



รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายใน
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครพนม

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 และเพื่อให้หน่วยงานสนับสนุนได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานสนับสนุน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสนับสนุน

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งใน สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ อองกง 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) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิโรจน์	เลิศอนันต์พิพัฒน์	กรรมการ
3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช	คำแปน	กรรมการ
4) นางจิรพัทธ์	วงศ์ทา	เลขานุการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม
- ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีแนวทางในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร
- มีแนวทางในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญตามพันธกิจของ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร
- มีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนกลยุทธ์
- มีแนวทางในการทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี
- มีแนวทางการรับฟังเสียงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละกลุ่ม

ข. Process OFI

1) สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีโอกาสพัฒนาแนวทางที่ดำเนินการให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

- มีโอกาสว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- มีโอกาสว่า สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร ได้แนวทางที่คำนึงถึงความสุขและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
- มีโอกาสว่าจะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ
- มีโอกาสว่า สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- มีโอกาสว่า สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม
- มีโอกาสว่า สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน
- มีโอกาสว่า สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานโดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน
- มีโอกาสว่า สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่มั่นคง

การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อาจช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทุกพันธกิจ เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

2) สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีโอกาสในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมลูกค้า

บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม

- มีโอกาสว่าจะมีการสื่อสารที่สร้างความผูกพันกับบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีโอกาสว่าจะมีการส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กรที่ครอบคลุมทั้งบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- มีโอกาสว่าจะมีการรับฟังเสียงของลูกค้าที่ฟังอย่างรอบด้าน
- มีโอกาสว่าจะมีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ครอบคลุมทั้งคู่แข่งและคู่แข่ง
- มีโอกาสว่าจะมีการใช้เสียงของลูกค้าและตลาด เพื่อการปรับปรุงบริการ และกระบวนการ
- มีโอกาสว่าจะมีการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรอย่างเหมาะสม
- มีโอกาสว่าจะมีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของสถาบันวิจัย

เทคโนโลยีเกษตร ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร สามารถกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินการได้ครอบคลุม และรอบด้าน เพื่อให้บรรลุพันธกิจ

3) สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีโอกาสพัฒนาแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดกระบวนการต่างๆ

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสื่อสารกับบุคลากร ลูกค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการกำกับดูแลองค์กร
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า
- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการโดยรวมของ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

- มีโอกาสว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงระบบในการออกแบบระบบงานหลักรวมถึงการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

- การประเมินและปรับปรุงระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจช่วยให้ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในปัจจุบันและอนาคตได้

ค. Result Strength

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีการแสดงระดับของผลลัพธ์ด้านผู้เรียนผลิตภัณฑ์/กระบวนการสำคัญ เช่น

- 7.1 ข-2 จำนวนงานวิจัยที่เสร็จ ภายในกำหนดเวลา ต่อจำนวน งานวิจัยทั้งหมด
- 7.1 ก-8 จำนวนผลงานที่นำไปใช้ ประโยชน์ในการสร้างคุณค่าทาง เศรษฐกิจและสังคม
- 7.1 ก-10 จำนวนผู้มาใช้บริการด้านวิชาการ
- 7.1 ข-11 ความพร้อมของอุปกรณ์ ดับเพลิง (ปีละ 1 ครั้ง)

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีการแสดงระดับของผลลัพธ์ด้านลูกค้าสำคัญ เช่น

- 7.2-1 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อ การรับบริการฝึกทักษะ/ประสบการณ์
- 7.2-4 ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อ การให้บริการของหน่วยงาน

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีการแสดงระดับของผลลัพธ์ด้านบุคลากรสำคัญ เช่น

- 7.3-8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การตรวจสุขภาพประจำปี
- 7.3-9 ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากร 7.3-10 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) ได้รับการพัฒนาให้ มีความรู้ความสามารถในการวิจัย และทักษะในวิชาชีพต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีการแสดงระดับของผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลที่สำคัญ เช่น

- 7.4 ก-1 การรับทราบเกี่ยวกับนโยบาย และการนำไป ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 7.4 ก-2 ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ภารกิจและหน้าที่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตาม แผนที่กำหนดไว้ของบุคลากร
- 7.4-9 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ ตอบสนองความต้องการของสังคม/ชุมชน
- 7.1 ก-8 จำนวนผลงานที่ นำไปใช้ประโยชน์ในการสร้าง คุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มีการแสดงระดับของผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และ กลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น

- 7.5 ก-2 รายได้จากการขายสินค้าและบริการ
- 7.5 ข-1 ร้อยละความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ที่ บรรลุเป้าหมาย

ง. Result OFI

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร ควรแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญในหลายด้านและ/หรือแนวโน้มของผลลัพธ์ ได้แก่

- ด้านการเรียนรู้ของลูกค้าและด้านกระบวนการ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผลสัมฤทธิ์ของลูกค้าตามผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลลัพธ์ความสำเร็จของผู้รับบริการหลังการใช้บริการ ร้อยละการส่งมอบผลิตภัณฑ์/บริการวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด ฯลฯ
- ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้า ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของลูกค้า จำนวนการร้องเรียนต่อการทำธุรกรรมกับ สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร อัตราการมีส่วนร่วมกับช่องทางดิจิทัล อัตราการแก้ไขปัญหาได้ตั้งแต่ครั้งแรก เวลาในการตอบกลับลูกค้า ฯลฯ
- ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านอัตรากำลัง ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร คะแนนความผูกพันของบุคลากร คะแนนความสุขและความอยู่ดีมีสุข ร้อยละการมีส่วนร่วม ในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือปรับปรุงกระบวนการ บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา/ฝึกอบรมตามแผนกลยุทธ์ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมสนับสนุนการทำงาน ฯลฯ

- ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม เช่น ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการสื่อสาร 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 สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตรได้สารสนเทศผลการดำเนินการที่แท้จริงในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการเหล่านั้นให้ดีขึ้น

3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง

Strength

1. หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทุกคนในหน่วยงานเข้าใจเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน
2. มีการสร้างแรงบันดาลใจและผลักดันทีมให้บรรลุเป้าหมาย
3. มีกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้หน่วยงานก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน
4. บริหารจุดแข็งของบุคลากรเพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาเรียนรู้ในเชิงวิจัยและบริการวิชาการ รวมทั้งการสนับสนุนการเรียนการสอนให้กับมหาวิทยาลัย
6. มีระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพและความรับผิดชอบ
2. เป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในค่านิยม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร
3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา การส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ (Re-Skill/Up-Skill) และสร้างขวัญกำลังใจ
4. มีการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
5. การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 การกำกับดูแลและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strength

1. มีจริยธรรม เคารพสิทธิ และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. มีความสามารถในการปรับตัวภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง
3. การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานและชุมชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. มีการบริหารจัดการหน่วยงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
2. มีการมุ่งเน้นการสร้างผลประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว
3. คำนึงถึงความต้องการและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strength

1. การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

OI : (Opportunity for Improvement)

1. มีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานรวมถึงการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)
2. มีการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดเป็นแผนงานที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดนโยบาย กิจกรรม และงบประมาณต่าง ๆ
3. มีการถ่ายทอดแผนการปฏิบัติราชการประจำปีสู่การบุคลากรเพื่อให้ดำเนินงานตามแผน รวมถึงมีการติดตามประเมินผล รวมถึงการทบทวนและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strength

1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสร้างความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการประเมินผลที่ชัดเจน

OI : (Opportunity for Improvement)

1. สนับสนุนทรัพยากรให้พร้อมใช้งานและทั่วถึง
2. สร้างระบบและกลไกในด้านต่าง ๆ ที่สามารถสนับสนุนกลยุทธ์หลักของหน่วยงาน
3. ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานอยู่เสมอ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงให้ดีขึ้น

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Strength

1. มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้เรียนและลูกค้า ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจต่อการรับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา
2. มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ลูกค้า
3. การสร้างความสัมพันธ์ให้ลูกค้ามีความเชื่อมั่นและเห็นว่าองค์กรใส่ใจในทุกรายละเอียด

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. พัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สร้างกระบวนการขั้นตอนที่ทำให้ลูกค้าเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน
2. ออกแบบการบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Strength

1. มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ ว่าลูกค้ามีความต้องการ หรือคาดหวังอะไร
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าผ่านการปรับปรุงการบริการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์
4. วัดผลและประเมินความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการ อย่างต่อเนื่อง

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. กำหนดหลักสูตรและบริการโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าเป็นหลัก
2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและลูกค้าผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การสื่อสารระดับบุคคล หรือระบบการประเมินความพึงพอใจ
3. ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

Strength

1. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญการทำงานวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการเกษตร
2. มีโครงสร้างพื้นฐานและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัย
3. มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน

OPI : (Opportunity for Improvement)

1. ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานจะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงพัฒนา
2. งบประมาณสำหรับการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์ค่อนข้างจำกัด

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

Strength

1. มีฐานข้อมูลผลงานวิจัยและองค์ความรู้ที่จัดเก็บอย่างเป็นระบบ
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานอยู่เสมอ
3. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงาน

OPI : (Opportunity for Improvement)

1. ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานไม่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก
2. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการใช้ระบบสารสนเทศขั้นสูง

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

Strength

1. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญการทำงานวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการเกษตร
2. มีระบบการทำงานเป็นทีมที่ดี

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ขาดการสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการที่เพียงพอ
2. การสื่อสารภายในบางครั้งยังไม่ทั่วถึง
3. ขาดแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ชัดเจน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Strength

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น

OFI : (Opportunity for Improvement)

1. ขาดระบบประเมินความผูกพันอย่างเป็นรูปธรรม

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

Strength

1. มีการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
2. มีการเชื่อมโยงทรัพยากร ระบบงาน และกระบวนการสำคัญอย่างเหมาะสม
3. มีกระบวนการติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

OI : (Opportunity for Improvement)

1. ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์
2. ควรมีการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานให้ทั่วถึงทุกระดับ

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

Strength

1. มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
2. ระบบงานมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

OI : (Opportunity for Improvement)

1. ควรมีการวิเคราะห์ต้นทุนต่อผลลัพธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
2. ปรับปรุงกระบวนการจัดการความเสี่ยงให้ครอบคลุมมากขึ้น

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	21	13
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50 คะแนน	17	9
หมวด 2 กลยุทธ์	90 คะแนน	19	17
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45 คะแนน	20	9
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45 คะแนน	17	8
หมวด 3 ลูกค้า	85 คะแนน	15	13
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	40 คะแนน	20	8
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45 คะแนน	11	5
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	90 คะแนน	13	12
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45 คะแนน	13	6
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45 คะแนน	13	6
หมวด 5 บุคลากร	85 คะแนน	17	14
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	40 คะแนน	15	6
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45 คะแนน	19	8
หมวด 6 การปฏิบัติการ	85 คะแนน	14	12
6.1 กระบวนการทำงาน	40 คะแนน	12	5
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45 คะแนน	16	7
รวม	550 คะแนน		90

ตารางคะแนนผลการประเมิน ผลลัพธ์ หมวด 7

หัวข้อประเมิน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ คะแนนที่ได้	คะแนนประเมิน
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและ บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและ ด้านกระบวนการ	120 คะแนน	8	10
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80 คะแนน	8	6
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80 คะแนน	8	6
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการ กำกับดูแลองค์กร	80 คะแนน	8	6
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90 คะแนน	7	6
รวม	450 คะแนน		35

คะแนนรวมหมวดกระบวนการ (หมวด 1 - 6)

เท่ากับ 90 คะแนน

Early Development

คะแนนรวมหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7)

เท่ากับ 35 คะแนน

Early Development

สรุปภาพรวม

เท่ากับ 125 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 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 มีการบูรณาการที่ดีถึงดีอย่างชัดเจน 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. หลักสูตรและโปรแกรม การศึกษา/ผลิตภัณฑ์/บริการ	1. หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 2. หลักสูตรระยะสั้น 3. ด้านการวิจัย 4. ด้านบริการวิชาการ/บริการสังคม 5. ด้านบริการทางการศึกษาอื่น ๆ
2. วิสัยทัศน์	สถาบันแห่งความเป็นเลิศและสร้างมูลค่างานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางธุรกิจเกษตรสู่การสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ และผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูง
3. ค่านิยม	ATRI +D A = Attitude ทัศนคติ มุ่งมั่น T = Teamwork & Leadership มุ่งมั่นพัฒนาผู้นำ R = Reinventing Institute พลิกโฉมพัฒนาสถาบัน I = Identity Incubator หน่วยบ่มเพาะเทคโนโลยี นวัตกรรมที่มีอัตลักษณ์ (Innovation and Technology Park) +D = Digital Technology เครื่องมือสำหรับการบริหาร จัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
4. พันธกิจ	1. สร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อส่งเสริมและเร่งการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน 2. เป็นหน่วยบ่มเพาะทักษะ “รับ ปรับ ใช้ ขยายผล” ผลงานวิจัย ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้บริการวิชาการ เชิงธุรกิจเกษตร (Agro Incubator) สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 3. เป็นแหล่งรวบรวม อนุรักษ์ และใช้ประโยชน์พันธุกรรมแผ่นดิน สร้างคุณภาพ มาตรฐานสินค้าและผลิตภัณฑ์ 4. ส่งเสริม รักษา ต่อยอด ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาผลงานวิจัย และบริการวิชาการ ในชุมชนเป้าหมาย 5. เป็นผู้เร่งการเติบโต (Accelerator) ให้กับธุรกิจและผู้รับบริการ ตลอดห่วงโซ่ คุณค่า (Value Chain) สินค้าและบริการ
5. สมรรถนะหลัก	1. การบริหารโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ (งานเสร็จ จำนวนโครงการ คน หลักสูตร) - ผลผลิตงานวิจัย/นวัตกรรม/ผลงานตีพิมพ์ - งานวิจัยร่วมกับภาครัฐ/ภาคเอกชน บพท. วช. สวก. มูลนิธิชัยพัฒนา - จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับภาครัฐ/ภาคเอกชน

รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

OP in brief	ข้อมูล
	2. ประสิทธิภาพจากงานวิจัยและบริการวิชาการ/การบริหารจัดการของหน่วยงาน (รายได้) - ทรัพย์สินทางปัญญา - จัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/นำเทคโนโลยี - การบริหารสินทรัพย์ของหน่วยงาน - ให้บริการวิเคราะห์
6. บุคลากร	มีจำนวนบุคลากร 58 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ - สายวิชาการ จำนวน 18 คน เป็นข้าราชการ 16 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 2 คน มีคุณวุฒิตะดับปริญญาโท 7 คน ปริญญาเอก 11 คน และมีตำแหน่งอาจารย์ 7 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 คน และรองศาสตราจารย์ 3 คน - สายสนับสนุน 40 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 12 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 15 คน พนักงานราชการ 5 คน และลูกจ้าง 19 คน มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 17 คน ปริญญาตรี 20 คน ปริญญาโท 3 คน มีตำแหน่งชำนาญการ 5 คน และปฏิบัติการ 35 คน
7. สินทรัพย์	1. พื้นที่ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ IFOAM จากสำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ จำนวน 43 ไร่ 2. ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 5 รายการ 1) พริกพันธุ์ศรีราชฤทธิ์ 1-8, 2) แตงกวาพันธุ์ล้านนา 1-13, 3) ฟักทองพันธุ์ทองล้านนา 1-7, 4) ฟักทองพันธุ์ทองล้านนา 9 10 12 13 14 17 18, 5) ฟักทองพันธุ์ทองล้านนา 8 11 15 16 3. เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่สนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและบริการวิชาการ เช่น เครื่องวิเคราะห์โปรตีน/ไนโตรเจน (Protein/Nitrogen DE germinators) เครื่องวิเคราะห์ไขมัน เครื่องวิเคราะห์เส้นใย เครื่องวัดค่าสี เครื่องวิเคราะห์ปริมาณน้ำอิสระ เครื่องวัดค่าการดูดกลืนแสง (Spectrophotometer) เครื่องวิเคราะห์สารชนิดแก๊สโครมาโตกราฟี Gas chromatography : GC) เครื่องโครมาโตกราฟีแบบของเหลวสมรรถนะสูง (High Performance Liquid Chromatography : HPLC) เครื่องวัดการสังเคราะห์แสง และเครื่องอะตอมมิกแอบซอร์พชันสเปกโตรมิเตอร์ (Atomic absorption spectrometer : AAS)
8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	1. ระเบียบสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ว่าด้วย การใช้จ่ายเงินอุดหนุนเพื่อการวิจัย พ.ศ. 2547 2. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการเขียนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์งานวิจัย พ.ศ. 2555

OP in brief	ข้อมูล
	3. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราค่าตอบแทนในการตีพิมพ์บทความวิจัยและเผยแพร่ในวารสารวิชาการ พ.ศ. 2565 4. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง อัตราการจัดสรรเงินค่าบำรุงมหาวิทยาลัย กรณีงานวิจัยที่รับเงินอุดหนุนจากแหล่งทุนภายนอก พ.ศ. 2566 5. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2568 6. ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาว่าด้วยการรับงานโครงการบริการสังคม พ.ศ.2555
9. โครงสร้างองค์กร	โครงสร้างประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยเทคโนโลยีเกษตร 2. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ 4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านการพัฒนาองค์กรและสื่อสาร 5. ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานโครงการ 6. ผู้จัดการทรัพย์สินและสร้างรายได้ ตามภาพ 4 หน้า 15
10. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. นักศึกษา 2. ผู้ให้ทุนวิจัย ภาครัฐ/ภาคเอกชน
11. ความต้องการและความคาดหวัง	3. บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน 4. ชุมชน/ชุมชนที่ได้รับการแก้ไขและยกระดับคุณภาพชีวิต 5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตามตารางที่ P.1 ข (2)-1 หน้า 16-17
12. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือและข้อกำหนดที่สำคัญ	1. บริษัท/ร้านค้า 2.สถาบันการศึกษาในประเทศ ต่างประเทศ 3. สถานประกอบการ 4. สถาบันความร่วมมือต่างประเทศที่มี MOU ร่วมกัน ซึ่งแสดงข้อมูล ตามตารางที่ P.1 ข (2)-1 หน้า 18
13. ลำดับในการแข่งขัน	-
14. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้านการวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการบริหารองค์กร ตามตาราง P.2 ก (2)-1 หน้า 19
15. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	-

OP in brief	ข้อมูล
16. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	มีการวิเคราะห์ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ด้านการปฏิบัติการ ด้านทรัพยากร ด้านการบริหาร ด้านชุมชน/สังคม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านบุคลากร ตามตาราง P.2 ข-1 หน้า 21-22
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ได้ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาตรฐานและสามารถแข่งขันได้ โดยการจัดการตามแนวคิดวงจรบริหารงานคุณภาพ (Plan-Do-Check-Act : PDCA) ตามตารางที่ P.2 ค-1 แสดงระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน หน้า 23

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

กำหนดการตรวจประเมินคุณภาพภายในหน่วยงานสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีการศึกษา 2567

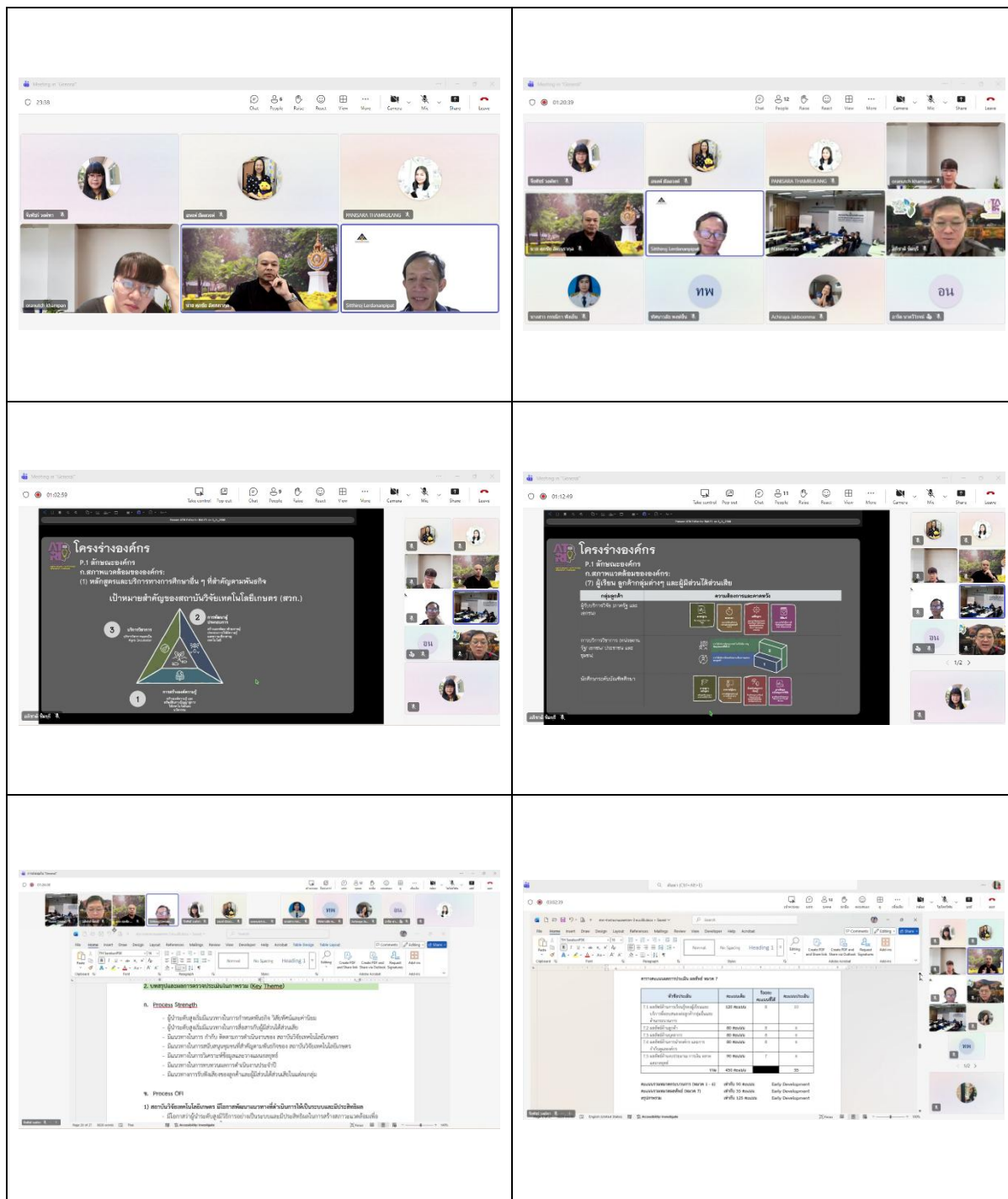
หน่วยงาน : สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร
วัน/เดือน/ปี : วันที่ 3 พฤศจิกายน 2568
สถานที่ดำเนินงาน : ผ่านระบบออนไลน์

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 ๒๐๐๗ /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 สัมปธรรมพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูขุฒยากร	กรรมการ
๓. นายอดิเรก ชัยนวกุล	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา

๑. นายณที สัมปธรรมพันธ์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริประภา ชัยเนตร	กรรมการ
๔. นางอนงค์ มัลลวงค์	เลขานุการ

สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล	ประธานกรรมการ
๒. นายชาคริต ชูขุฒยากร	กรรมการ
๓. นางลมัย ผัสดี	กรรมการ
๔. นางสาวปานิสร ธรรมเรือง	เลขานุการ

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร...

- ๒ -

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร

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

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

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

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. นายชาคริต ชูฉวยากร	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ สิทธิเจริญ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรนุช คำแปน	กรรมการ
๔. นางจิรพัชร วงค์ทา	เลขานุการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน...

- ๓ -

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

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

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชัย อัครนรากุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายณที สัมปธรรมพันธ์ | 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



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนันท์ นาน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา