

**สรุปสาระสำคัญจากการเข้าอบรม เข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม
เรื่อง การอบรมโครงการเจาะลึกเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ**

EdPEx Criteria Training

เมื่อวันที่ 5-6 มีนาคม 2568 เวลา 08.00 - 16.30 น.

สถานที่ : ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมนานาชาติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

.....

วิทยากรโดย... รองศาสตราจารย์ ญญ.อุษณีย์ คำประกอบ

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้าพเจ้า นางสาวพัชรียา ข่ายสุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ สังกัด งานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร ขอนำเสนอรายงานสรุปเนื้อหาและการนำไปใช้ประโยชน์จากการไปอบรม หัวข้อ เจาะลึกเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : EdPEx Criteria Training โดยมีรายละเอียดเนื้อหาการอบรมและประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเองและหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence หรือ EdPEx) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและพัฒนาคุณภาพการจัดการของสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงการดำเนินงานในทุกด้านเพื่อให้สถาบันบรรลุผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ การอบรม EdPEx มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ เจตนารมณ์ และแนวทางการนำเกณฑ์ EdPEx ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาคุณภาพการจัดการของสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นให้สถาบันบรรลุผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

เกณฑ์ EdPEx ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

- 1) ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)
- 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer and Stakeholder Focus)
- 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)
- 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus)
- 6) การจัดการกระบวนการ (Process Management)
- 7) ผลลัพธ์ (Results)

1) ความเป็นผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำทีมให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทักษะในการสื่อสาร การตัดสินใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ คุณสมบัติผู้นำที่ดี ได้แก่ การสื่อสารที่ดี การเห็นอกเห็นใจ และการตัดสินใจที่ชัดเจน แนวทางในการเป็นผู้นำที่ดี ได้แก่ การมุ่งมั่นและซื่อสัตย์ มีความคิดสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์แข็งแกร่ง Leadership หรือทักษะผู้นำ คือคุณสมบัติสำคัญที่ไม่เพียงแต่จำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชา แต่ยังมีความสำคัญสำหรับทุกคนในทีม เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่แสดงออกถึงความเด็ดขาดในการตัดสินใจ แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างให้กับทีม เพื่อให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Planning)

การวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือการวางแผนองค์กรเป็นกิจกรรมที่องค์กรดำเนินการเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตและตัดสินใจ เช่น การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ "กลยุทธ์" มีคำจำกัดความมากมาย แต่โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายหลัก การกำหนดการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer and Stakeholder Focus)

การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจและตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม การมุ่งเน้นนี้ครอบคลุมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างคุณค่าร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความยั่งยืนได้ในระยะยาว

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

เป็นส่วนสำคัญของระบบการจัดการคุณภาพขององค์กร หน่วยงานนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและปรับปรุงระบบการวัดผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการจัดการความรู้เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลต้องถูกนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลควรใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานและพัฒนา

5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

6) การจัดการกระบวนการ (Process Management)

การวางแผน การดำเนินการ และการควบคุมดูแลขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงกระบวนการที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

7) ผลลัพธ์ (Results)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอาจเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นทันที หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว ตัวอย่างเช่น ผลผลิต (output) คือ วัคซีนที่ผลิตได้ แต่ผลลัพธ์ (outcome) คือ ประชาชนมีภูมิคุ้มกันหมู่ ในบริบทของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวด "ผลลัพธ์" (Results) เป็นหมวดที่ 7 และมีคะแนน 450 คะแนน โดยสรุป "ผลลัพธ์" (Results) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ซึ่งสามารถวัดผลและประเมินได้

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ๗ หมวด

ชื่อหมวด	จำนวนหมวด	คะแนน
หมวด 1 การนำองค์กร (115 คะแนน)	1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership) : ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร	(65 คะแนน)
	1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม	(50 คะแนน)
หมวด 2 กลยุทธ์ (90 คะแนน)	2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์	(45 คะแนน)
	2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation): สถาบันนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร	(45 คะแนน)
หมวด 3 ลูกค้า (85 คะแนน)	3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	(40 คะแนน)
	3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	(45 คะแนน)
หมวด 4 การนำองค์กร (90 คะแนน)	4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, Review, and Improvement of Organizational Performance): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	(45 คะแนน)
	4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management): สถาบัน	(45 คะแนน)

ชื่อหมวด	จำนวนหมวด	คะแนน
	มีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทาง ความรู้ของสถาบัน	
หมวด 5 กลยุทธ์ (85 คะแนน)	5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment): สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างสภาวะ แวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล	(40 คะแนน)
	5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้คงอยู่และมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น	(45 คะแนน)
หมวด 6 ลูกค้ำ (85 คะแนน)	6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes): สถาบันมี วิธีการออกแบบ จัดทำและปรับปรุง การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างไร	(40 คะแนน)
	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness): สถาบันมั่นใจได้อย่างไรว่าการปฏิบัติการ ขององค์กรมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	(45 คะแนน)
หมวด 7 การนำองค์กร (450 คะแนน)	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ (Student Learning and Process Results): ผลลัพธ์ด้าน การเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินการของกระบวนการ เป็นอย่างไร	(120 คะแนน)
	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results): ผลลัพธ์การ ดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้าเป็นอย่างไร	(80 คะแนน)
	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results): ผลการ ดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีอะไรบ้าง	(80 คะแนน)
	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results): ผลลัพธ์ด้านการ นำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร	(80 คะแนน)
	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Budgetary, Financial, Marketplace, and Strategy Results): ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการเงินและตลาดและ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอะไรบ้าง	(90 คะแนน)

ลักษณะสำคัญของเกณฑ์ EdPEX

- ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ขององค์กร
- เปิดอิสระให้องค์กรคัดเลือกเส้นทางเดินด้วยตนเอง ไม่ได้กำหนดวิธีการ
- ให้ความสำคัญกับมุมมองเชิงระบบและการบูรณาการสู่เป้าประสงค์องค์กร
- นำประเด็นปัญหาด้านการนำองค์กรและการบริหารจัดการในปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่พิสูจน์แล้วว่าใช้ได้ดีมาตั้งแต่เป็นชุดคำถามเพื่อช่วยให้สถาบันให้ทุกส่วนเป็นหนึ่งเดียวเพื่อบรรลุพันธกิจเกิดผลสำเร็จต่อเนื่อง และไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

หมายเหตุ : เลือกกำหนดตัววัดความสำเร็จได้เองตามบริบทขององค์กร

ลักษณะสำคัญของเกณฑ์ EdPEX

เกณฑ์ EdPEX ช่วยให้องค์กรตอบคำถามสำคัญ 3 ข้อ

- องค์กรดำเนินการได้ดีอย่างที่องค์กรพึงจะเป็นหรือไม่
- องค์กรทราบได้อย่างไร
- องค์กรควรจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไร และอย่างไร

หมายเหตุ : การใช้เกณฑ์อย่างต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรได้รู้จักตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และจะสามารถระบุวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างจุดแข็ง ปิดช่องว่าง และสร้างนวัตกรรม

การใช้เกณฑ์ EdPEX เพื่อการประเมินองค์กร

- เป็นการประเมินในระดับองค์กรเพื่อการมุ่งเป้า
- ครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์กร
- เสริมสร้างการเรียนรู้ขององค์กร ค้นหาโอกาสในการปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร
- เป็นกลไกสร้างให้เกิดการบูรณาการของส่วนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้
- ค้นหาแนวทางและวิธีการในการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง

มิติการประเมิน

ประเมินกระบวนการ หมวด 1-6	ประเมินผลลัพธ์ หมวด 7
Approach (A) Deployment (D) Learning (L) Integration (I) ADLI	Levels (Le) Trends (T) Comparisons (C) Integration (I) LeTCI

มิติการประเมินกระบวนการ

กระบวนการ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรใช้เพื่อทำให้งานสำเร็จ เกณฑ์ EdPEX/TQA ให้องค์กรตรวจประเมินและปรับปรุงกระบวนการใน 4 มิติ ดังนี้

- 1) แนวทาง Approach (A) : องค์กรมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ แนวทางที่สำคัญขององค์กรเป็นระบบและมีประสิทธิผลอย่างไร
- 2) การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ Deployment (D) : องค์กรนำแนวทางที่สำคัญไปใช้อย่างคงเส้นคงวาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างไร
- 3) การเรียนรู้ Learning (L) : องค์กรประเมินและปรับปรุงแนวทางที่สำคัญของตนได้ดีเพียงใด มีการแบ่งปันผลการปรับปรุงภายในองค์กรได้ดีเพียงใด องค์ความรู้ใหม่ ๆ นำไปสู่นวัตกรรมหรือไม่
- 4) การบูรณาการ Integration (I) : แนวทางต่าง ๆ ที่ใช้สะท้อนสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องทำ/มี (Organizational needs) ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างไร กระบวนการและระบบปฏิบัติการประสานสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กรได้ดีเพียงใด เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กร

มิติการประเมินผลลัพธ์

เกณฑ์ EdPEX ช่วยให้องค์กรประเมินผลลัพธ์ใน 4 มิติ ดังนี้

1. ระดับ (Levels) : ระดับผลการดำเนินการปัจจุบันตามตัววัดที่เหมาะสมเป็นอย่างไร
2. แนวโน้ม (Trends) : ผลลัพธ์มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น คงเดิม หรือด้อยลงกว่าเดิม
3. การเปรียบเทียบ (Comparisons) : ผลการดำเนินการขององค์กรเทียบกับองค์กรภายในและองค์กรภายนอก ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร เช่น เทียบกับคู่แข่ง หรือ ระดับเทียบเคียง หรือผู้นำในวงการ
4. การบูรณาการ (Integration) : มีการแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญและจำเป็นขององค์กรหรือไม่ องค์กรใช้ผลลัพธ์นั้นๆ เพื่อการตัดสินใจหรือไม่

โครงสร้างของเกณฑ์ EdPEX โครงร่างองค์กร ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร ส่วนที่ 2 สถานการณ์ขององค์กร

หมวด 1 การนำองค์กร 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	หมวด 4 4.1 การจัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	หมวด 7 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของ ผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ 7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์
หมวด 2 กลยุทธ์ 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	หมวด 5 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคคล	
หมวด 3 ลูกค้า 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า 3.2 ความผูกพันของลูกค้า	หมวด 6 5.2 ความผูกพันของบุคลากร 6.1 กระบวนการทำงาน 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	

โครงสร้างของเกณฑ์ EdPEx ความเชื่อมโยงของ Criteria

Process Item	Results Item
Item 1.1 และ 1.2	Item 7.4
Item 2.1 และ 2.2	Item 7.5
Item 3.1 และ 3.2	Item 7.2
Item 4.1 และ 4.2	Item 7.1 และ 7.5 (บางส่วน)
Item 5.1 และ 5.2	Item 7.3
Item 6.1 และ 6.2	Item 7.1

ผลลัพธ์

“ผลลัพธ์” หมายถึงผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ของสถาบัน ซึ่งตอบสนองต่อคำถามในหมวดผลลัพธ์ (หมวด 7) ปัจจุบันทั้ง 4 ที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ ได้แก่ L (Level) - ระดับ T (Trends) – แนวโน้ม C (Comparisons) – การเปรียบเทียบ และ I (Integration) – การบูรณาการ (LeTCI) การให้คะแนนหัวข้อในหมวด 7 เป็นการประเมินแบบองค์รวม (holistic assessment) ซึ่งมีพื้นฐานจากผลการดำเนินการโดยรวม ที่คำนึงถึงปัจจัยทั้ง 4 ด้านของผลลัพธ์

L (Level) – “ระดับ” หมายถึง ระดับของผลการดำเนินการในปัจจุบัน โดยใช้มาตรวัดที่มีความสำคัญอย่างมีนัย (meaningful measurement scales)

T (Trends) – “แนวโน้ม” หมายถึง อัตราการปรับปรุงผลการดำเนินการ หรือผลการดำเนินการที่ต่อเนื่องในเรื่องที่มีความสำคัญ (เช่น ความลาดชันของข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่อเนื่อง)

C (Comparisons) – “การเปรียบเทียบ” หมายถึง ผลการดำเนินการขององค์กรโดยเทียบกับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม เช่น เปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือองค์กรที่คล้ายคลึงกัน หรือกับองค์กรเทียบเคียง

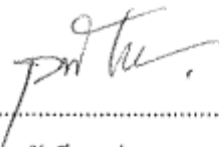
I (Integration) – “การบูรณาการ” ของผลลัพธ์ หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของตัววัด (มักจำแนกตามกลุ่มต่าง ๆ) ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัย บริการฯ ตลาด กระบวนการ การ แผนปฏิบัติการ และเป้าหมายของสถาบัน ที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหัวข้อที่อยู่ในหมวดกระบวนการ (ในหมวด 1-6)

หมายเหตุ : โดยทั่วไป เป้าหมายของผลลัพธ์จะไม่ใช้เป็นปัจจัยประเมินการเป็นผลลัพธ์ที่ดี เพราะวิธีการกำหนดเป้าหมาย มักไม่ชัดเจน

การประเมินให้คะแนนหัวข้อหมวดผลลัพธ์ ควรมองหาข้อมูลผลการดำเนินการที่มี “ระดับ” “แนวโน้ม” “การเปรียบเทียบ” ที่เหมาะสมของตัววัดและตัวชี้วัดที่สำคัญของสถาบัน รวมทั้ง “การบูรณาการ” กับความต้องการหลักขององค์กร นอกจากนี้ผลลัพธ์ควรแสดงข้อมูลให้ครอบคลุมถึงผลลัพธ์ของการดำเนินการทั้งหมด ซึ่งเป็นผลมาจาก “การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ” และผลการเรียนรู้ระดับองค์กร หากกระบวนการปรับปรุงได้ถูกแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางแล้วควรมีผลลัพธ์ที่สอดคล้องเกิดขึ้น

สรุปการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

- 1) นำความรู้ที่ได้จากการเข้าอบรม เข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม เรื่อง การอบรมโครงการเจาะลึกเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX Criteria Training เมื่อวันที่ 5-6 มีนาคม 2568 นำความรู้ที่ได้ มาปรับข้อมูลที่มีอยู่ให้เกิดความสอดคล้องกับโครงร่างองค์กร OP คณะสารสนเทศและการสื่อสาร ตามบริบทของคณะฯ ด้วยเกณฑ์ EdPEX ในรายงานการประเมินตนเอง ระดับคณะ (SAR) ปีการศึกษา 2567 ดังเอกสารแนบท้าย จำนวน 8 หน้า
- 2) นำความรู้จากการเข้าอบรม เข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ฝึกอบรม เรื่อง การอบรมโครงการเจาะลึกเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX Criteria Training เพื่อเป็นประโยชน์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ คณะสารสนเทศและการสื่อสาร



(นางสาวพัชรียา ช่ายสุวรรณ)

นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ

วันที่...22...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ..2568..