่มีคุณภาพ, สำเร็จการศึกษาตามเวลา, สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้เพียงพอ, งานวิจัยมีคุณภาพ, ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการศึกษามีความเหมาะสม, มีกิจกรรมร่วมกับศิษย์เก่าตาม OP หน้า 9
12. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ : สำนักงานธนาภิรักษ์ พื้นที่ลำปาง, โรงเรียนเสด็จจวนชายวงศ์กุลวิทยา, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, เทศบาลนครลำปาง, ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง, บริษัทสบายแคร์ จำกัด, ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ อบจ.ลำปาง, สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง, บริษัท เอ็ม เอส พี อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) คู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ : สมาคมศิษย์เก่าแม่วัง
13. ลำดับในการแข่งขัน	-
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	-
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	-
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	1. หลักสูตรด้านเกษตรอัจฉริยะและวิศวกรรมยานยนต์สมัยใหม่เป็นสาขาที่สำคัญในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นแรงผลักดันให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดนักศึกษาที่สนใจในสายงานเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับสูง 2. ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์เทรนด์ตลาดทำให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการวิจัยที่ทันสมัยในพื้นที่ 3. การร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมช่วยให้หลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้นักศึกษามีโอกาสได้ฝึกงานและทำโครงการร่วมกันเพิ่มระดับความพร้อมเข้าสู่อาชีพ 4. ระบบ Credit bank นักศึกษาสามารถสะสมหน่วยกิตจากหลักสูตรต่าง ๆ และเรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง เพิ่มความน่าสนใจและความสามารถในการเรียนต่อเนื่องเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะในระยะยาว
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	RMUTL-QA, EdPEX, KM, ITA, PDCA, KM, TOR

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2567

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

วัน/เดือน/ปี : 31 ตุลาคม 2568

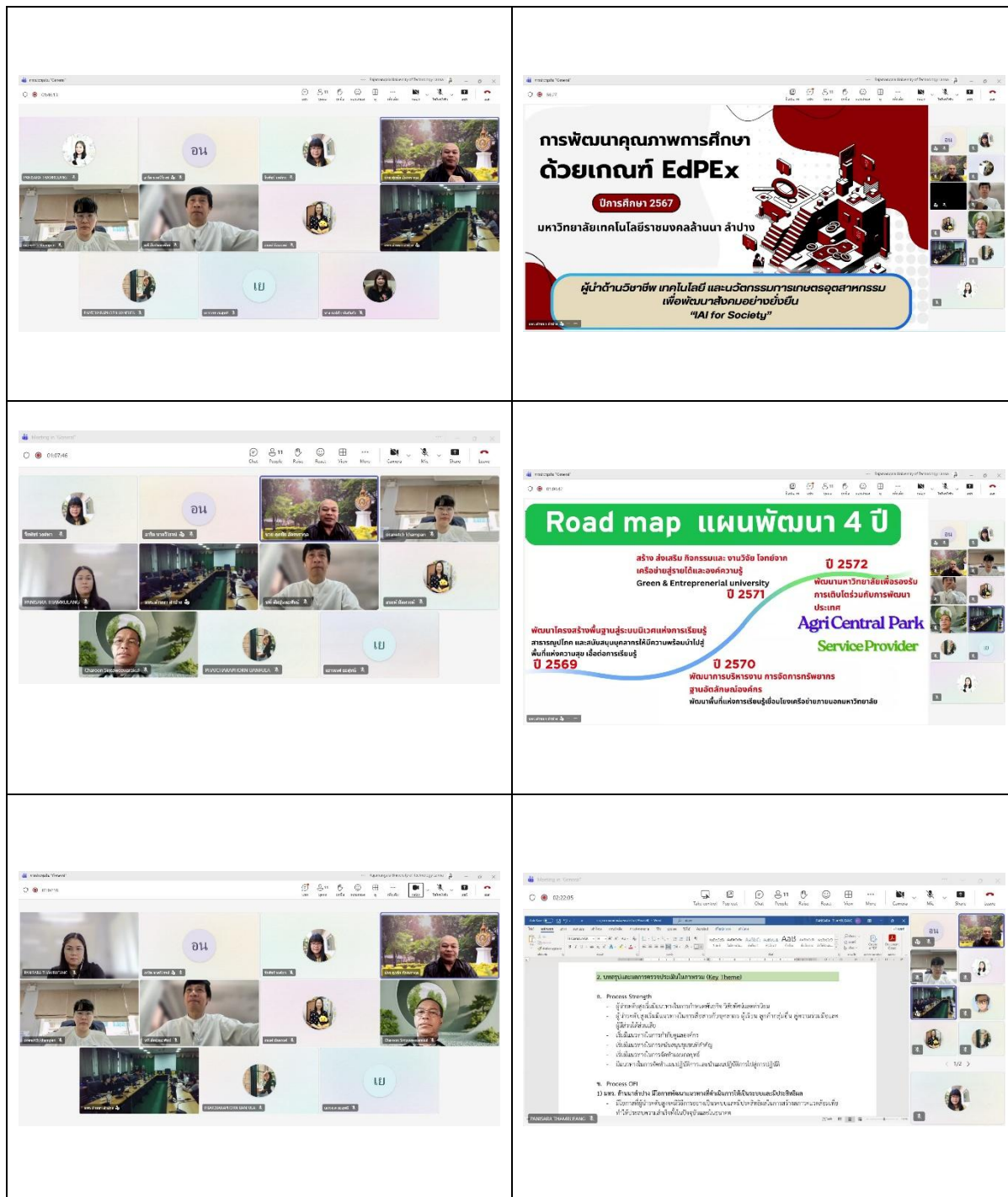
สถานที่ดำเนินงาน : ผ่านระบบออนไลน์

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 ลำปาง

ภาคผนวก ค.

คำสั่งคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)



คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ที่ ๒๐๐๘ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยงานสนับสนุน
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

เพื่อให้การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (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. นายนที สัมประพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูขุขยากร	กรรมการ
๓. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงศ์	เลขานุการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑. นายนที สัมประพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงศ์	เลขานุการ

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูขุขยากร	กรรมการ
๓. นางลมัย ผัสดี	กรรมการ
๔. นางสาวปาณิสรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร...

- ๒ -

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร

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

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ สิทธิเจริญ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน	กรรมการ
๔. นางสาวรุจิราพร แสงปวง	เลขานุการ

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. นายชาคริต ชูพัฒนาก	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ สิทธิเจริญ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน	กรรมการ
๔. นางจิรพัชร วงศ์ทา	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

๑. นายณัฏฐ์ สัมประพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นายอาริต นาควิโรจน์	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายณัฏฐ์ สัมประพันธ์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิโรจน์ เลิศอนันต์พัฒน์	กรรมการ
๔. นายอาริต นาควิโรจน์	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

๑. นายณัฏฐ์ สัมประพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางสาวปณิสรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน...

- ๓ -

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายณที สัมปฐานะพันธ์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน | กรรมการ |
| ๔. นางสาวปานิสร ธรรมเรือง | เลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. ศึกษา วิเคราะห์การดำเนินงานของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๒. วางแผนแนวทางในการตรวจประเมินคุณภาพให้เหมาะสมกับหน่วยงาน
๓. ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพภายในตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
๔. จัดทำรายงานผลการตรวจประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแก่หน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

อ. นาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนนท์ นาน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา