



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

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 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) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย	อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
2) อาจารย์ชาคริต	ชูวฒยากร	กรรมการ
3) อาจารย์ลัมัย	ผัสดี	กรรมการ
4) นางสาวปาณิสรา	ธรรมเรือง	เลขานุการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม โดยใช้ข้อมูลอ้างอิง
- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีแนวทางในการ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
- มีแนวทางในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญตามพันธกิจของ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
- มีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนกลยุทธ์
- มีแนวทางในการทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี
- มีแนวทางการรับฟังเสียงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละกลุ่ม
- เริ่มมีแนวทางการออกแบบโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ

ข. Process OFI

1) สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีโอกาสพัฒนาแนวทางที่ดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

- มีโอกาสว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- มีโอกาสว่า ได้แนวทางที่คำนึงถึงความสำเร็จและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
- มีโอกาสว่าจะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
- มีโอกาสว่า สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- มีโอกาสว่า สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- มีโอกาสว่า สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน
- มีโอกาสว่า สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานโดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน
- มีโอกาสว่า สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่มั่นคง

การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อาจช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

2) สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมลูกค้า บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม

- มีโอกาสว่าจะมีการสื่อสารที่สร้างความผูกพันกับบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - มีโอกาสว่าจะมีการส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กรที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - มีโอกาสว่าจะมีการรับฟังเสียงของลูกค้าที่ฟังตัวอย่างรอบด้าน
 - มีโอกาสว่าจะมีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมทั้งคู่แข่งและคู่แข่ง
 - มีโอกาสว่าจะมีการใช้เสียงของลูกค้าและตลาด เพื่อการปรับปรุงบริการ และกระบวนการ
 - มีโอกาสว่าจะมีการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรอย่างเหมาะสม
 - มีโอกาสว่าจะมีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของสถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน สามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการได้ครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ**

3) สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีโอกาสพัฒนาแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีการใช้ข้อมูล สารสนเทศ หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการต่างๆ

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ลูกค้า คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการกำกับดูแลองค์กร
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวมของ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
 - มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการออกแบบระบบงานหลักรวมถึงการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ
 - การประเมินและปรับปรุงระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ
- การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจช่วยให้ สถาบัน**

ถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในปัจจุบัน และอนาคตได้

ค. Result Strength

- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ที่กำหนด ด้านการบริการวิชาการ เช่น 7.1ก-1 จำนวนชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดในด้านการ สร้างหรือการใช้นวัตกรรม 7.1ก-2 จำนวนประชาชน ชุมชน สังคม พื้นที่สนองงาน ได้รับพระบารมี ที่ได้ รับการพัฒนา แก้ปัญหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น
- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ที่กำหนดด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น 7.1ข-3 ร้อยละความสำเร็จการเบิกจ่ายงบประมาณ 7.1ข-4 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมของสถาบัน เป็นต้น
- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น 7.1ข-5 ร้อยละของการเตรียมความพร้อมยานพาหนะ ก่อนออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ 7.1ข-6 ร้อยละความสำเร็จของมาตรการป้องกันการสูญ หายของข้อมูลกรณี ไฟดับหรือไฟกระชาก 7.1ค-1 ร้อยละความพึงพอใจจากภาคีเครือข่ายภายนอก ที่รับบริการ การบริการวิชาการและการถ่ายทอดองค์ความรู้จากสถาบัน เป็นต้น
- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น 7.2 ก-1 ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของ ผู้บริหารหน่วย งาน 7.2 ก-2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการเข้ารับการ บริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ และการฝึกอบรม 7.2 ก-3 ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนต่อการสนับสนุนงานบริการวิชาการ เป็นต้น
- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ด้านบุคลากร เช่น 7.3ก-3 จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานภายนอก 7.3ก-6 ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจกับเครื่องมือ อุปกรณ์ฯ 7.3ก-7 ร้อยละของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจในการทำงานในสถาบัน 7.3ก-8 ร้อยละของการคงอยู่ของบุคลากร 7.3ก-10 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เป็นต้น
- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล เช่น 7.4ก-1 1.ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดของ สถาบัน 7.4ก-3 ร้อยละคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ RMUTL 7.4ก-5 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ ให้สิ้นสุดตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น
- สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน มีการแสดงถึงระดับของผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น 7.5ก-2 จำนวนเงินรายได้สถาบันจากงานบริการวิชาการจากเทคโนโลยีฯ เป็นแหล่งทุนภายนอก 7.5ก-3 จำนวนแหล่งทุนภายนอกที่สนับสนุน งบประมาณ 7.5ก-6 ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

ง. Result OFI

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ควรแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้านและ/หรือแนวโน้มของผลลัพธ์ ได้แก่

- ด้านการเรียนรู้ของลูกค้าและด้านกระบวนการ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผลสัมฤทธิ์ของลูกค้าตามผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลลัพธ์ความสำเร็จของผู้รับบริการหลังการใช้บริการ ร้อยละการส่งมอบผลิตภัณฑ์/บริการวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด ฯลฯ
- ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้า ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้า จำนวนการร้องเรียนต่อการทำธุรกรรมกับ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน อัตราการมีส่วนร่วมกับช่องทางดิจิทัล อัตราการแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่ครั้งแรก เวลาในการตอบกลับลูกค้า ฯลฯ
- ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านอัตรากำลัง ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร คะแนนความผูกพันของบุคลากร คะแนนความสุขและความอยู่ดีมีสุข ร้อยละการมีส่วนร่วม ในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการ บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา/ฝึกอบรมตามแผนกลยุทธ์ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงาน ฯลฯ
- ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงในเรื่องการสื่อสาร สร้างความผูกพันกับคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและลูกค้า ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายด้านการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ผลลัพธ์การบรรลุวิสัยทัศน์ จำนวนเหตุการณ์ละเมิด กฎหมาย, จรรยาบรรณ, หรือนโยบายที่สำคัญ ความสำเร็จในการลดความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคม ที่องค์กรสร้างให้ชุมชน ฯลฯ
- ด้านการเงิน การตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายรับ รายจ่าย หรืออัตราการเติบโตของรายได้ จำนวนผู้รับบริการ จำนวนผู้ให้ทุนวิจัย ส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นในกลุ่มตลาดเป้าหมาย ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ร้อยละความสำเร็จในการลดความรุนแรงของความเสี่ยงสำคัญตามที่ระบุในแผน ฯลฯ

การกำกับติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวให้ครบถ้วนอาจช่วยให้ สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน ได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการเหล่านั้นให้ดีขึ้น

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Strength

- 1) ผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและค่าเป้าหมายของสถาบัน
- 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานตามความเชี่ยวชาญ และ ฝึกเป็นวิทยากร
- 2) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นไปสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

- 1) มีการกำกับดูแลการดำเนินงานทุกกลุ่มอย่างครอบคลุม ผ่านกลไกการประชุมและรายงานข้อมูลเป็นรายเดือน
- 2) มีระบบและแนวปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนต้นแบบ
- 2) ไม่ชัดเจนถึงการบูรณาการการวิจัยและการบริการวิชาการ (การนำผลงานวิจัย ไปถ่ายทอดกับสังคม ชุมชนอย่างเป็นระบบ)

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

- 1) มีกรอบการบริหารงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการราย 5 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี ทำให้มีทิศทางดำเนินงาน
- 2) มีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันปัจจัยภายใน ภายนอก อย่างครอบคลุม
- 3) เน้นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานมีแผนงานเชิงกลยุทธ์ที่ผลักดันงานบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อผลักดันการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปพัฒนาสถานประกอบการ หลักสูตรฝึกอบรม upskill reskill ที่สร้างรายได้
- 2) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานมีแผนการสนับสนุนผลิตภัณฑ์เชรามีกลุ่มเชิงพาณิชย์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

- 1) มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการรายปีให้กับบุคลากร ผ่านการประชุมหน่วยงาน
- 2) มีการชี้แจงเรื่อง ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดและโครงการที่ต้องดำเนินการ พร้อมมอบหมายผู้รับผิดชอบ
- 3) มีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน ผ่านการประชุมสถาบันฯ

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการสนับสนุน/รูปแบบที่ผลักดันตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าหมาย

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Strength

- 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์การรับฟังเสียงสะท้อนจากลูกค้า ในหัวข้อ ความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความผูกพันและข้อเสนอแนะต่อสถาบัน ผ่านระบบออนไลน์
- 2) มีการจำแนกลูกค้า เพื่อให้จะได้มีวิธีการพัฒนางานตรงความต้องการของลูกค้า (ลูกค้าภายใน : สถาบันฯ คณะ พื้นที่ / ลูกค้าภายนอก : แหล่งทุน หน่วยงานภาครัฐ/สถาบันการศึกษา วิสาหกิจ ชุมชน สถานประกอบการ ชุมชน)

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการสำรวจข้อเสนอแนะของลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Strength

- 1) หน่วยงานเริ่มมีวิธีการสนับสนุนความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรเซรามิก การอบรมหลักสูตรทักษะช่าง การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การรายงานข้อมูล
- 2) การมีส่วนร่วมของลูกค้าในกระบวนการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและการถ่ายทอดองค์ความรู้

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานมีกลไกการติดตามความพึงพอใจและความเชื่อมั่นงานบริการวิชาการ เช่น การฝึกอบรม การถ่ายทอดองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ
- 2) ไม่ชัดเจนถึงกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระยะยาวกับกลุ่มลูกค้า

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

Strength

- 1) มีวิธีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน (กำหนดตัวชี้วัด กำหนดผู้รับผิดชอบ รายงานผล)
- 2) มีวิธีการวัดผลการดำเนินงานที่เป็นระบบและอิงมาตรฐาน

OFl: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการทบทวนผลดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- 2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมที่เป็นระบบกลไกสำคัญที่เกิดจากการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปต่อยอดและเป็นนวัตกรรมอย่างชัดเจน

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

- 1) มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

OFl: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงการบูรณาการระบบสารสนเทศและข้อมูลภายในสถาบัน
- 2) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานมีการใช้สารสนเทศเชิงวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

- 1) มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของบุคลากร
- 2) มีวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการให้ความร่วมมือ

OFl: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 2) ไม่ชัดเจนถึงการสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

- 1) มีวิธีการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง
- 2) มีวิธีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

OFl: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานมีวิธีการการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- 2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

- 1) มีกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน และมีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน และ รายงานผลการดำเนินงาน
- 2) มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures: SOPs) อย่างเป็นระบบ (การกลั่นกรองข้อเสนอโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ การสนับสนุนโครงการบริการวิชาการ: ออมสินยุวพัฒน์รักษ์ถิ่น)

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนว่าหน่วยงานวิธีการติดตามผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์หรือเรื่องที่สำคัญของสถาบัน
- 2) ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการในการติดตามปรับปรุงงานเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบัน

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

Strength

- 1) มีแนวทางในการติดตามการดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายของสถาบัน
- 2) วิธีการทำงานกับภาคีเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับพันธกิจสถาบัน

OFI: (Opportunity for Improvement)

- 1) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการจัดการประสิทธิผลของการปฏิบัติการ
- 2) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการจัดการเครือข่ายอุปทาน
- 3) ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงในที่ทำงาน

4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)

ตารางคะแนนผลการประเมินหมวด 1-6

หมวดและหัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนน ประเมิน
หมวด 1 การนำองค์กร	115 คะแนน	27	30
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65 คะแนน	29	18
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50 คะแนน	24	12
หมวด 2 กลยุทธ์	90 คะแนน	24	21
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45 คะแนน	24	11
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45 คะแนน	24	10
หมวด 3 ลูกค้า	85 คะแนน	26	22
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	40 คะแนน	25	10
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45 คะแนน	26	12
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90 คะแนน	13	12
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45 คะแนน	18	8
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45 คะแนน	9	4
หมวด 5 บุคลากร	85 คะแนน	13	11
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40 คะแนน	13	5
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45 คะแนน	13	6
หมวด 6 การปฏิบัติการ	85 คะแนน	16	14
6.1 กระบวนการทำงาน	40 คะแนน	19	8
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45 คะแนน	14	6
รวม	550 คะแนน		110

ตารางคะแนนผลการประเมิน ผลลัพธ์ หมวด 7

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนนประเมิน
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและ ด้านกระบวนการ	120 คะแนน	17	20
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80 คะแนน	14	11
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80 คะแนน	15	12
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ กำกับดูแลองค์กร	80 คะแนน	14	11
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90 คะแนน	14	13
รวม	450 คะแนน		67

คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (หมวด 1 - 6)	เท่ากับ 110 คะแนน	Early Development
คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)	เท่ากับ 67 คะแนน	Early Development
สรุปภาพรวม	เท่ากับ 177 คะแนน	Early Result

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 ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า 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 การวิเคราะห์ห้องเรียนการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481 – 550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการมีตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียิ่งเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องเรียนการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมและการแบ่งปัน 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) การบริการวิชาการ (หลักสูตรฝึกอบรม) 2) การบริการวิชาการ (โครงการบริการวิชาการแก่สังคม) 3) การจัดนิทรรศการและเผยแพร่ผลงาน 4) การบริการพัฒนาระบบและกฎระเบียบ
2. วิสัยทัศน์	สถาบันแห่งการขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์ งานพัฒนา งานนวัตกรรม และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่สร้างความยั่งยืน แก่ชุมชน สังคมระดับประเทศ
3. ค่านิยม	สนับสนุน ส่งเสริม สร้างสรรค์ นวัตกรรมอย่างยั่งยืน
4. พันธกิจ	1) ส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนงานยุทธศาสตร์ เพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน 2) สนับสนุน ส่งเสริม การสืบสาน รักษา ต่อยอดปรัชญาและ ศาสตร์พระราชา 3) สนับสนุนการจัดการศึกษาและบริการวิชาการ ที่สร้าง เครือข่ายความเข้มแข็งด้วยองค์ความรู้แก่ชุมชน สังคม 4) ส่งเสริมการเชื่อมประสาน พัฒนาองค์ความรู้สู่การเผยแพร่ และการใช้ประโยชน์จริง 5) บริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้วย ความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
5. สมรรถนะหลัก	1) สนับสนุนงานบริการวิชาการ ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม 2) ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมการสร้างมูลค่าเพิ่ม 3) บริการวิชาการ Matching Fund บริการจับคู่ที่ปรึกษาและ สถานประกอบการ
6. บุคลากร	บุคลากรทั้งหมด 20 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 6 คน, บุคลากร สายสนับสนุน 14 คน
7. สินทรัพย์	เตาเผาเซรามิก, เครื่องบดดิน, เครื่องรีดน้ำออกจากดิน, เครื่อง นวดดินแบบสุญญากาศ, เครื่องขึ้นรูปด้วยแรงอัด, เครื่อง ทดสอบวัตถุเหนียว, เครื่องประดิษฐ์ชิ้นงานแบบ 3 มิติ, เครื่อง ตรวจสอบโลหะหนัก, ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์, website แก้ว ปัญญา , วารสารรับใช้สังคม, หนังสือองค์ความรู้
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	1) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 2) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วย การเบิกค่าใช้จ่ายประชุมกรรมการ จากแหล่งเงินรายได้ พ.ศ. 2567

OP in brief	ข้อมูล
	3) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง อัตราค่าเบี้ยประชุมกรรมการ จากแหล่งเงินรายได้ พ.ศ. 2567 4) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง มาตรการประหยัดการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการอื่น พ.ศ. 2566 5) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง การบริหารเงินและทรัพย์สินบริจาคเพื่อส่งเสริมการศึกษา พ.ศ. 2567
9. โครงสร้างองค์กร	โครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย 1) สำนักงานผู้อำนวยการ - กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - กลุ่มงานบริหารงานถ่ายทอดเทคโนโลยี 2) งานสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยี 3) งานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างทักษะเพื่ออนาคต 4) งานโครงการพิเศษ
10. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มลูกค้าภายใน มทร.ล้านนา 2) กลุ่มลูกค้าภายนอก มทร.ล้านนา
11. ความต้องการและความคาดหวัง	-
12. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	ผู้ส่งมอบ = บริษัท/ร้านค้า คู่ความร่วมมือ = หน่วยงานภาครัฐ / องค์กรสาธารณะ/ วิสาหกิจชุมชน/สถานประกอบการ/สหกรณ์
13. ลำดับในการแข่งขัน	-
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	การปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน เพื่อรองรับนโยบายของมหาวิทยาลัย
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	-
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	-
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	Plan Do Check Act (PDCA) Business Model Canvas (BMC) Knowledge Management (KM)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2567

หน่วยงาน : สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

วัน/เดือน/ปี : 22 ตุลาคม 2568

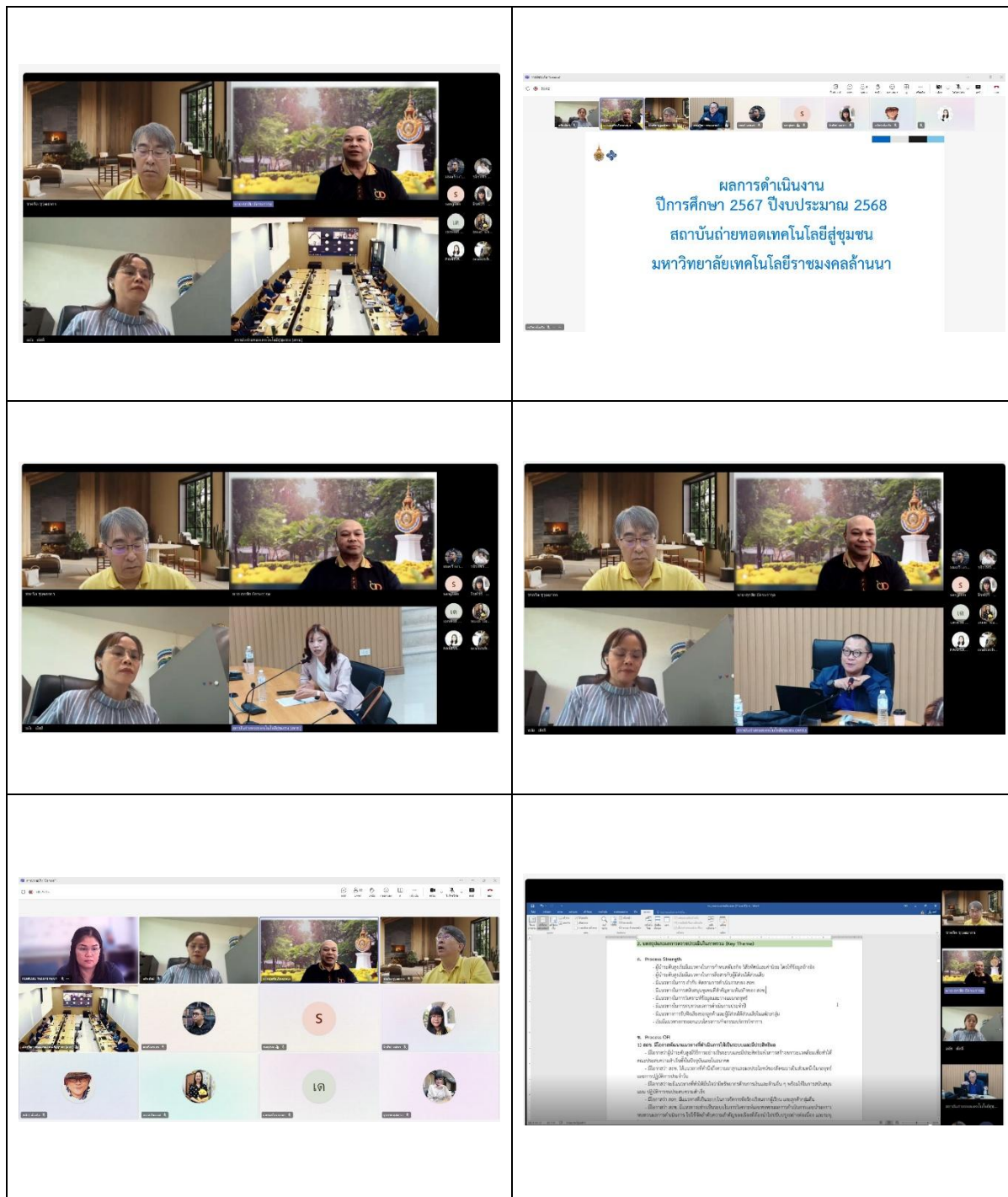
สถานที่ดำเนินงาน : ผ่านระบบออนไลน์

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)



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. นายณที สัมปฐานะพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูขุขยากร	กรรมการ
๓. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑. นายณที สัมปฐานะพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	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 คำแปง	กรรมการ
๔. นางจิรพัชร วงศ์ทา	เลขานุการ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

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

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. นายชาคริต ชูฒยากร	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ สิทธิเจริญ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปง	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. นางสาวปาณิสรา ธรรมเรือง	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน...

- ๓ -

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูผดุงกร	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



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนนท์ นานิน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา