



แนวทางการดำเนินงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ

ผู้ช่วยอธิการบดี

14 พฤศจิกายน 2568

ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ

Agenda

- ① MJU EdPEX Policy
- ② EdPEX Development Roadmap
- ③ Key Concept for EdPEX Development



MJU EdPEX Policy

มติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

ครั้งที่ 3/2567

วันที่ 20 เมษายน 2567



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย งานจัดการประชุม โทร ๓๐๔๓
ที่ อว ๖๔.๑.๒/๑๐๗ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา

ตามที่ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการว่า การประเมินคุณภาพจะเน้นที่ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เมื่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว จะต้องหารายได้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย การประเมินควรจะทำหาย อาจจะพิจารณานำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) มาดำเนินการ นั้น

คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ได้พิจารณาเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๑) Guide to AUN-QA assessment at institutional level version 3.0
- ๒) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
- ๓) สถาบันพัฒนาเกณฑ์ด้วยตัวเอง

โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบเชิงนโยบาย ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- (๑) นโยบาย ทิศทาง และการขับเคลื่อนการดำเนินงานจากผู้บริหารที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน
- (๒) มหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน : การสร้างความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายใน และกรอบระยะเวลาที่พร้อมจะเริ่มดำเนินการ
- (๓) สามารถพิจารณาเทียบได้หลากหลาย

ทั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและมีมติเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ไปพร้อมกันได้ ทั้งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) และเกณฑ์ Guide to AUN-QA assessment at institutional level version 3.0 รายละเอียดตามหนังสือที่ อว ๖๔.๑.๒/๓๑๒ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗ และที่ อว ๖๔.๑๐.๒/๕๐๔ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๗ ที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

-๒-

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๗ พิจารณาแล้ว ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อให้มหาวิทยาลัยนำไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยควรดำเนินการด้านการประกันคุณภาพตามทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายของสภามหาวิทยาลัย
๒. เกณฑ์ AUN-QA assessment at institutional level version 3.0 เน้นผลลัพธ์ เรื่องการเรียนการสอน วิจัย การบริการวิชาการ ส่วนเกณฑ์ EdPEX เน้นเรื่องการบริหารจัดการองค์กร เป็นเลิศตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ไม่ควรดำเนินการแยกกัน เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีข้อปฏิบัติมาก และส่งผลกระทบต่อประเมิน
๓. ควรพิจารณาโครงสร้างของการพัฒนาระบบคุณภาพ และการประกันคุณภาพ จะต้องแยกหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ รวมถึงคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับให้ชัดเจน

หลังจากที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะแล้ว จึงมีมติดังนี้

๑. เห็นชอบเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย ด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
๒. มอบให้มหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ประชุมไปพิจารณาดำเนินการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พาวิน มะโนชัย)
รักษาการแทนรองอธิการบดี
เลขานุการสภามหาวิทยาลัย

เห็นชอบในการใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : EdPEX

แผนการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีการศึกษา 2567 - 2572



แนวทางการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ปีที่ 1 - 3 : มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สิ่งที่ต้องจัดทำ

	ปีการศึกษา 2568	ปีการศึกษา 2569	ปีการศึกษา 2570
1	โครงสร้างองค์กรที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามเกณฑ์ EdPEx ที่สะท้อนบริบทและตัวตนของหน่วยงาน	พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรตามองค์ประกอบของเกณฑ์ EdPEx ที่สะท้อนบริบทและตัวตนของหน่วยงาน	พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรตามองค์ประกอบของเกณฑ์ EdPEx ที่สะท้อนบริบทและตัวตนของหน่วยงาน
2	การวิเคราะห์ GAP Analysis ทั้งในหมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์ เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strength) และ โอกาสในการพัฒนา (OFI)	-	-
3	กำหนดตัววัดวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพองค์กร ระยะ 3 ปี ที่ครอบคลุมกระบวนการในหมวด 1 - 6 และ เชื่อมโยงผลลัพธ์ของหมวด 7	รายงานความก้าวหน้าตัววัดวิสัยทัศน์ <u>และ</u> ผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรในปีที่ 1	รายงานความก้าวหน้าตัววัดวิสัยทัศน์ <u>และ</u> ผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรในปีที่ 2
4	จัดทำรายงานการประเมินตนเองให้ครอบคลุม Basic Question	จัดทำรายงานการประเมินตนเองในส่วนของ Basic Question และ Overall Question	จัดทำรายงานการประเมินตนเองในส่วนของ Basic Question , Overall Question และ Multiple Question
5	จัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด	จัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด	จัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด

ปีการศึกษา 2568 เป็นต้นไป
ทุกคณะ/วิทยาลัย ใช้เกณฑ์ EdPEx



สิ่งที่ต้องดำเนินการ

- 1 โครงร่างองค์กรที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามเกณฑ์ EdPEX ที่สะท้อนบริบทและตัวตนของหน่วยงาน
- 2 การวิเคราะห์ GAP Analysis ทั้งในหมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์ เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strength) และ โอกาสในการพัฒนา (OFI)
- 3 กำหนดตัววัดวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรระยะ 3 ปี ที่ครอบคลุมกระบวนการในหมวด 1 - 6 และเชื่อมโยงผลลัพธ์ของหมวด 7
- 4 จัดทำรายงานการประเมินตนเองให้ครอบคลุม Basic Question
- 5 จัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 6 จัดให้มีการวิพากษ์ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

สิ่งที่ต้องดำเนินการ

- 1 **โครงสร้างองค์กร**ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนตามเกณฑ์ EdPEx ที่สะท้อนบริบทและตัวตนของหน่วยงาน
- 2 การวิเคราะห์ **GAP Analysis** ทั้งในหมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์ เพื่อค้นหา **จุดแข็ง (Strength)** และ **โอกาสในการพัฒนา (OFI)**
- 3 **กำหนดตัววัดวิสัยทัศน์**เพื่อบ่งชี้สู่ความเป็นเลิศ **และ** จัดทำ**แผนพัฒนาคุณภาพองค์กร ระยะ 3 ปี** ที่ครอบคลุมกระบวนการในหมวด 1 - 6 และเชื่อมโยงผลลัพธ์ของหมวด 7
- 4 จัดทำ**รายงานการประเมินตนเอง**ให้ครอบคลุม Basic Question
- 5 จัดทำ**ข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set** ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด



การลงนามในคำรับรองการปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)					
ประเภทของตัวชี้วัด	☒ Input ☐ Process ☐ Output ☐ Outcome ☐ Impact				
ประเภทของตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดกลางลงนามทุกส่วนงาน				
เจตนารมณ์ในการกำหนดตัวชี้วัด	เพื่อให้ทุกส่วนงานให้ความสำคัญกับผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ทุกส่วนงานได้รับการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร				
คำอธิบายตัวชี้วัด (หน่วยนับ: คะแนน)	ความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEx ในแต่ละปีการศึกษา				
การกำหนดค่าเป้าหมาย	เป้าหมายกลาง มหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานกำหนดเป้าหมายเท่ากันที่ระดับ 4				
เกณฑ์ประเมิน ระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	เกณฑ์ประเมินกลาง กำหนดเป้าหมายไว้ที่ระดับ 4				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1	2	3	4	5
รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ปีที่ 1 : ดำเนินการให้ครบถ้วน (ระดับ 4) 1. การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตัวตน 2. การวิเคราะห์ GAP Analysis ทั้งในหมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์ เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strength) และโอกาสในการพัฒนา (OFI) 3. การกำหนดตัววัดวิสัยทัศน์เพื่อบ่งชี้สู่ความเป็นเลิศ และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพองค์กร ระยะ 3 ปี 4. การจัดทำรายงานการประเมินตนเองให้ครอบคลุม Basic Question 5. การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ปีที่ 2 : รายงานความก้าวหน้า (ระดับ 5) 1. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตัวตน 2. รายงานความก้าวหน้าตัววัดวิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรในปีที่ 1 3. จัดทำรายงานการประเมินตนเองในส่วนของ Basic Question และ Overall Question 4. การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ปีที่ 3 : รายงานความก้าวหน้าและเตรียมพร้อมประเมิน (ระดับ 5) 1. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตัวตน 2. รายงานความก้าวหน้าตัววัดวิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรในปีที่ 2 3. จัดทำรายงานการประเมินตนเองในส่วนของ Basic Question , Overall Question และ Multiple Question 4. การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set				



EdPEX $\neq$ การประกันคุณภาพ

EdPEX $=$ การพัฒนาคุณภาพ





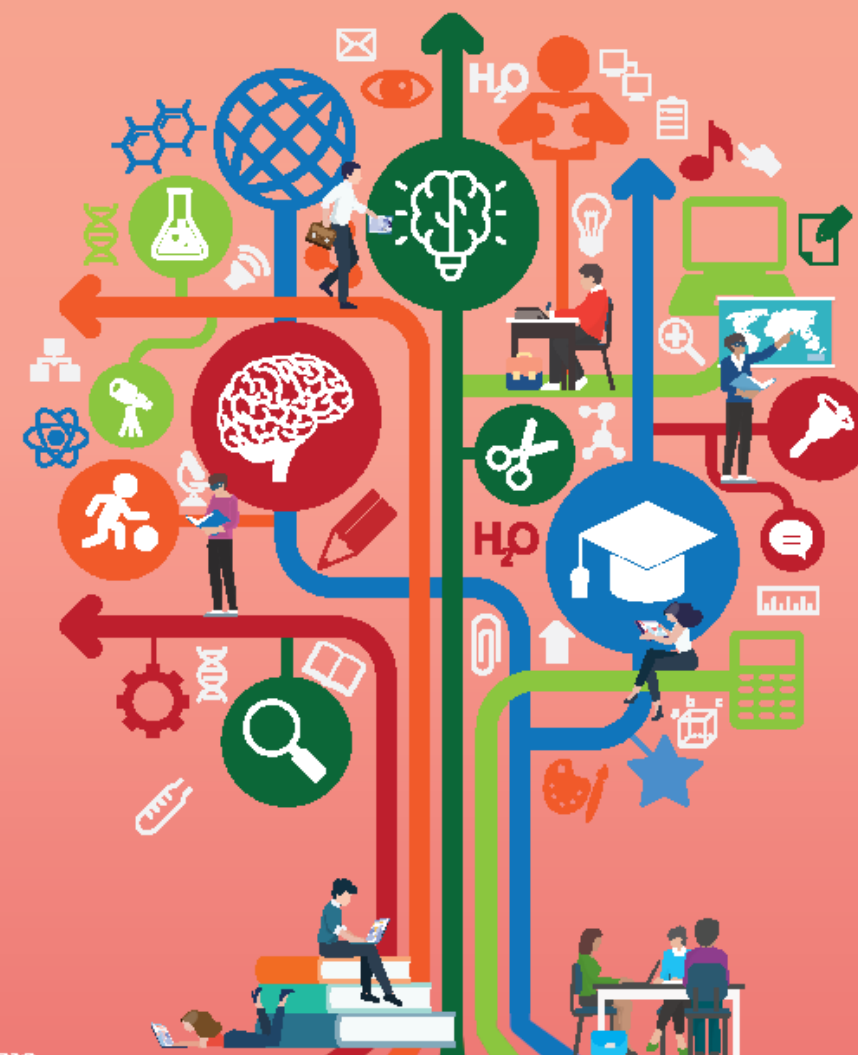
แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

ปี 2562

Council of University Presidents of Thailand (CUPT)



**เกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
ฉบับปี 2567-2570**

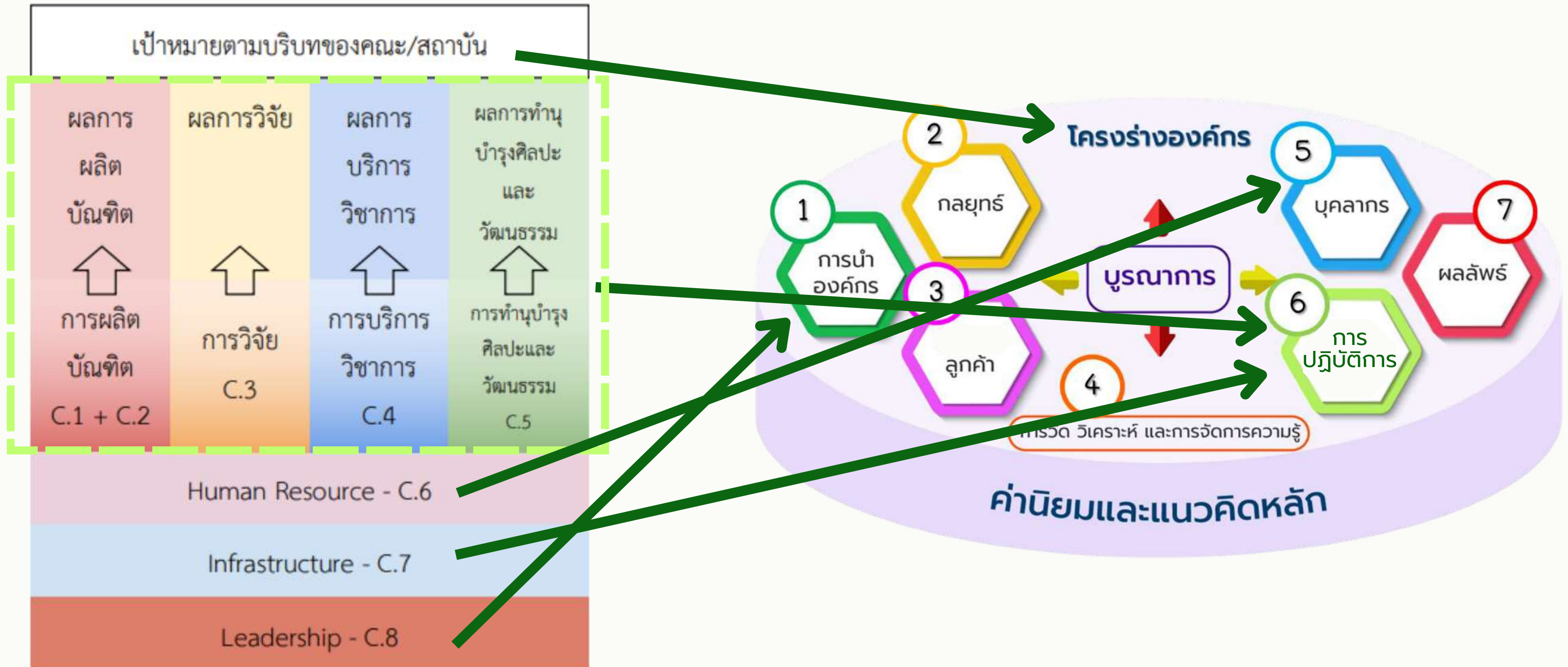


เรียบเรียงจาก
2023-2024 Baldrige Excellence Framework (Education)
Proven leadership and management practices for high performance



CUPT-QMS

EdPEx



2

EdPEX Development Roadmap

1

เข้าใจตัวเอง
(OP)

2

เข้าใจเกณฑ์
(หมวด 1-7)

3

เข้าใจการเขียน

4

เข้าใจ
การประเมิน

1

เข้าใจตัวเอง (OP)

วิเคราะห์

โครงสร้างองค์กร

• Know Yourself

• Know Your Friends

• Know Your Enemies

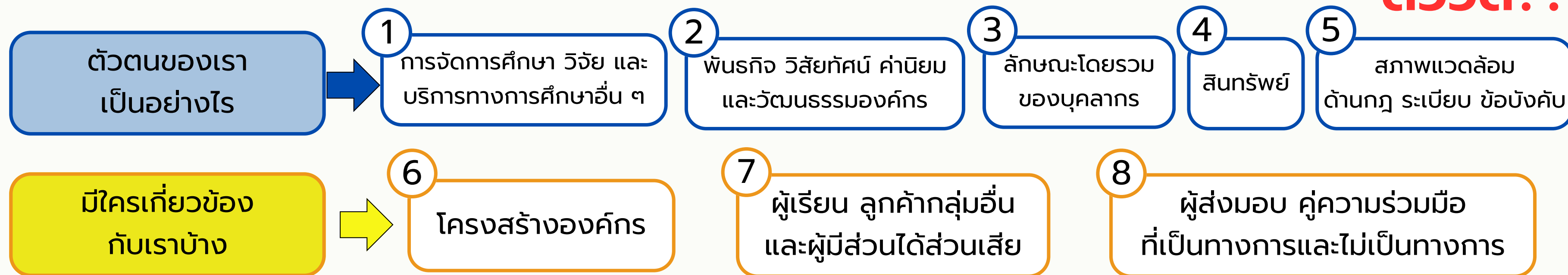
• Know Your Strategy

• Know How to Improve

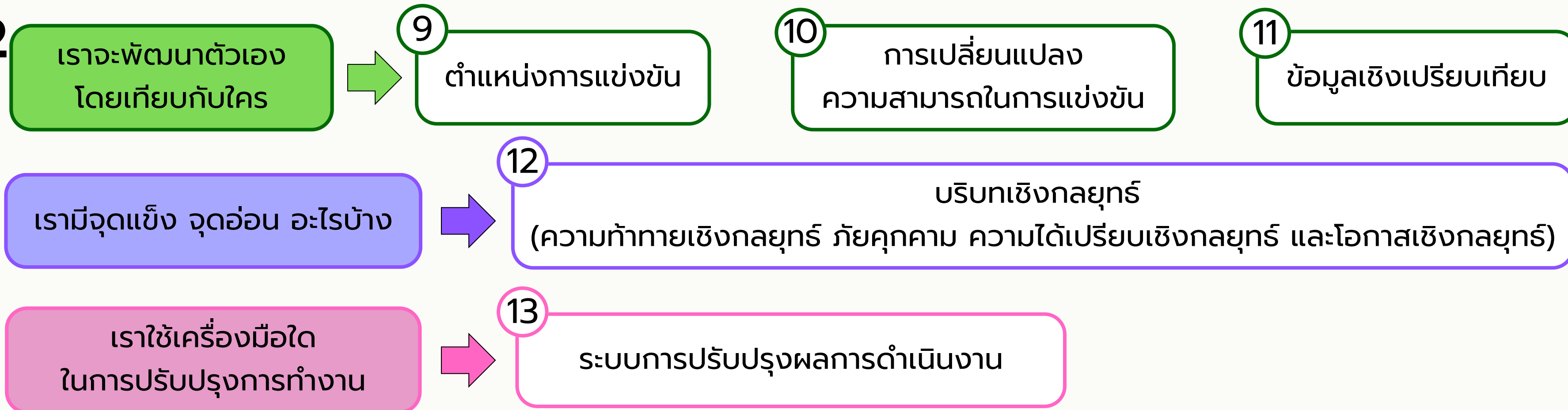
1 โครงร่างองค์กร (Organizational Profile : OP) 13 หัวข้อ

ตัววัด??

P1



P2



ตัววัด ?

13 คำถามหลักในโครงร่างองค์กร

1. การจัดการศึกษา วิจัย และการบริการที่สำคัญคืออะไร ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบต่อความสำเร็จขององค์กรคืออะไร การจัดการศึกษาและบริการต่าง ๆ มีวิธีการอย่างไร
2. พันธกิจ/วิสัยทัศน์/ค่านิยม วัฒนธรรมและสมรรถนะหลักองค์กร คืออะไร
3. จำนวนบุคลากรและการจำแนกเป็นทีมกลุ่ม และแต่ละกลุ่ม มีปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน
4. สินทรัพย์ อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่สำคัญ มีอะไรบ้าง
5. กฎระเบียบ/ข้อบังคับ/มาตรฐานสำคัญที่ต้องปฏิบัติตาม มีอะไรบ้าง
6. โครงสร้างองค์กรและกลไกการกำกับดูแลองค์กร เป็นอย่างไร
7. กลุ่มผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนตลาดที่สำคัญมีทีมกลุ่ม แต่ละกลุ่มมีความต้องการที่สำคัญอะไรบ้าง
8. ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือหลักมีใครบ้าง กลุ่มเหล่านี้มีบทบาทอย่างไรต่อระบบงาน การส่งเสริมขีดความสามารถขององค์กรอย่างไร รวมถึงข้อกำหนดในการทำงานร่วมกัน
9. ลำดับการแข่งขันในปัจจุบันเป็นอย่างไร
10. การเปลี่ยนแปลงสำคัญอะไรที่กำลังเกิดขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการขององค์กร
11. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขัน
12. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์คืออะไร
13. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการและสร้างนวัตกรรมขององค์กรมีอะไรบ้าง

“วิสัยทัศน์” หมายถึง สภาวะที่สถาบันต้องการเป็นในอนาคต วิสัยทัศน์ อธิบายถึงทิศทางที่สถาบันจะมุ่งไป สิ่งที่สถาบันต้องการจะเป็น หรือภาพลักษณ์ในอนาคตที่สถาบันต้องการให้ผู้อื่นรับรู้

- เราจะวัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์จากอะไร
- เรามี KPI ที่สะท้อนความสำเร็จของวิสัยทัศน์แล้วหรือยัง
- เรามีเป้าหมายที่จะบรรลุวิสัยทัศน์นั้นเมื่อใด
- คนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายที่ต้องการจะไปตรงกันหรือไม่
- ผู้นำมีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

“พันธกิจ” หมายถึง หน้าที่โดยรวมของสถาบัน พันธกิจ เป็นการตอบคำถามที่ว่า “สถาบันพยายามทำอะไรให้สำเร็จ” พันธกิจอาจกำหนดผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น หรือตลาดเป้าหมายที่สถาบันให้บริการ ความโดดเด่น หรือสมรรถนะหลักของสถาบัน หรือเทคโนโลยีที่ใช้

ค่านิยม (VALUES)

หลักการที่ชี้นำและพฤติกรรมที่หล่อหลอม
วิถีทางที่สถาบันและบุคลากรพึงปฏิบัติ
ค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรม
ที่พึงประสงค์ของสถาบัน สนับสนุนและ
ชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และ
ช่วยให้สถาบันบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ค่านิยม 11 ประการ	MAEJO
มุมมองเชิงระบบ :	
การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ :	ฝันเป็นเลิศ: Excellence
การสร้างประโยชน์ให้สังคม :	นำเกียรติภูมิ: Origin
จริยธรรมและความโปร่งใส :	ทำด้วยจิต: Mindfulness
ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียน :	
การให้ความสำคัญกับคน :	เกิดยุติธรรม: Justice
การมุ่งเน้นความสำเร็จและนวัตกรรม :	คิดมุ่งมั่น: Aspiration
การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ :	
ความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว :	
การเรียนรู้ระดับองค์กร :	
การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง :	

วัฒนธรรม (CULTURE)

วัฒนธรรม หมายถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน
และค่านิยมที่ใช้ร่วมกันที่สะท้อนลักษณะเฉพาะ
ของบุคลากร และแสดงให้เห็นภายในสถาบัน
ในสถาบันที่มีผลการดำเนินการที่ดี ผู้นำ
ระดับสูงจะสร้างและเสริมสร้างวัฒนธรรม
ของสถาบันตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม
ของสถาบัน

การวิเคราะห์สมรรถนะหลัก : VRIO Framework

คุณค่า	หายาก	เลียนแบบยาก	เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	
V VALUABLE	R RARE	I INIMITABLE	O ORGANIZED	
NO				COMPETITIVE DISADVANTAGE
YES	NO			COMPETITIVE PARITY
YES	YES	NO		VRIO Framework EXPLAINED with EXAMPLES B2U
YES	YES	YES	NO	UNUSED COMPETITIVE ADVANTAGE
YES	YES	YES	YES	SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE

Valuable (V) ความสามารถ/ทรัพยากรขององค์กรที่ช่วยให้บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ รวมถึงช่วยให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่บรรลุเป้าหมาย

Rare (R) ความสามารถ/ทรัพยากรที่องค์กรมีเป็นสิ่งหายาก

Inimitable (I) ความสามารถ/ทรัพยากรที่องค์กรมีเป็นสิ่งที่ลอกเลียนแบบได้ยาก

Organized (O) ความสามารถ/ทรัพยากรที่องค์กรมี สามารถนำมาใช้บริหารจัดการให้เกิดประโยชน์

2

เข้าใจเกณฑ์
(หมวด 1 - 7)

Maturity

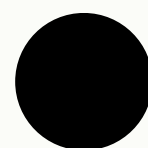
คำถาม 3 ระดับ

Why? How? What?

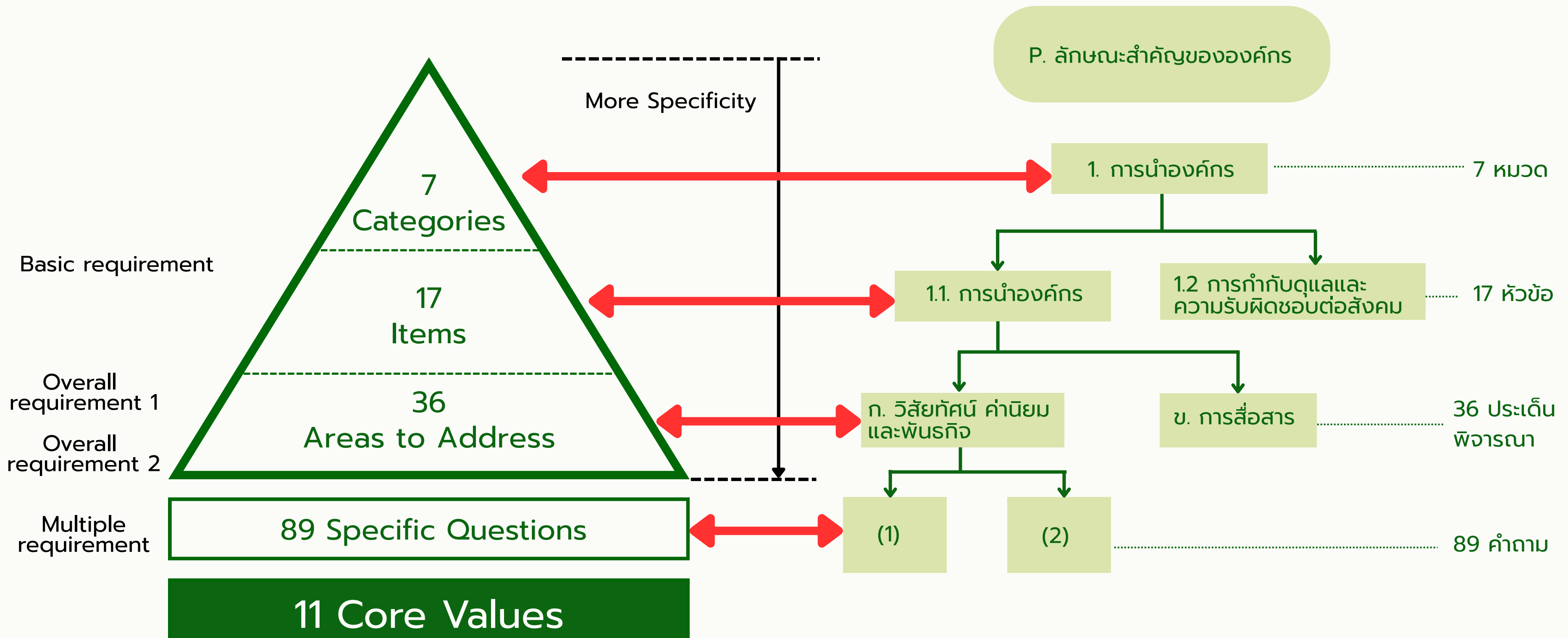
• ความเชื่อมโยงของ OP Process และ Results

แนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEX

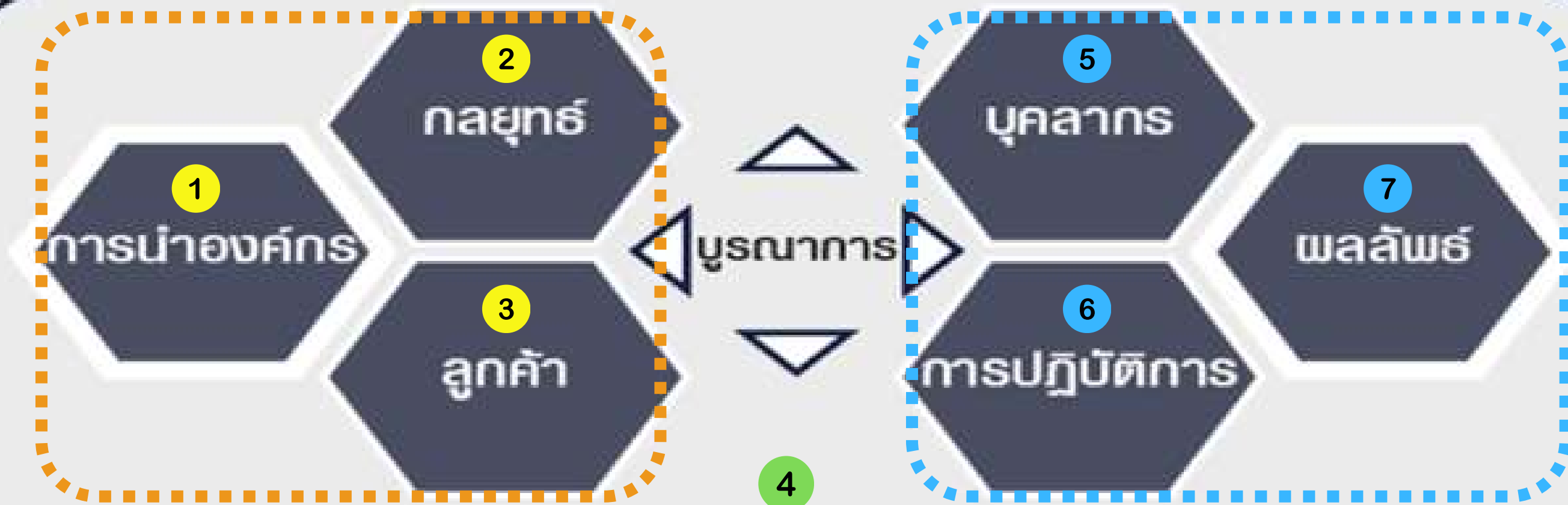
Guidelines for MJU-EdPEX



The Criteria Structure



โครงสร้างองค์กร



การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ค่านิยมและแนวคิดหลัก

เกณฑ์ EdPEx 7 หมวด

หมวด 1 การนำองค์การ

- 1.1 การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง
- 1.2 การกำกับดูแลองค์การและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

หมวด 2 กลยุทธ์

- 2.1 การจัดทำกลยุทธ์
- 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

หมวด 3 ลูกค้า

- 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า
- 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

- 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร
- 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

หมวด 5 บุคลากร

- 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร
- 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

หมวด 6 การปฏิบัติการ

- 6.1 กระบวนการทำงาน
- 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

หมวด 7 ผลลัพธ์

- 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ
- 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า
- 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
- 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลองค์การ
- 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations): สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (40 คะแนน)

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to Students and Other CUSTOMERS)

(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Students and Other CUSTOMERS)
สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ วิธีการรับฟังดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไรระหว่างกลุ่มผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่น ๆ หรือส่วนตลาด วิธีการดังกล่าวแตกต่างกันอย่างไร ในแต่ละช่วงเวลาของการสานสัมพันธ์กับสถาบัน สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการค้นหาข้อมูลป้อนกลับจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างทันทั่วทั้งที่และสามารถนำไปใช้ได้ ในประเด็นต่อไปนี้

- คุณภาพการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ
- การสนับสนุนและการให้บริการ

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students and Other CUSTOMERS) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่นำไปใช้ได้ สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งในอดีต ทั้งที่พึงมี และทั้งของคู่แข่ง เพื่อให้ได้สารสนเทศป้อนกลับที่นำไปใช้ได้ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และบริการฯ ตลอดจนการสนับสนุนและการให้บริการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Basic Question

Overall Question
Multiple Question

หมวด 1 - 6



ระดับพัฒนาการของกระบวนการ

หมวด 7



ระดับพัฒนาการของผลลัพธ์

Basic Question

Overall Questions

Multiple Questions

1.1 Senior leadership
ผู้นำระดับสูงองค์กร
(ชี้นำและทำให้องค์กรมีความ
ยั่งยืน)

ก.พันธกิจ วิสัยทัศน์
และค่านิยม

ข.การสื่อสาร

ค.การมุ่งเน้นผลการ
ดำเนินการขององค์กร

(1)SL กำหนด MVV และถ่ายทอด
สู่การปฏิบัติ

(2)การปฏิบัติตนของ SL แสดง
ความมุ่งมั่นต่อ legal & ethical
behavior

SL communicate & engage
บุคลากรทั้งหมด พันธมิตรสำคัญ
ลูกค้าสำคัญ

(1)SL สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำ
ให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งใน
ปัจจุบันและอนาคต

(2)SL ทำให้เกิดการมุ่งเน้นการ
ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและ
วิสัยทัศน์

-ถ่ายทอด MVV สู่การปฏิบัติผ่านระบบการนำองค์กรไปยัง
บุคลากร ผู้ส่งมอบ/พันธมิตรสำคัญ ลูกค้า/SH อื่นๆ
-การปฏิบัติตนของ SL สะท้อนความมุ่งมั่นต่อค่านิยมองค์กร

-SL ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อให้มี legal &
ethical behavior

-กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทาง ที่ตรงไปตรงมา
-สื่อสารการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการ
เปลี่ยนแปลงองค์กร
-จูงใจบุคลากรเพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดี มีการมุ่งเน้น
ลูกค้าและธุรกิจ

-วัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและส่งเสริม customer/WF
engagement, safety, diversity, equity, inclusion
-org agility & resilience, accountability, org & ind
learning, innovation, intelligent risk taking
-มีส่วนร่วมใน succession planning และการพัฒนาผู้นำ
ในอนาคต

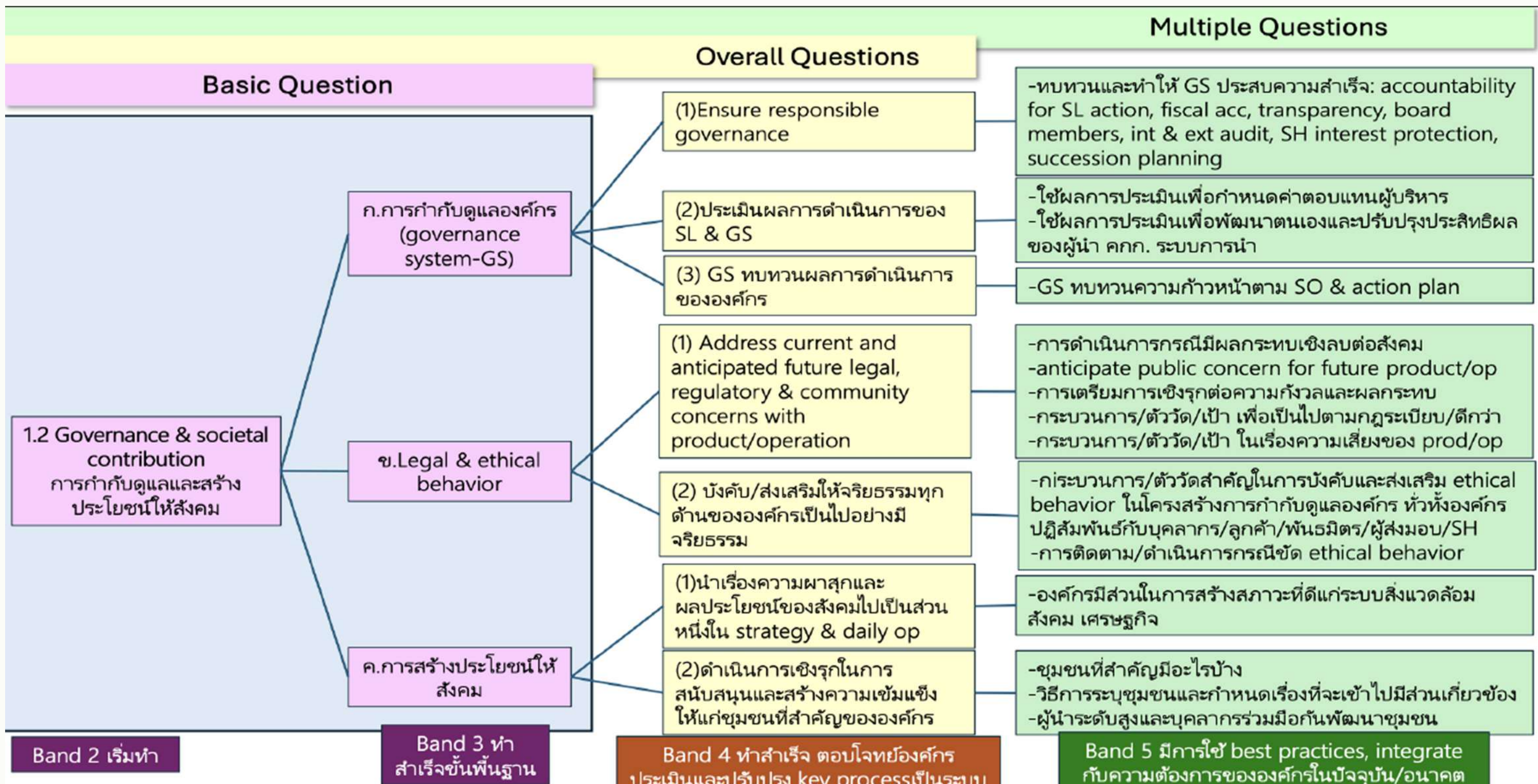
-สร้าง focus on action ที่จะปรับปรุงผลการดำเนินการ
ขององค์กร และทำงานขับเคลื่อนสู่การบรรลุวิสัยทัศน์
-ตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินการขององค์กร, focus
on creating & balancing values for customer &
other SH
-ระบุ needed action
-แสดง personal accountability สำหรับ organization's
action

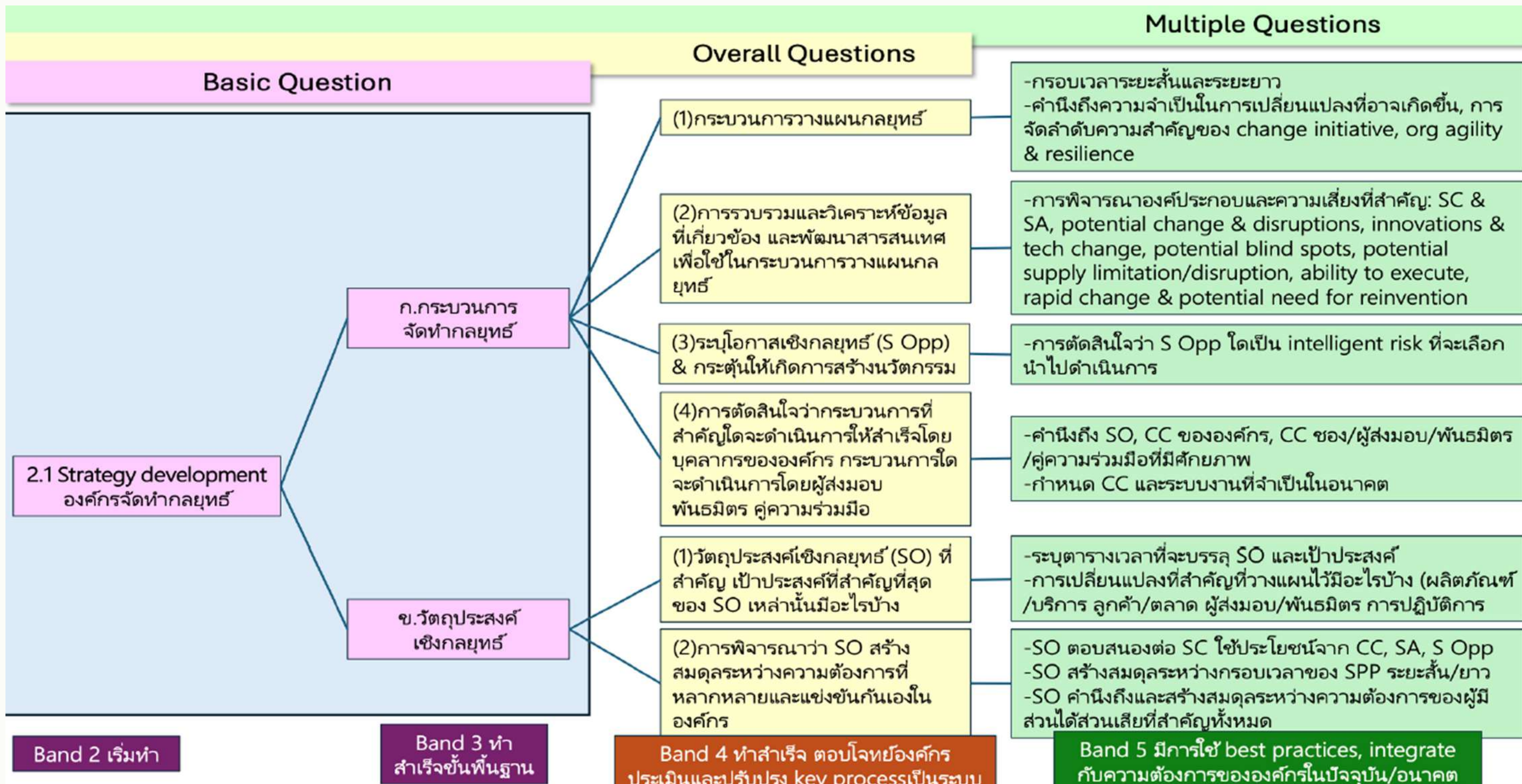
Band 5 มีการใช้ best practices, integrate กับ
ความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

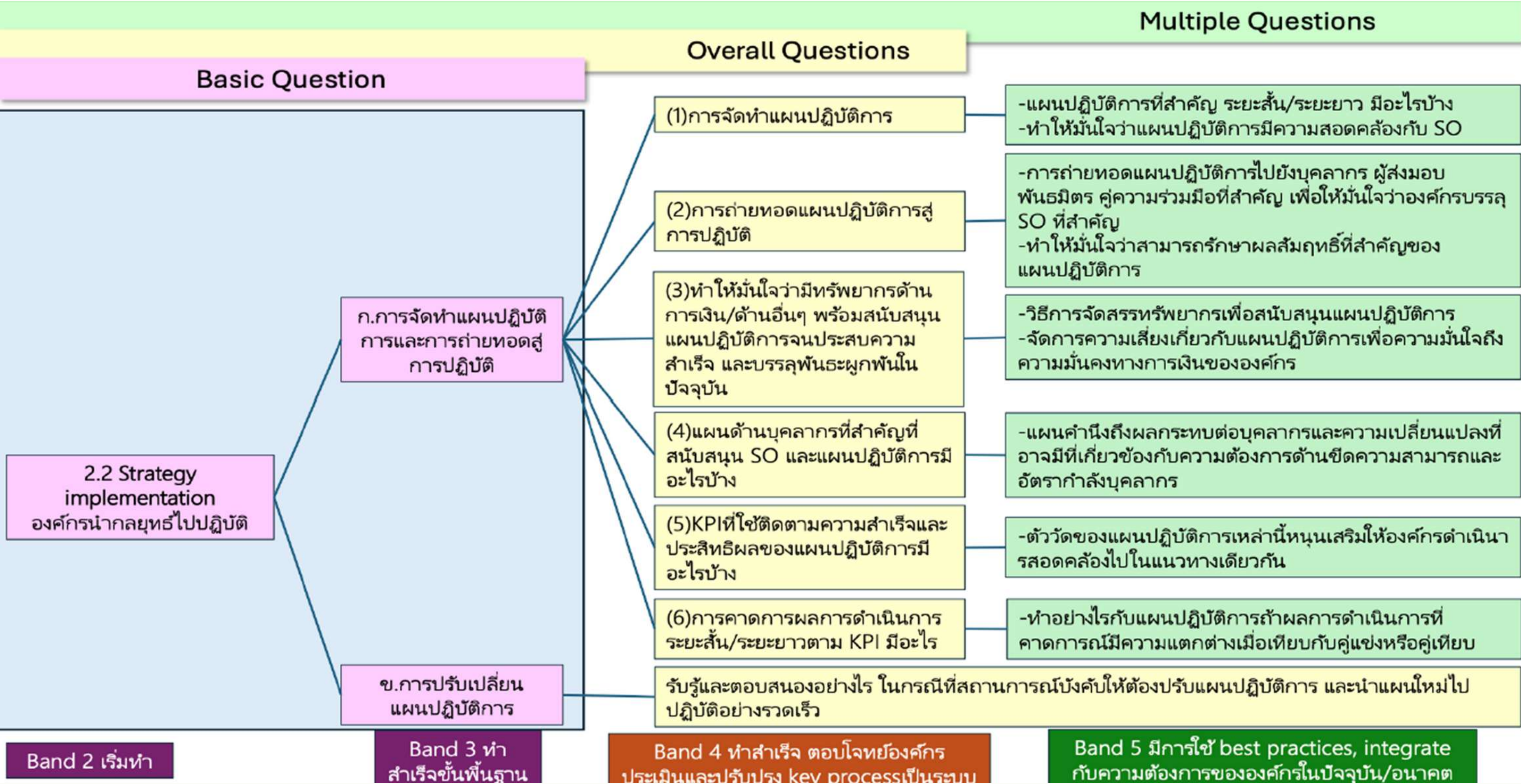
Band 2 เริ่มทำ

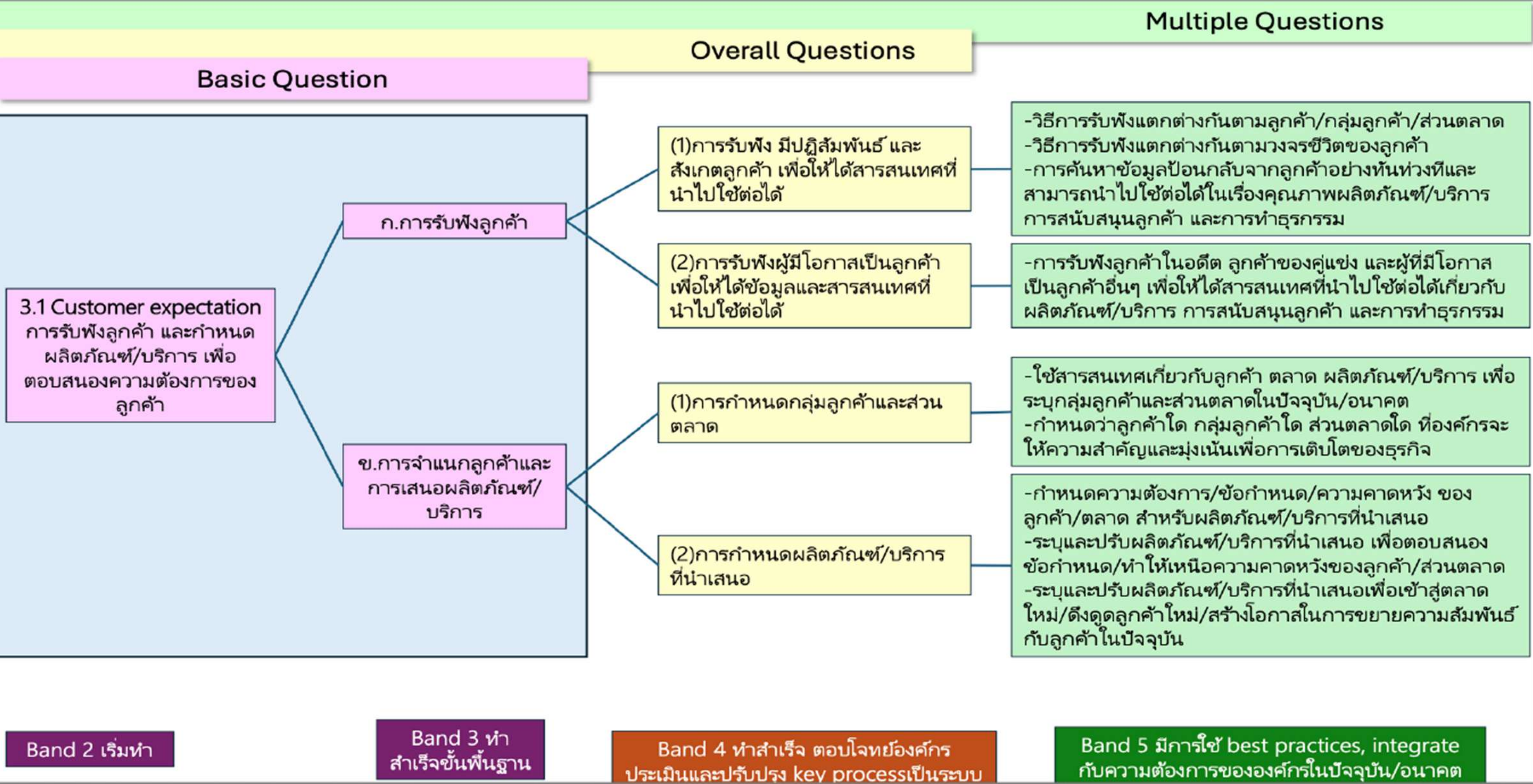
Band 3 ทำ
สำเร็จขั้นพื้นฐาน

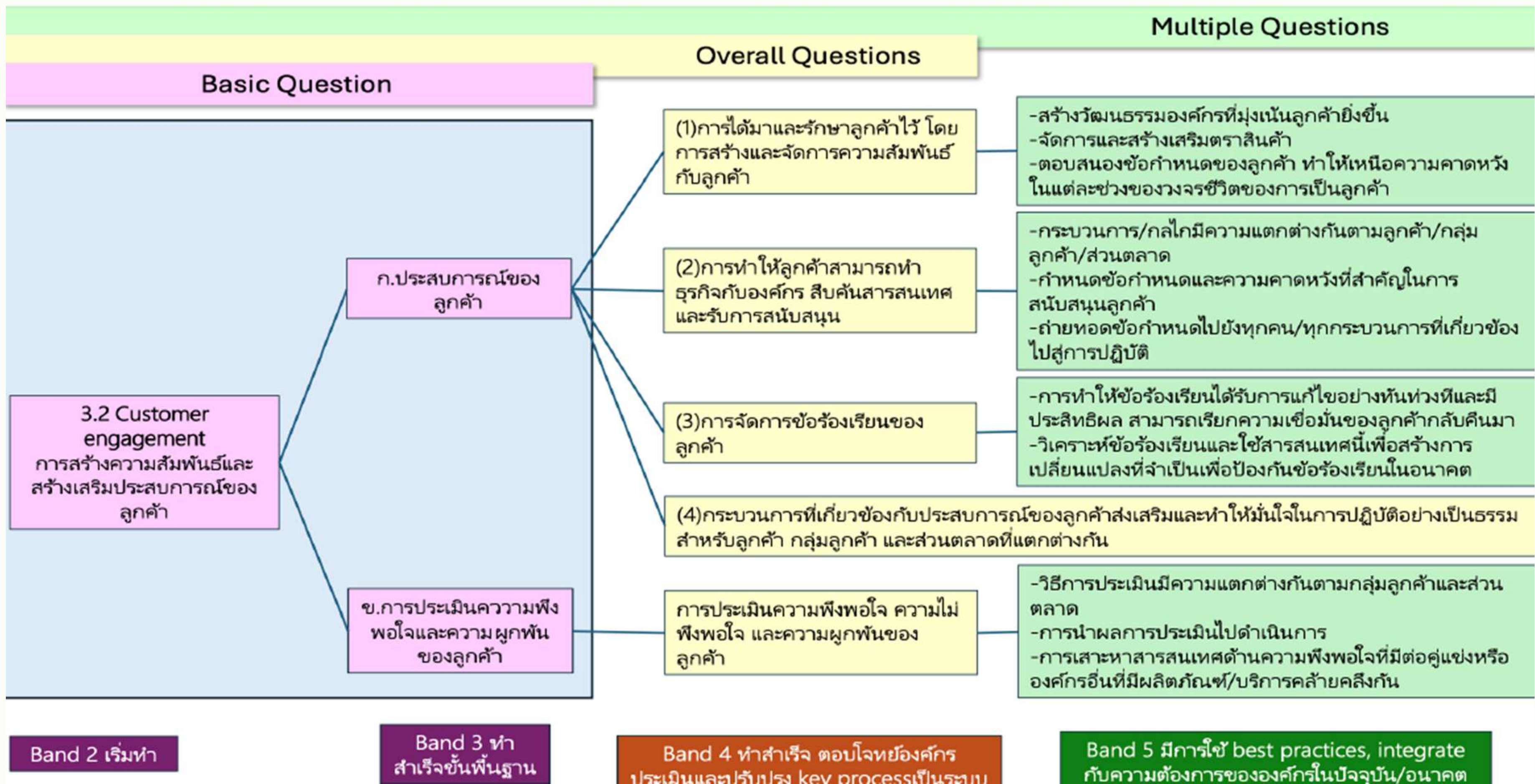
Band 4 ทำสำเร็จ ตอบโจทย์องค์กร ประเมิน
และปรับปรุง key process เป็นระบบ











Basic Question

Overall Questions

Multiple Questions

4.1 Measurement, Analysis, Review, And Improvement of Org Performance
การวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ก.การวัดผลการดำเนินการ

(1)การติดตามข้อมูลสารสนเทศของการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กร

- การเลือก รวบรวม ปรับให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำวัน/ผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กร
- การติดตามความก้าวหน้าในการบรรลุ SO & action plan
- การแก้ไขหรือปรับตัววัดให้ได้ข้อมูลที่ทันเวลาเพื่อสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว/ไม่คาดคิด
- ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ รวมทั้งตัววัดด้านการเงินที่สำคัญ ทั้งระยะสั้น/ระยะยาว

(2)การเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

ข.การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1)การวิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินการและขีดความสามารถขององค์กร

- การใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ/ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ในการทบทวน
- การวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการทบทวน/ทำให้มั่นใจว่าผลการทบทวนนั้นใช้ได้
- การใช้ผลการทบทวนเพื่อประเมินความสำเร็จขององค์กร, competitive performance, CC, financial health, ความก้าวหน้าในการบรรลุ AO & action plan
- การใช้ผลการทบทวนเพื่อตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อ changing org need & challenges
- การคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต การใช้ผลจาก performance review & ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ/แข่งขัน

(2) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง/โอกาสสร้างนวัตกรรม

Band 2 เริ่มทำ

Band 3 ทำสำเร็จขั้นพื้นฐาน

Band 4 ทำสำเร็จ ตอบโจทย์องค์กร ประเมินและปรับปรุง key process เป็นระบบ

Band 5 มีการใช้ best practices, integrate กับความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน/อนาคต

Basic Question

4.2 Information & knowledge management การจัดการสารสนเทศและ สินทรัพย์ความรู้ขององค์กร

ก.ข้อมูลและสารสนเทศ
(D&I)

ข.ความรู้ขององค์กร

ค.การสร้างนวัตกรรม

Overall Questions

(1)ในการทวนสอบและทำให้มั่นใจ
ถึงคุณภาพของ D&I ขององค์กร

(2)การทำให้มั่นใจว่า D&I ของ
องค์กรมีความพร้อมใช้งาน

(3)Cybersecurity (CS)
การทำให้มีความมั่นคงปลอดภัยใน
sensitive/privileged D&I, IT
asset, และระบบที่ใช้ผ่าน
internet

(1)การสร้างและจัดการความรู้ของ
องค์กร

(2)การปองชี้และแลกเปลี่ยน best
practices (BP) ในองค์กร

Determine opportunities for
innovation to pursue

Multiple Questions

-การจัดการ digital/other D&I เพื่อให้มั่นใจใน accuracy & validity, integrity & reliability, currency

-การทำให้ needed D&I มีความพร้อมใช้งานด้วยรูปแบบที่
ใช้งานง่ายและทันกาลสำหรับบุคลากร/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร/
คู่ความร่วมมือ/ลูกค้า
-การทำให้ระบบ IT เชื่อถือง่ายและใช้งานง่าย

-การจัดการ physical/digital data, information, ระบบ
ที่ใช้ผ่านเครือข่าย/cloud/internet ให้มั่นใจใน
confidentiality & appro physical/digital access
-การเฝ้าระวัง emerging security/cybersecurity threat
-การทำให้มั่นใจว่าผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาท
หน้าที่และความรับผิดชอบของตน
-identify & prioritize key IT & OS ที่จะต้อง secure
-protect, detect, response/recover จาก CS events

-การรวบรวมและถ่ายทอดความรู้เพื่อ inform & support
กลยุทธ์และการปฏิบัติการ
-วิเคราะห์ D&I จากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ขององค์กร
-ทำให้การเรียนรู้ฝังลึกในวิถีการปฏิบัติการขององค์กร

-กำหนด BP จากแหล่งภายในและภายนอก นำสู่การปฏิบัติ
ทั่วทั้งองค์กร & key SPC (supplier/partner/collabor)

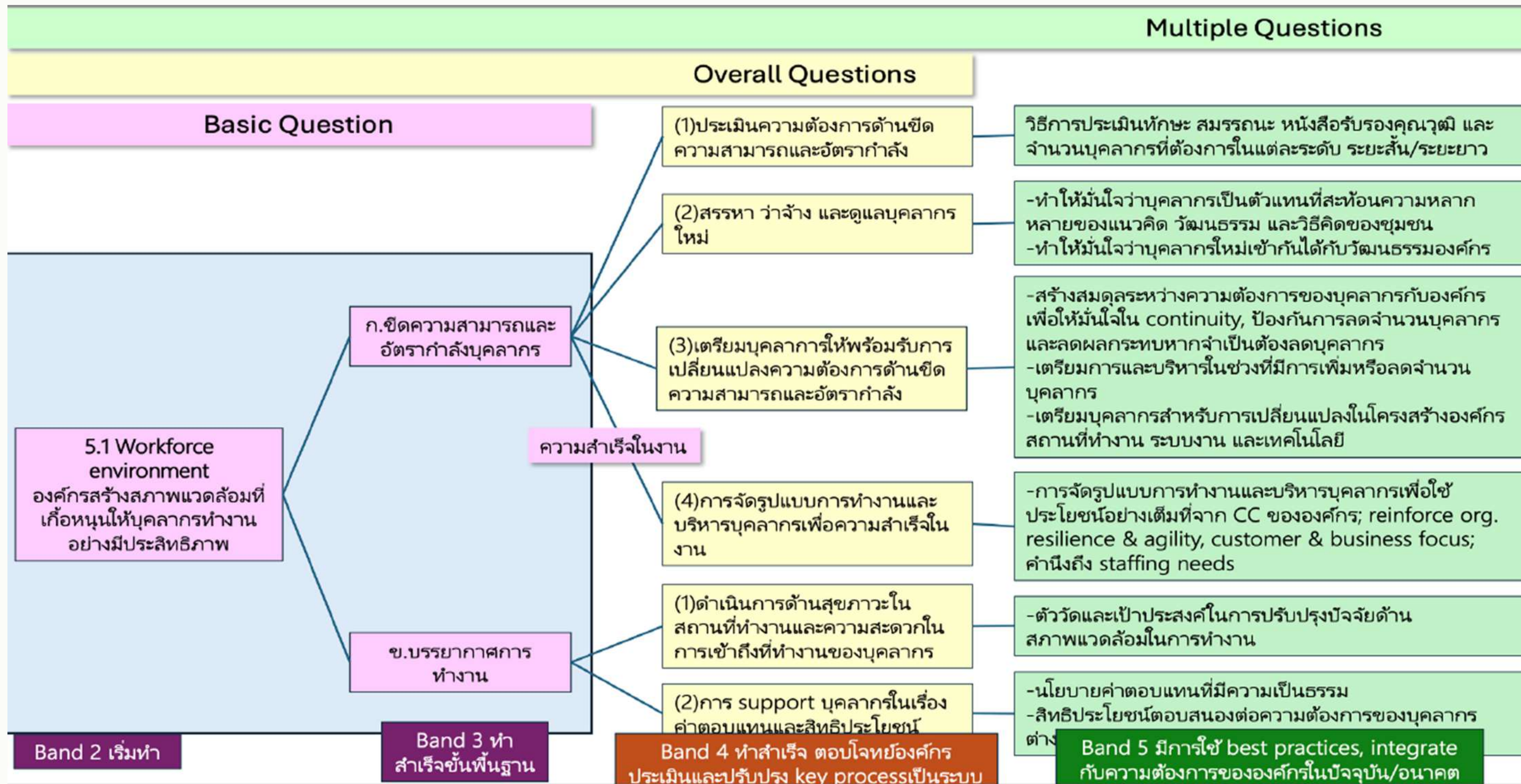
-ทำให้ทรัพยากรการเงิน/อื่นๆ พร้อมสร้างนวัตกรรมให้สำเร็จ
-ถ่ายทอดโอกาสไปสู่การปฏิบัติไปบุคลากร & key SPC
-การตัดสินใจยุติโครงการนวัตกรรม

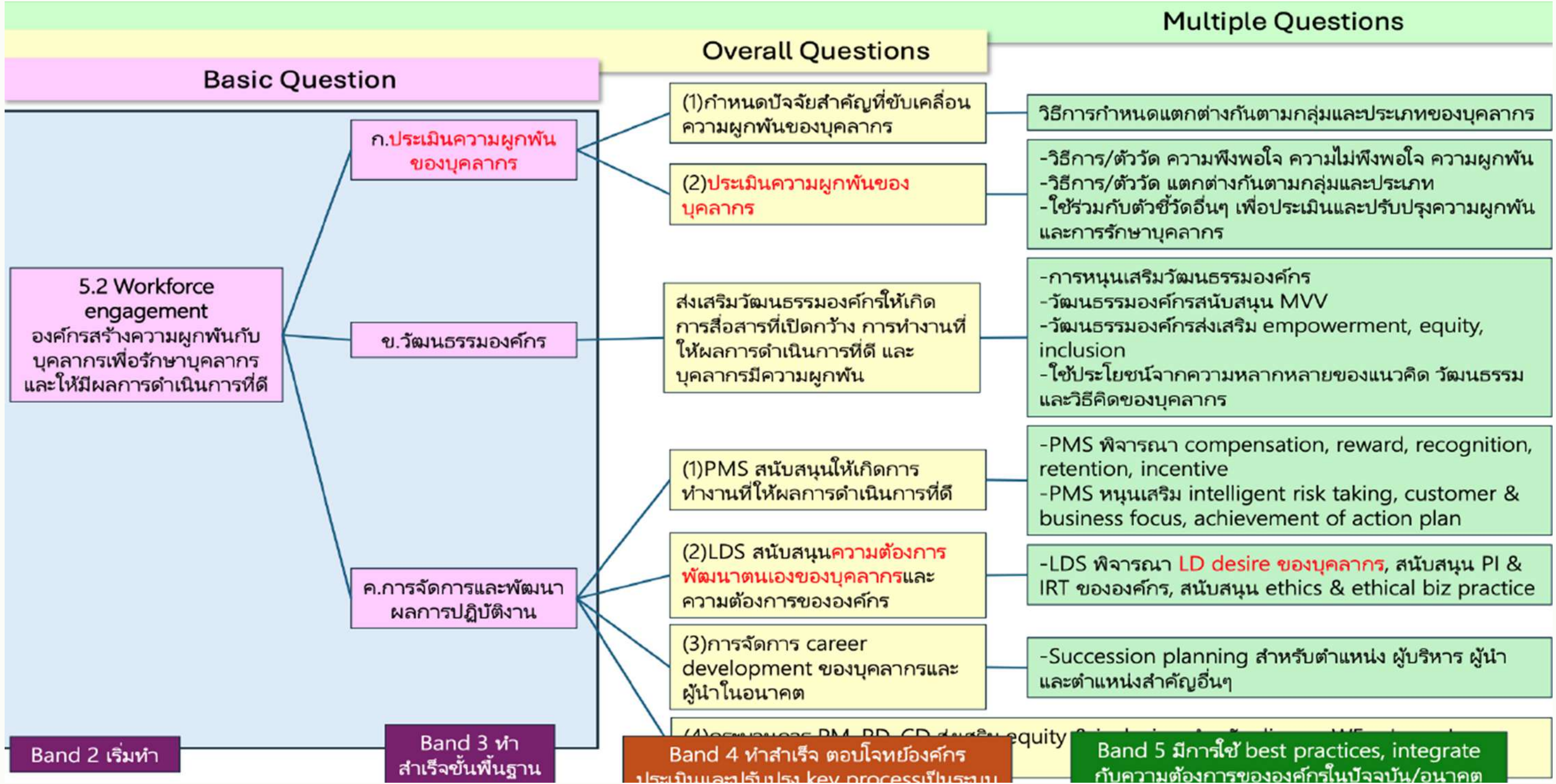
Band 2 เริ่มทำ

Band 3 ทำ
สำเร็จขั้นพื้นฐาน

Band 4 ทำสำเร็จ ตอบโจทย์องค์กร
ประเมินและปรับปรุง key processเป็นระบบ

Band 5 มีการใช้ best practices, integrate
กับความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน/อนาคต

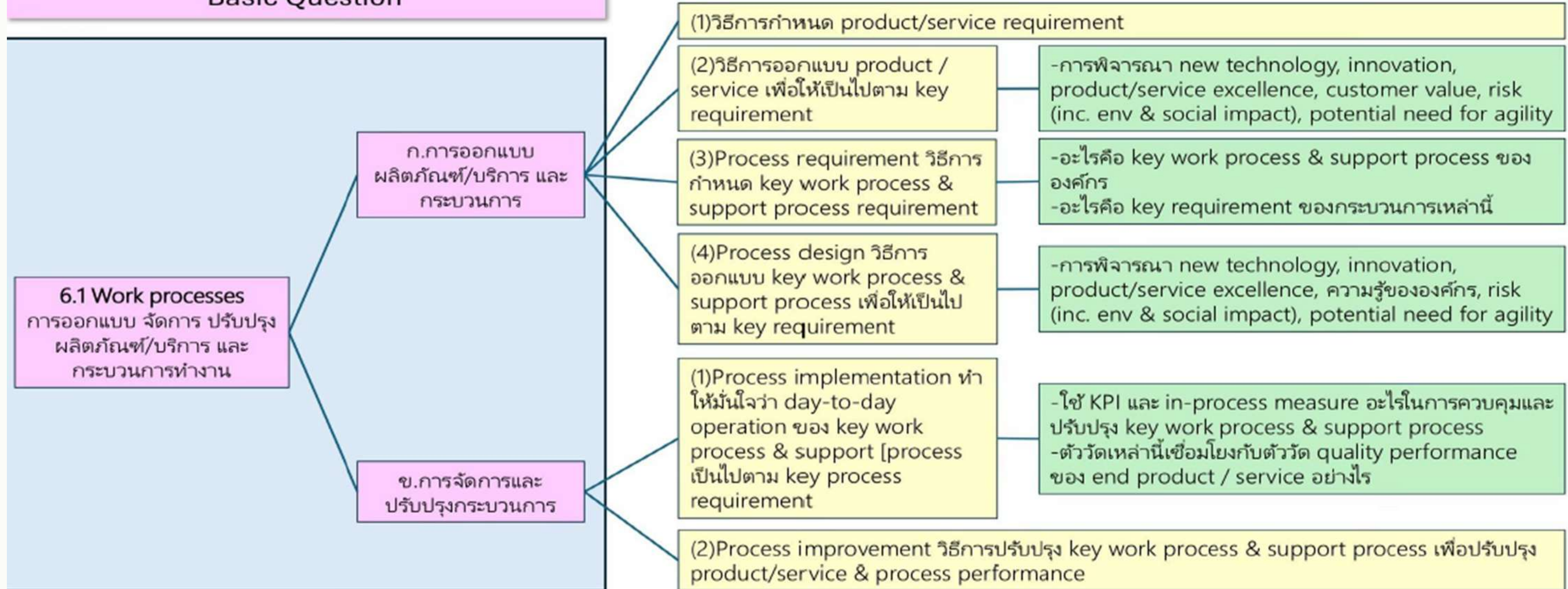




Multiple Questions

Overall Questions

Basic Question



Band 2 เริ่มทำ

Band 3 ทำ
สำเร็จขั้นพื้นฐาน

Band 4 ทำสำเร็จ ตอบโจทย์องค์กร
ประเมินและปรับปรุง key processเป็นระบบ

Band 5 มีการใช้ best practices, integrate
กับความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน/อนาคต

Basic Question

6.2 Operational effectiveness การทำให้มั่นใจใน effective management of operation

ก.ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของปฏิบัติการ

ข.การจัดการเครือข่ายอุปทาน

ค.การจัดการ safety, business continuity & resilience (BC&R), risk

Overall Questions

การจัดการ cost, efficiency & effectiveness ของ operation

การจัดการเครือข่ายอุปทาน (supply network-SN)

(1) Safety การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ safe & secure ในที่ทำงาน (สำหรับบุคลากรและบุคคลอื่น)

(2) Business continuity & resilience การทำให้มั่นใจว่าองค์กร anticipate, prepare for, recover from disasters/emergencies/other disruptions

(3) Risk management overall approach to RM ขององค์กร

Multiple Questions

- นำ cycle time, productivity, other efficiency / effectiveness factor ,มาพิจารณาในกระบวนการทำงาน
- ลด variability, ป้องกัน defect/service error/rework
- ลด waste เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์/บริการ และการผลิต
- ลดค่าประกันความเสียหาย/การสูญเสียผลิตภาพของลูกค้า
- ลดต้นทุนเกี่ยวกับ inspection/test/audit
- สร้างสมดุลระหว่าง need for cost control/efficiency กับความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า/SH

- การเลือกผู้ส่งมอบที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถตอบสนอง operational need, enhance performance, support SO, เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า
- ส่งเสริม alignment & integration ภายในเครือข่าย
- mitigate risk, enhance SN agility & resilience,
- สื่อสาร performance expectation, วัดและประเมินผลงานของผู้ส่งมอบ, ให้ feedback, จัดการกับผู้ที่ไม่ดี

- ระบบ safety & security พิจารณาการป้องกันอุบัติเหตุ การตรวจสอบ RCA ของความล้มเหลว และ recovery

- การพิจารณา prevention, protection, continuity of operation, recovery, opportunity for innovation/transformation เมื่อเกิด disruption
- การคำนึงถึงความต้องการของลูกค้า/กิจการ การพึ่งพาบุคลากร/เครือข่ายอุปทาน/พันธมิตร

- การจัดการกับความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ผลิตภัณฑ์/บริการ บุคลากร การเงิน เทคโนโลยี เครือข่ายอุปทาน ปฏิบัติการ

Band 2 เริ่มทำ

Band 3 ทำสำเร็จขั้นพื้นฐาน

Band 4 ทำสำเร็จ ตอบโจทย์องค์กร ประเมินและปรับปรุง key processเป็นระบบ

Band 5 มีการใช้ best practices, integrate กับความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน/อนาคต

โครงสร้างองค์กร
ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร
ส่วนที่ 2 สถานการณ์ขององค์กร

โครงสร้างของเกณฑ์ EdPEX

หมวด 1-6 กระบวนการ (550 คะแนน)	คะแนน
หมวด 1: การนำองค์กร (115 คะแนน)	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	50
หมวด 2: กลยุทธ์ (90 คะแนน)	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	45
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45
หมวด 3: ลูกค้า (85 คะแนน)	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45
หมวด 4: การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (90 คะแนน)	
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร	45
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	45
หมวด 5: บุคลากร (85 คะแนน)	
5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	40
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45
หมวด 6: การปฏิบัติการ (85 คะแนน)	
6.1 กระบวนการทำงาน	40
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	45

หมวด 7: ผลลัพธ์ (450 คะแนน)	
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ	120
7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	80
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	80
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	90



การประเมินกระบวนการ : ADLI

Approach (แนวทาง)

เป็นระบบ : Definable + Repeatable + Measurable + Predictable
มีประสิทธิภาพ : ของกระบวนการที่ใช้

Deployment (การนำไปปฏิบัติ)

การนำแนวทางไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสม่ำเสมอ

Learning (การเรียนรู้)

การประเมินกระบวนการอย่างเป็นระบบ
การปรับปรุงและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านการสร้างนวัตกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Integration (การบูรณาการ)

ความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
ความสอดคล้องและกลมกลืนกับแผนงาน กระบวนการ และ ผลลัพธ์

A

D

I

Systematic A

ทำงานเป็นระบบ
ผู้รับผิดชอบ
ขั้นตอนการทำงาน
เวลา/ความถี่

ได้งาน
Output

L

Effective systematic

ได้ผลงาน
Output ที่เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์

L

นำไปใช้ประโยชน์ต่อ

1. ผลงานที่เป็นเชิงคุณภาพ
 - เป็น input ของหมวดอื่น ๆ
 - สอดคล้องกับบริบทขององค์กร (OP)
2. ผลงานเชิงปริมาณ
 - ผลลัพธ์ในหมวด 7

L

การประเมินกระบวนการ (หมวด 1 - 6)

แนวทางของการให้คะแนนหมวด1- 6

	Band 1	Band 2	Band 3	Band 4	Band 5	Band 6
	0-5%	10-25%	30-45%	50-65%	70-85%	90-100%
A	ไม่มีแนวทาง อย่างเป็นระบบ มีสารสนเทศ เพียงผิวเผิน	เริ่มมีแนวทาง อย่างเป็นระบบ ที่ตอบสนองต่อ ข้อกำหนดพื้นฐาน	มีแนวทางอย่าง เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพที่ ตอบสนองต่อข้อ กำหนดพื้นฐาน	มีแนวทางอย่าง เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพที่ ตอบสนองต่อข้อ กำหนดโดยรวม	มีแนวทางอย่าง เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพที่ ตอบสนองต่อข้อ กำหนดต่างๆ	มีแนวทางอย่างเป็น ระบบและมีประสิทธิ ผลที่ตอบสนองต่อ ข้อกำหนดต่างๆ ของหัวข้ออย่าง สมบูรณ์
D	ไม่มีการนำ แนวทางไป ปฏิบัติหรือมี เพียงเล็กน้อย	นำแนวทางไป ปฏิบัติ ในขั้น เริ่มต้น	นำแนวทางไป ปฏิบัติ	นำแนวทางไป ปฏิบัติเป็นอย่างดี	นำแนวทางไป ปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยไม่มีความ แตกต่างที่สำคัญ	นำแนวทางไปปฏิบัติ อย่างสมบูรณ์ ไม่มี จุดอ่อนหรือความ แตกต่างที่สำคัญ
L	ปรับปรุง เมื่อเกิดปัญหา	เริ่มเปลี่ยนจาก การตั้งรับปัญหา มาเป็นการปรับ ปรุงทั่ว ๆ ไป	มีแนวทางอย่าง เป็นระบบในการ ประเมินและปรับ ปรุงกระบวนการ สำคัญ	ใช้ข้อมูลจริงใน การประเมินและ ปรับปรุงอย่าง เป็นระบบ เริ่มใช้ OL ไป ปรับปรุงกระบวนการ สำคัญ	+ ใช้ OL เป็น เครื่องมือสำคัญ ในการจัดการ เกิดการปรับปรุง ให้ดีขึ้นและใน การสร้าง นวัตกรรม	+ ใช้ OL เป็น เครื่องมือสำคัญใน การจัดการทั่วทั้ง องค์กร เกิดการ ปรับปรุงและการสร้าง นวัตกรรมทั่วทั้ง องค์กร
I	ไม่แสดงให้เห็น ว่ามีความสอดคล้อง ไปในแนวทางเดียวกัน ในระดับองค์กร	มีแนวทางที่สอดคล้อง ไปในแนวทางเดียวกัน เกิดจากการ ร่วมกัน แก้ปัญหา	เริ่มมีแนวทางที่ สอดคล้องไปในแนว ทางเดียวกัน ความต้องการ พื้นฐานของ องค์กรที่ระบุไว้ใน เกณฑ์หมวด อื่นๆ	มีแนวทางที่สอดคล้อง ไปในแนวทางเดียวกัน ความต้องการ การขององค์กร ที่ระบุไว้ในเกณฑ์ หมวดอื่นๆ	มีแนวทางที่บูรณา การกับความต้องการ ขององค์กร ที่ระบุไว้ใน เกณฑ์หัวข้ออื่นๆ	แนวทางที่บูรณาการ กับความต้องการของ องค์กรที่ระบุไว้ใน เกณฑ์หัวข้ออื่นๆ เป็น อย่างดี

การประเมินผลลัพธ์ : LeTCl

Level

ระดับของผลการดำเนินการปัจจุบันเทียบกับเป้าหมาย

Trend

แนวโน้มของข้อมูลที่ดีขึ้น

Comparison

ผลการดำเนินการขององค์กรเปรียบเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือ ระดับเทียบเคียงที่เหมาะสม

Integration

การเชื่อมโยงของตัววัดผลต่าง ๆ (แสดงผลตามกลุ่มที่จำแนกไว้) กับผลการดำเนินการด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ลูกค้า ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ๆ ที่ได้ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและในหัวข้อ กระบวนการต่าง ๆ (ในหมวด 1 - 6)

การประเมินผลลัพธ์ (หมวด 7)

แนวทางการให้คะแนนของหมวด 7

Band 1

Band 2

Band 3

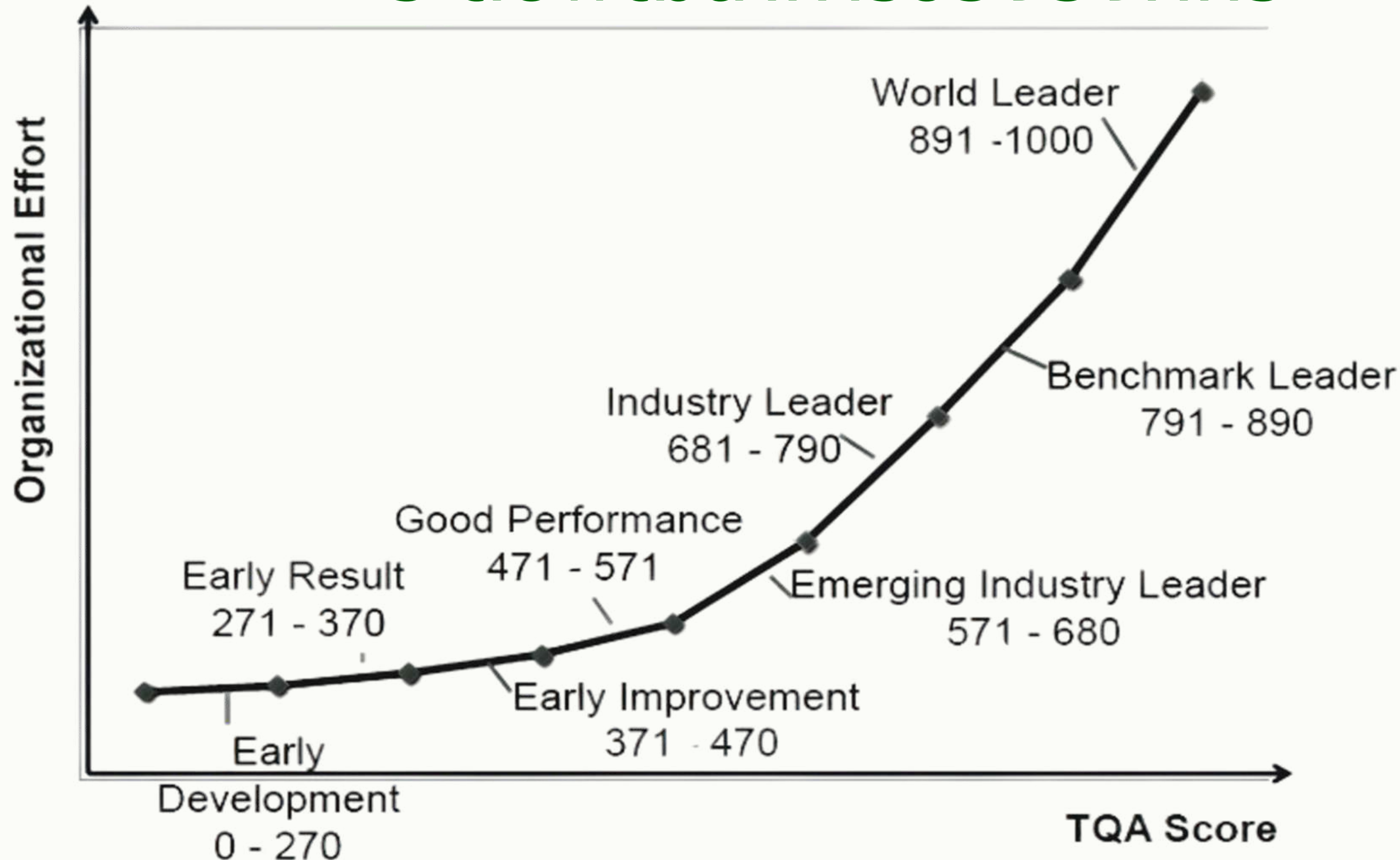
Band 4

Band 5

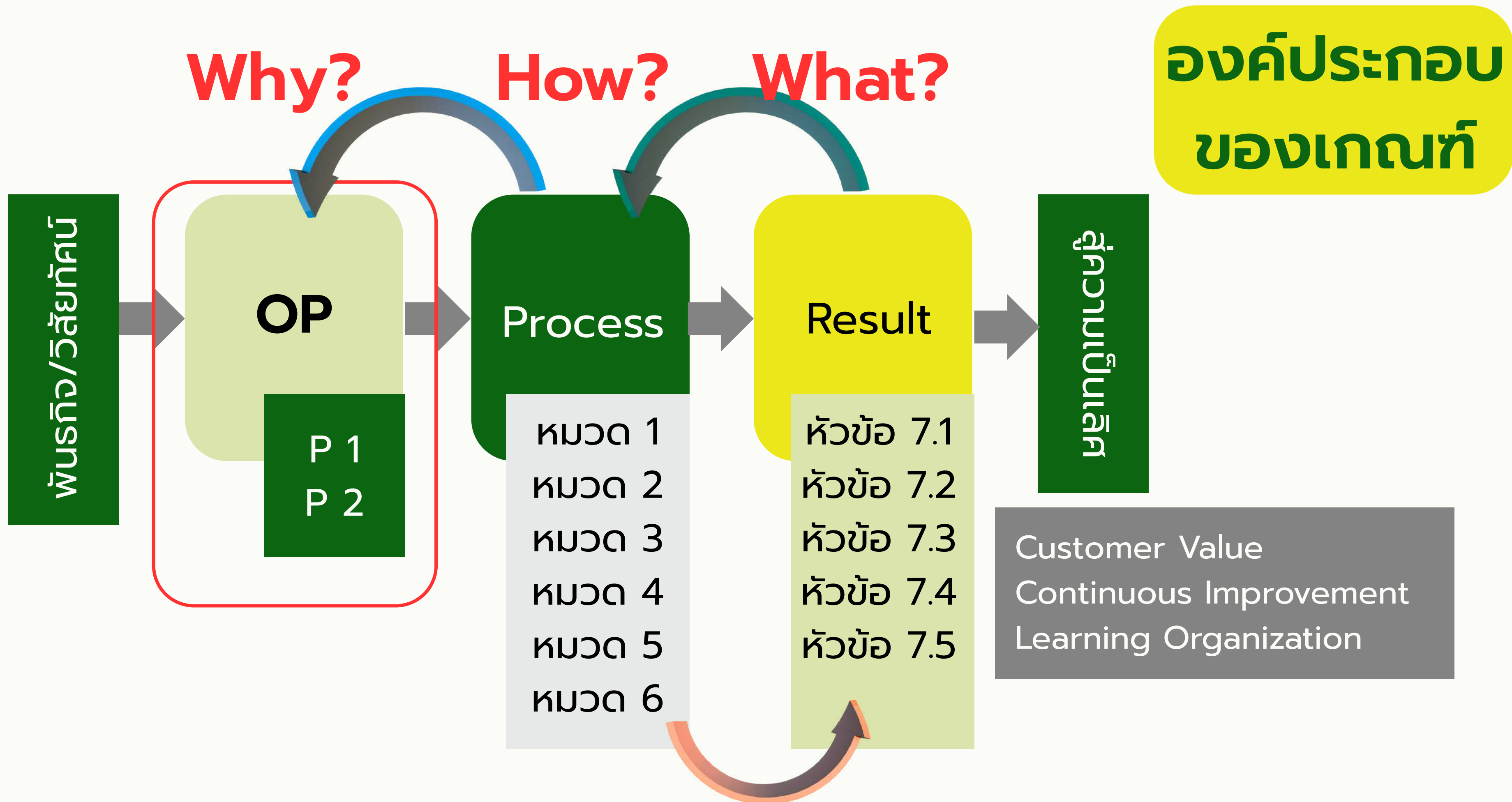
Band 6

	0-5%	10-25%	30-45%	50-65%	70-85%	90-100%
Le	ไม่มีผลลัพธ์หรือผลลัพธ์ไม่ดี	มีผลลัพธ์น้อยเรื่อง มีการปรับปรุงบ้าง เริ่มมีผลงานที่ดีน้อยเรื่อง	มีการปรับปรุงหรือผลการดำเนินการที่ดีในหลายเรื่อง	มีแนวโน้มของการปรับปรุงหรือผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่อง	มีผลการดำเนินการที่ดี/ดีเลิศในเรื่องสำคัญส่วนใหญ่	มีผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องสำคัญส่วนใหญ่
T	ไม่มีข้อมูลแนวโน้ม หรือมีแนวโน้มในทางลบ	ไม่มีข้อมูลแนวโน้ม	เริ่มมีการพัฒนาของแนวโน้ม	ไม่มีแนวโน้มในทางลบ ไม่มีผลการดำเนินการไม่ดีในเรื่องสำคัญ	รักษาแนวโน้มการปรับปรุง/ผลการดำเนินการไว้ได้เป็นส่วนใหญ่	มีแนวโน้มการปรับปรุงที่ดีเลิศ รักษาระดับที่ดีเลิศเป็นส่วนใหญ่
C	ไม่มีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ไม่มีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการดี/ดีมากในบางเรื่อง เทียบกับตัวเปรียบเทียบ	ผลการดำเนินการส่วนมากเป็นผู้นำ และดีมากเมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ	เป็นผู้นำในอุตสาหกรรม และเป็นระดับเทียบเคียงให้องค์กรอื่นในหลายเรื่อง
Li	ไม่มีผลลัพธ์ในเรื่องที่สำคัญต่อความต้องการทางธุรกิจ	มีผลลัพธ์ในเรื่องที่สำคัญต่อธุรกิจน้อยเรื่อง	มีผลลัพธ์ในเรื่องที่สำคัญต่อธุรกิจหลายเรื่อง	ผลลัพธ์ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลาด กระบวนการสำคัญ ส่วนใหญ่	ผลลัพธ์ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลาด กระบวนการสำคัญ ส่วนใหญ่	ผลลัพธ์ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลาด กระบวนการสำคัญ อย่างสมบูรณ์

ระดับพัฒนาการขององค์กร



>350 TQC
>450 TQC+
>650 TQA



ตัวอย่างความเชื่อมโยงของโครงสร้างองค์กร(KF)กับเกณฑ์ EdPEx

	1. การนำ		2.แผน		3.ลูกค้า		4.วัด,KM		5.บุคลากร		6.ปฏิบัติ		7.ผลลัพธ์				
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	4.1	4.2	5.1	5.2	6.1	6.2	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5
P1 a. Org environment																	
Product		/	/		/	/					/	/	/	/			/
VMV	/		/										/			/	
Core Competency			/						/	/	/	/	/				
Workforce	/			/		/	/	/	/	/	/	/			/	/	
Asset				/	/	/	/	/		/		/			/		
Regulation	/	/	/					/	/	/		/	/		/	/	/
P1b. Org. relationship																	
Structure		/														/	
Customer/Market	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Stakeholders	/	/	/	/			/				/	/	/			/	
Supplier/Partners	/	/		/		/	/	/			/	/					
P2 a.																	
Competitive Position			/		/	/	/						/	/			/
Change			/				/	/									/
Comparative data				/	/	/	/						/	/	/	/	/
P2 b. Str context			/	/			/		/				/				/
P2 c Improvement	/	/	/	/	/		/		/	/		/	/	/	/	/	/

3

เข้าใจการเขียน

• การออกแบบทีมเขียน

• การวางแผนการเขียน

• การเก็บรวบรวมข้อมูล

DRMP

(Define, Repeatable, Measurable, Predictable)

Fact (ข้อมูลจริง) Feel (ตั้งใจ) Full (ครบถ้วนคำถามระดับ Overall)
Flow (หมวด 1-7 เชื่อมโยง) Finale (สะกด อ้างอิง)

ความสัมพันธ์หมวดกระบวนการ หมวดผลลัพธ์และผู้รับผิดชอบ

หมวดกระบวนการ	หมวดผลลัพธ์
1.การนำองค์กร (ทีม A)	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและกำกับดูแลองค์กร (การนำองค์กรเข้มแข็ง มีการกำกับองค์กรทำ ประโยชน์ต่อสังคม)
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้าง ประโยชน์ให้สังคม	
2.กลยุทธ์ (ทีม B)	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์ (การเงินเข้มแข็ง ตลาดเติบโต กลยุทธ์บรรลุ)
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	
3.ลูกค้า (ทีม C)	
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (ลูกค้าพึงพอใจ ผูกพันและมีความภักดี ชื่นชอบองค์กร)
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	
4.การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (ทีม B)	
4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการ ดำเนินการขององค์กร	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์
5.บุคลากร (ทีม D)	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (บุคลากรเพียงพอ ใฝ่รู้ ผูกพัน ได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพสูง)
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	
6.การปฏิบัติการ (ทีม E)	
6.1 กระบวนการทำงาน	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้าน กระบวนการ (ผลิตภัณฑ์ บริการมีคุณภาพ การปฏิบัติการมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล)
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	

➡ ทีม M หมวด 1

➡ ทีม A หมวด 2 และ 4

➡ ทีม E หมวด 3

➡ ทีม J หมวด 5

➡ ทีม O หมวด 6

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 1 การนำองค์กร	
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	
ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม	
(1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม	กองแผนงาน
(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	ฝ่ายกฎหมาย
ข. การสื่อสาร	
การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้า กลุ่มอื่น	ฝ่ายสื่อสารองค์กร / ฝ่ายพัฒนาศักยภาพมนุษย์
ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน	
(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ	กองแผนงาน
(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง	กองแผนงาน
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	
ก. การกำกับดูแลองค์กร	
(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร	กองแผนงาน
(2) การประเมินผลการดำเนินการ	สภามหาวิทยาลัย
(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน	กองแผนงาน
ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	
(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ	ฝ่ายกฎหมาย
(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	ฝ่ายกฎหมาย / สภานักงาน
ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม	
(1) ความผาสุกของสังคม	สำนักวิจัยฯ
(2) การสนับสนุนชุมชน ทำให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน	สำนักวิจัยฯ

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 7 ผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับหมวด 1	
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	
(1) การนำองค์กร	ฝ่ายสื่อสารองค์กร / ฝ่ายพัฒนาศักยภาพมนุษย์
(2) การกำกับดูแลองค์กร	กองแผนงาน / สภามหาวิทยาลัย
(3) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ	ฝ่ายกฎหมาย
(4) จริยธรรม	ฝ่ายกฎหมาย / สภานักงาน
(5) สังคม	สำนักวิจัยฯ

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 2 กลยุทธ์	
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	
ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	
(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์	กองแผนงาน
(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์	กองแผนงาน
(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน	กองแผนงาน
(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน	กองแผนงาน
ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	
(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ	กองแผนงาน
(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กองแผนงาน
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	
ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	
(1) แผนปฏิบัติการ	กองแผนงาน
(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้	กองแผนงาน
(3) การจัดสรรทรัพยากร	กองคลัง
(4) แผนด้านบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / กองแผนงาน
(5) ตัววัดผลการดำเนินการ	กองแผนงาน
(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ	กองแผนงาน
ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	
ปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว	กองแผนงาน

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 7 ผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับหมวด 2	
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน	กองคลัง / กองแผนงาน
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด	กองแผนงาน
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม	
ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์ของสถาบัน	กองแผนงาน

หมวด 2 กลยุทธ์

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 3 ลูกค้า : แบ่งตามผู้รับผิดชอบหลัก ในการให้บริการแต่ละด้านตามพันธกิจ - ด้านการศึกษา : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ - ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ : สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร - ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	ใช้ผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละด้าน ยกเว้นมีผู้รับผิดชอบในภาพรวมมหาวิทยาลัยจิงระบุ
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	
ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
(1) ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน	
(2) ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นที่พึงมี	
ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น และการจัดการหลักสูตรและบริการฯ	
(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
(2) การจัดการหลักสูตรและบริการฯ	
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	
ก. ประสิทธิภาพของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
(1) การจัดการความสัมพันธ์	
(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
(3) การจัดการข้อร้องเรียน	กองกลาง / กองเทคโนโลยีดิจิทัล
(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	
ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นอย่างเป็นระบบและชัดเจน	

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 7 ผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับ หมวด 3 แบ่งตามผู้รับผิดชอบหลัก ในการให้บริการแต่ละด้านตามพันธกิจ - ด้านการศึกษา : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ - ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ : สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร - ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	ใช้ผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละด้าน ยกเว้นมีผู้รับผิดชอบในภาพรวมมหาวิทยาลัยจิงระบุ
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น	

หมวด 3 ลูกค้า

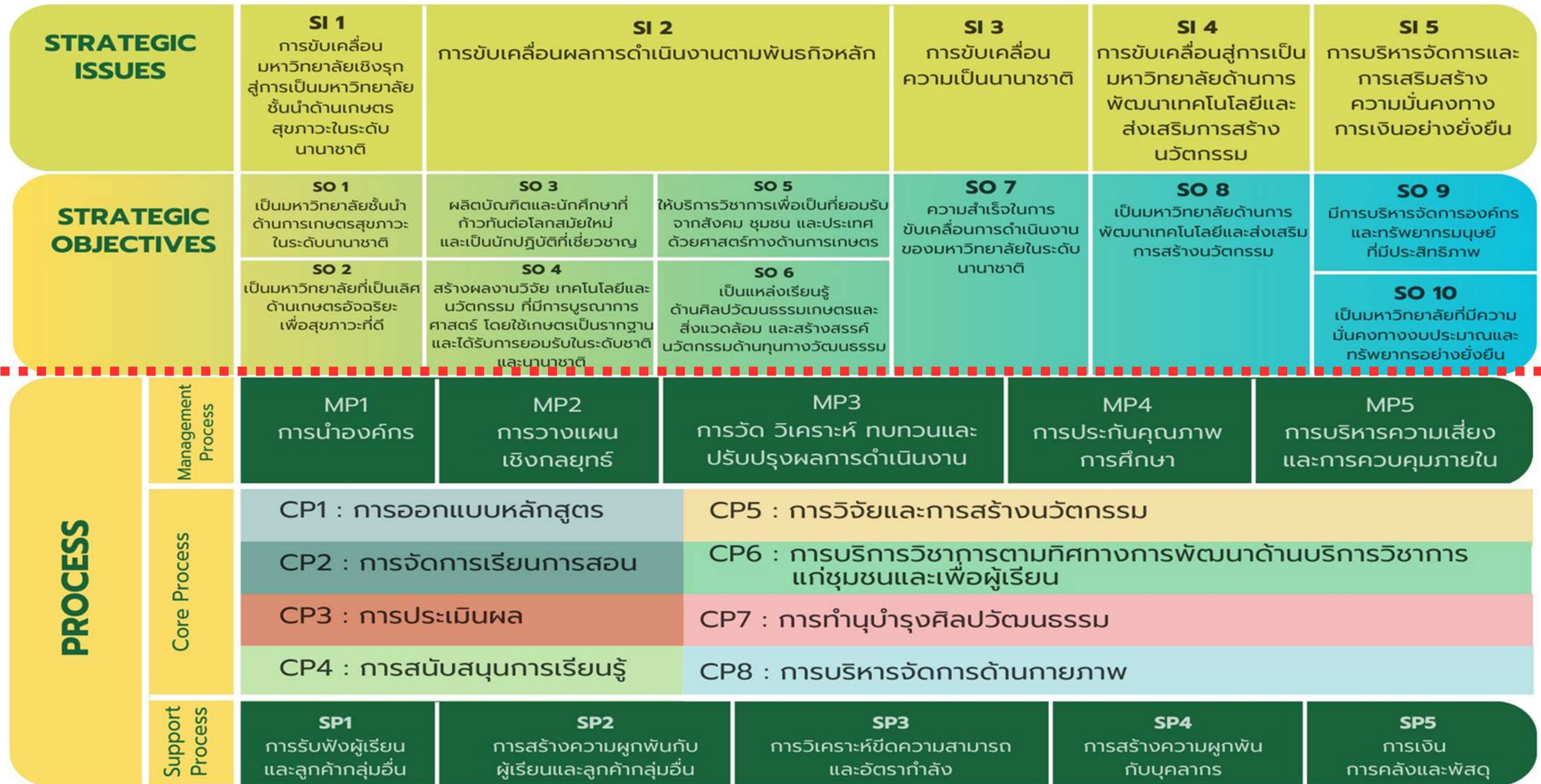
หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 5 บุคลากร	
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	
ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	
(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง	กองแผนงาน / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(2) บุคลากรใหม่	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(4) การทำงานให้บรรลุผล	กองบริหารทรัพยากรบุคคล / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	
(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	
ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร	
(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(2) การประเมินความผูกพัน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ข. วัฒนธรรมองค์กร	
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากรมีความผูกพัน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	
(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หมวด/ หัวข้อ/ คำถามพื้นฐาน/ คำถามโดยรวม	ผู้รับผิดชอบ
หมวด 7 ผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับหมวด 5	
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	
(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	กองแผนงาน/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(2) บรรยากาศการทำงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(3) ความผูกพันของบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(4) การพัฒนาบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมวด 5 บุคลากร

MJU : WORK PROCESS DIAGRAM

Vision : เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรสุภาพะในระดับนานาชาติ



MJU : WORK PROCESS DIAGRAM

Vision : เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรสู่ภาวะในระดับนานาชาติ



ก่อนจะเริ่มเขียน . . .

องค์กรของเราจัดอยู่ในประเภทไหน

เขียนดี

เขียนไม่ดี

มีดีให้เขียน

①
มีดี + เขียนดี

②
มีดี + เขียนไม่ดี

ไม่มีดีให้เขียน

③
ไม่มีดี + เขียนดี

④
ไม่มีดี + เขียนไม่ดี

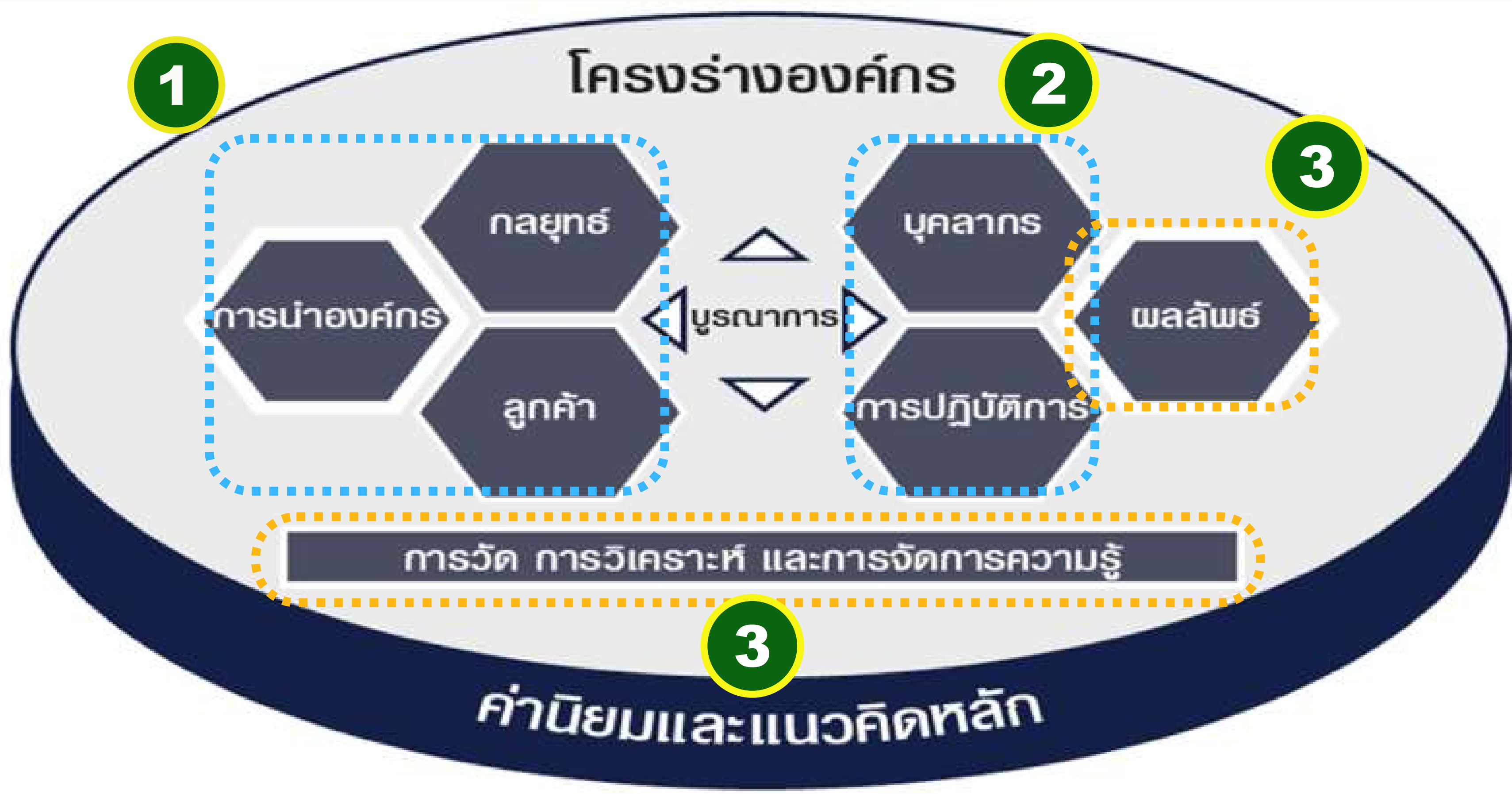
“

Key Concept for EdPEX Development Roadmap

”



Performance Excellence



องค์ประกอบสำคัญของการดำเนินการที่เป็นเลิศ

- 1 ระบบการนำที่มุ่งเป้าหมายกลยุทธ์
(Strategic Leadership) หมวด 1 + 2 + 3
- 2 การปฏิบัติที่มุ่งความเป็นเลิศ
(Execution Excellence) หมวด 5 + 6
- 3 ผลการปรับปรุงที่เป็นเลิศ
(Organizational Learning) หมวด 4 + 7

ค่านิยมของการดำเนินการที่เป็นเลิศ

1

2

3

Strategic Leadership

Execution Excellence

Organizational Learning

มุมมองเชิงระบบ

ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียน

ความคล่องตัวและ
ความสามารถในการปรับตัว
อย่างรวดเร็ว

การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์

การให้ความสำคัญกับคน

การเรียนรู้ระดับองค์กร

การสร้างประโยชน์ให้สังคม

การมุ่งเน้นความสำเร็จและ
นวัตกรรม

การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

จริยธรรมและความโปร่งใส

การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์

หมวด 1 - 7 กับองค์ประกอบของการดำเนินการที่เป็นเลิศ

1

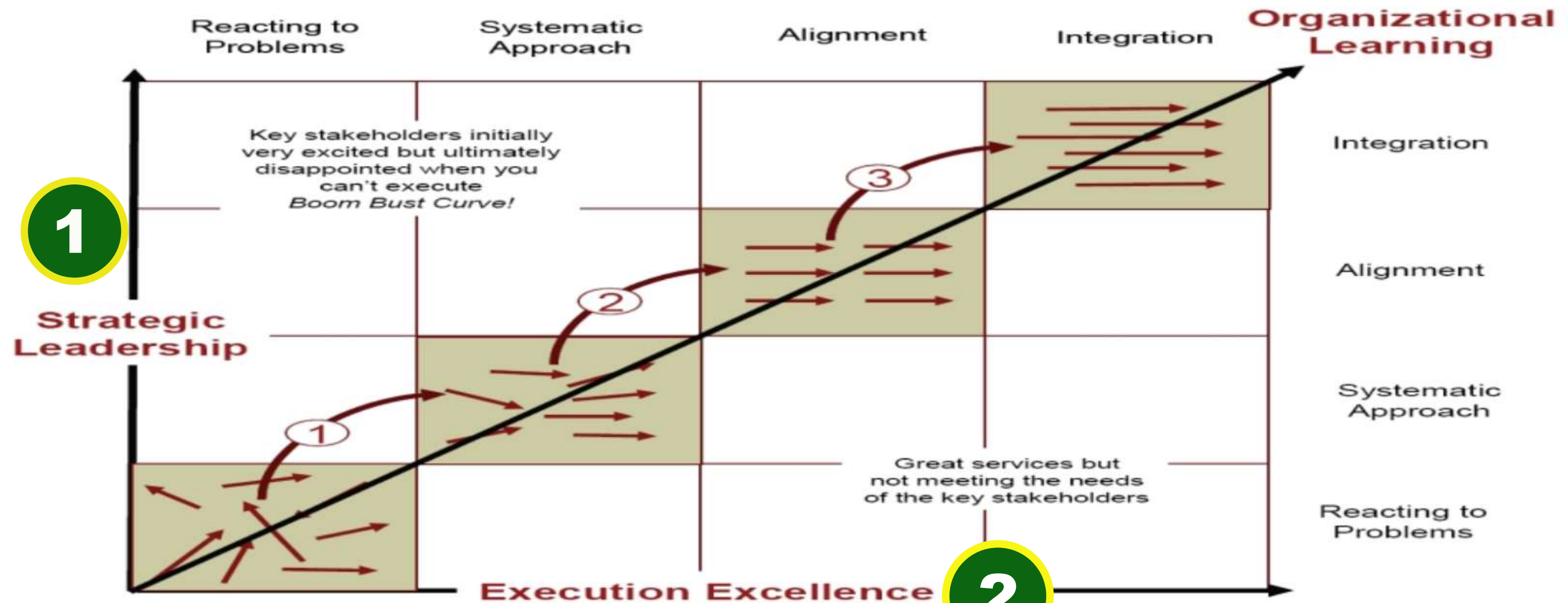
2

3

Strategic Leadership	Execution Excellence	Organizational Learning
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	3.2 ความผูกพันของลูกค้า	4.1 การวัด วิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	5.2 ความผูกพันของบุคลากร	7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ
		7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า
		7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	6.1 กระบวนการทำงาน	7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและกำกับดูแลองค์กร
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์

Path to Performance Excellence

3



Adapted from: Tang, V. & Bauer, R. (1995). *Competitive Dominance*

2

Systems Perspective

มุมมองในเชิงระบบ (Systems Perspective)



ต้องเชื่อมโยงระหว่างกันตั้งแต่ โครงสร้างองค์กร - กระบวนการ - ผลลัพธ์
ไม่ใช่การดำเนินการแยกส่วน ที่แต่ละหน่วยงานต่างคนต่างทำ
การไม่สอดคล้องประสานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และไม่เสริมความสำเร็จซึ่งกันและกัน
ทำให้ยากที่จะเป็นเลิศ



Strategic Line of Sight และความเชื่อมโยงกับกระบวนการต่าง ๆ

การขอรับการประเมินจาก สป.อว. ด้วยเกณฑ์ EdPEx

มุมมองในเชิงระบบ (Systems Perspective)

ความเข้าใจเชิงเหตุผลและแนวทางการจัดทำ

Screening Report 20 หน้า และ Self Assessment Report 60 หน้า

(OP 5 หน้า / หมวด 7 หัวข้อ 2.2 และหัวข้อ 6.1 หมวดละ 5 หน้า)

ตัวอย่าง : มุมมองเชิงระบบ และความเชื่อมโยงระหว่าง OP, หมวด 2, หมวด 6 และหมวด 7

Key Change/ Driving Forces	เราจะมุ่งเน้นด้านใด แข่งเรื่องอะไร แข่งเหนือ อยู่ลำดับที่เท่าไร	O / Strategic Opportunities	T / Risk	CC เราเก่ง เรื่องอะไร	SA เรา ได้เปรียบใน การแข่งขัน เรื่องอะไร	เราควรไปทิศทาง ใดที่จะบรรลุ Future Success(Vision)	อุปสรรค ความท้าทาย สิ่งที่ต้องก้าวข้าม Strategic Challenge มีอะไรบ้าง	หาอย่างไรถึงก้าว ข้ามหรือเอาชนะ Strategic Challenge ได้ / Strategic Objective	OMTI	Action Plan	Work System /Key Work Process	Process Requirement	Process Measure / Process KPI	ตัวชี้วัด KPI ระดับองค์กร
ความต้องการของ Student และผู้มีส่วนได้ เสียที่สำคัญ					ความสัมพันธ์ กับองค์กรภาค ธุรกิจ									
ความต้องการของ นายจ้างและ ตลาดแรงงาน/ Future skill		พัฒนา หลักสูตรใหม่ ให้สอดคล้อง กับ ความต้องการ	หลักสูตร เดิมไม่ เป็น ที่ต้องการ											
นโยบายของภาครัฐและ หน่วยงานกำกับดูแล					Connection	การแบ่งกลุ่ม มหาวิทยาลัย								
EduTech, Platform														
Disruptive Technology/ EV, Sustainability, Net Zero, Solar, 5G,iOT, 4.0			บุคลากร ขาดความ เข้าใจใน เทคโนโลยี ดิจิทัล											
สังคมผู้สูงอายุ			นักเรียน น้อยลง		ชื่อเสียงและ Branding ดี									
งบประมาณจากรัฐลดลง			รายได้ไม่ พอกับ รายจ่าย	บริการ สุขภาพ	มีพื้นที่ในทำเล ธุรกิจ									
EduTech, Education Platform			เม็ดเงินศึกษา											
← OP ← 2 ← 6 ← 7														

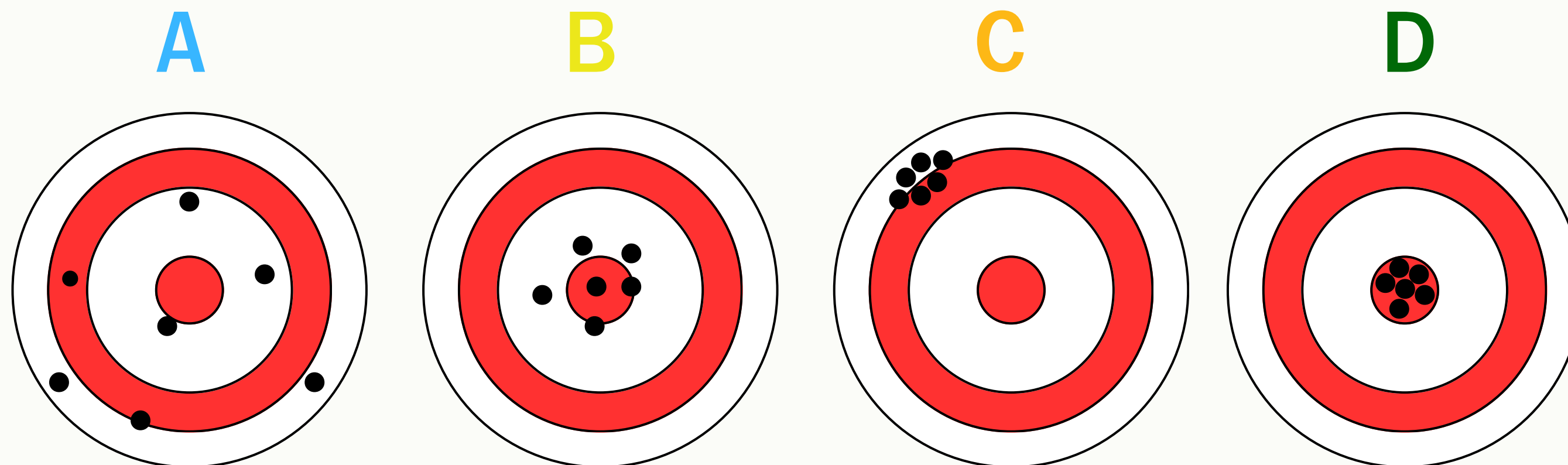
ความเชื่อมโยงระหว่างตัวชี้วัดในหมวด 7 / OP / หมวด 2 Strategic Objective, Work System /
หมวด 6 Key Work Process / Process Requirement / Process Measure จะอธิบายรายละเอียดในหมวด 7



Strategic Management

EdPEx กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ

- วิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ คืออะไร (OP)
- การดำเนินการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ ดีพอที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายหรือไม่ (หมวดกระบวนการ 1-6)
- ผลลัพธ์สะท้อนว่าบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายแล้วหรือยัง (หมวดผลลัพธ์ 7)



ทำอย่างไรให้
บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ
มองไปที่เป้าหมายเดียวกัน

กรอบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

หมวด 3 , 1 , 2 , 7 , 4

VOC (หมวด 3) + วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน

SWOT → ยืนยันวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก (หมวด 1)

หมวด 2

-Strategic Opportunity (SO) -Strategic Advantages (SA)
-Strategic Challenge (SC) -Strategic Treat (ST)

หมวด 2

Strategic Issues (SI)

แผนกลยุทธ์

หมวด 2

Strategic Objectives (SO)

หมวด 2

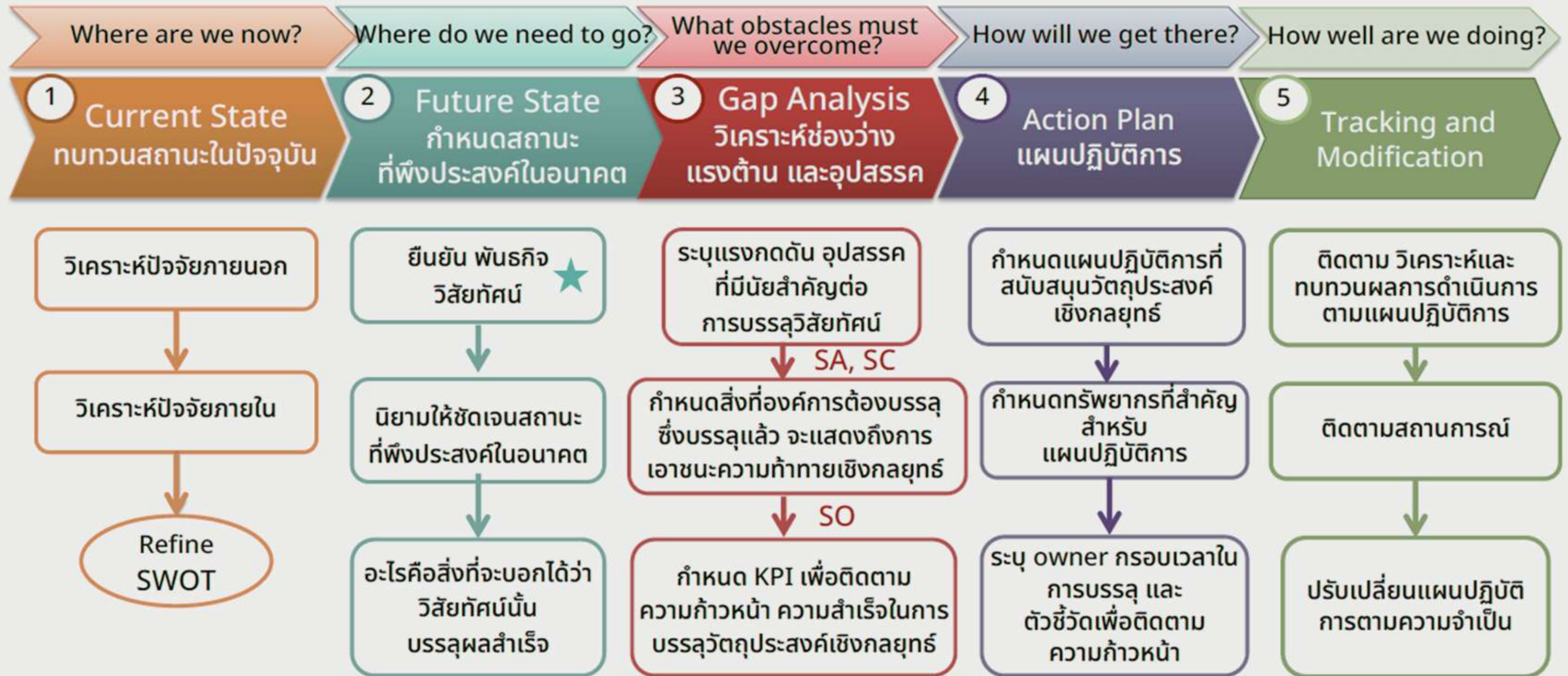
แผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว

หมวด 2

แผนปฏิบัติการ → KPI

แผนปฏิบัติการ

★ พันธกิจ (mission) : องค์กรของเราเกิดมาเพื่ออะไร (หน้าที่โดยรวมขององค์กร)
 วิสัยทัศน์ (vision) : อนาคตองค์กรของเราจะเป็นแบบไหน สร้างคุณค่าอะไรให้กับลูกค้า





เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตร สุขภาวะในระดับนานาชาติ

การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา โดยสภามหาวิทยาลัย



สภามหาวิทยาลัย



- การขับเคลื่อนทิศทางและเป้าหมายของสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ
1. ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและส่วนงานภายใน
 2. ใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานภายใน
 3. ให้สภามหาวิทยาลัยกำกับติดตามการดำเนินงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับทิศทางเป้าหมาย
 4. ให้มีระบบการรายงานผลการดำเนินงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบอย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย

VISION	Core Values		Core Culture	Core Competency	
SI 1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก	SI 2. การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก		SI 3. ความเป็นนานาชาติ	SI 4. การพลิกโฉมสู่การเป็น ม.กลุ่ม 2	SI 5. การเน้นและเติบโตอย่างยั่งยืน
SO 1.1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับและสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ดีสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (BVA)	SO 2.1 ขับเคลื่อนและนวัตกรรมที่ก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่และเป็นปฎิบัติที่ดีของชาวมหาวิทยาลัย	SO 2.2 สร้างผลงานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้รับ การยอมรับในระดับนานาชาติ	SO 3.1 ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	SO 4.1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรม	SO 5.1 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคงทางงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืน
8 KPIs	21 KPIs		6 KPIs	6 KPIs	4 KPIs
World Ranking	Organic U		Intelligent Agri		
Wellness Hub	Agro Forestry Hub		Micro Credential		
Holding company	โครงการจัดตั้งวิสาหกิจ		Single Data		

มหาวิทยาลัย

แผนพัฒนาส่วนงาน และแผนปฏิบัติการ

Vision:					
SI 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก	SI 2. การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	SI 3. ความเป็นนานาชาติ	SI 4. การพลิกโฉมสู่การเป็น ม.กลุ่ม 2	SI 5. การเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน	SI 6. การมีชื่อเสียงในระดับนานาชาติ
SO 1.1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลกและนวัตกรรมที่เป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	SO 2.1 ขับเคลื่อนนวัตกรรมที่เป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ	SO 3.1 ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	SO 4.1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรม	SO 5.1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน	SO 6.1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติ
8 KPIs	21 KPIs	6 KPIs	6 KPIs	4 KPIs	6 KPIs

ส่วนงานภายใน

EdPEX

แผนปฏิบัติการต่างๆ ตาม SO

แผนแม่บทวิชาการ	แผนแม่บทวิจัย	แผนบริการวิชาการ
แผนพัฒนานักศึกษา	แผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด 2569

5 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues: SI)	10 เป้าประสงค์ (Strategic Objective: SO)	50 ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPIs)
SI 1: การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุกสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านเกษตรสุภาพในระดับนานาชาติ (Proactive Strategy toward Inter IWA)	- SO1: เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการเกษตรสุภาพในระดับนานาชาติ (5 KPIs) - SO2: เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านเกษตรอัจฉริยะเพื่อสุภาพที่ดี (7 KPIs)	12
SI 2: การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก (Driving Mission-Driven Performance)	- SO3: ผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษาที่ก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่และเป็นผู้ปฏิบัติที่เชี่ยวชาญ (9 KPIs) - SO 4: สร้างผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่มีการบูรณาการศาสตร์ โดยใช้เกษตรเป็นรากฐาน และได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ (6 KPIs) - SO 5: ให้บริการวิชาการเพื่อเป็นที่ยอมรับจากสังคม ชุมชน และประเทศ ด้วยศาสตร์ทางด้านการเกษตร (2 KPIs) - SO 6: เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมเกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม (1 KPIs)	18
SI 3: การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ (Fostering Internationalization)	SO7: ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ (6 KPIs)	6
SI 4: การขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology Development and Innovation University)	SO8: เป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (6 KPIs)	6
SI 5: การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth)	- SO9: มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (4 KPIs) - SO10: มีความมั่นคงทางงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืน (4 KPIs)	8

SI



SO



KPI



หมวด 7

- 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้
ของผู้เรียนและบริการที่
ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและ
ด้านกระบวนการ
- 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า
- 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
- 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร
และกำกับดูแลองค์กร
- 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ
การเงิน ตลาดและกลยุทธ์



VISION

ประเภทของตัวชี้วัด (KPI)

ดัชนีวัดผล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

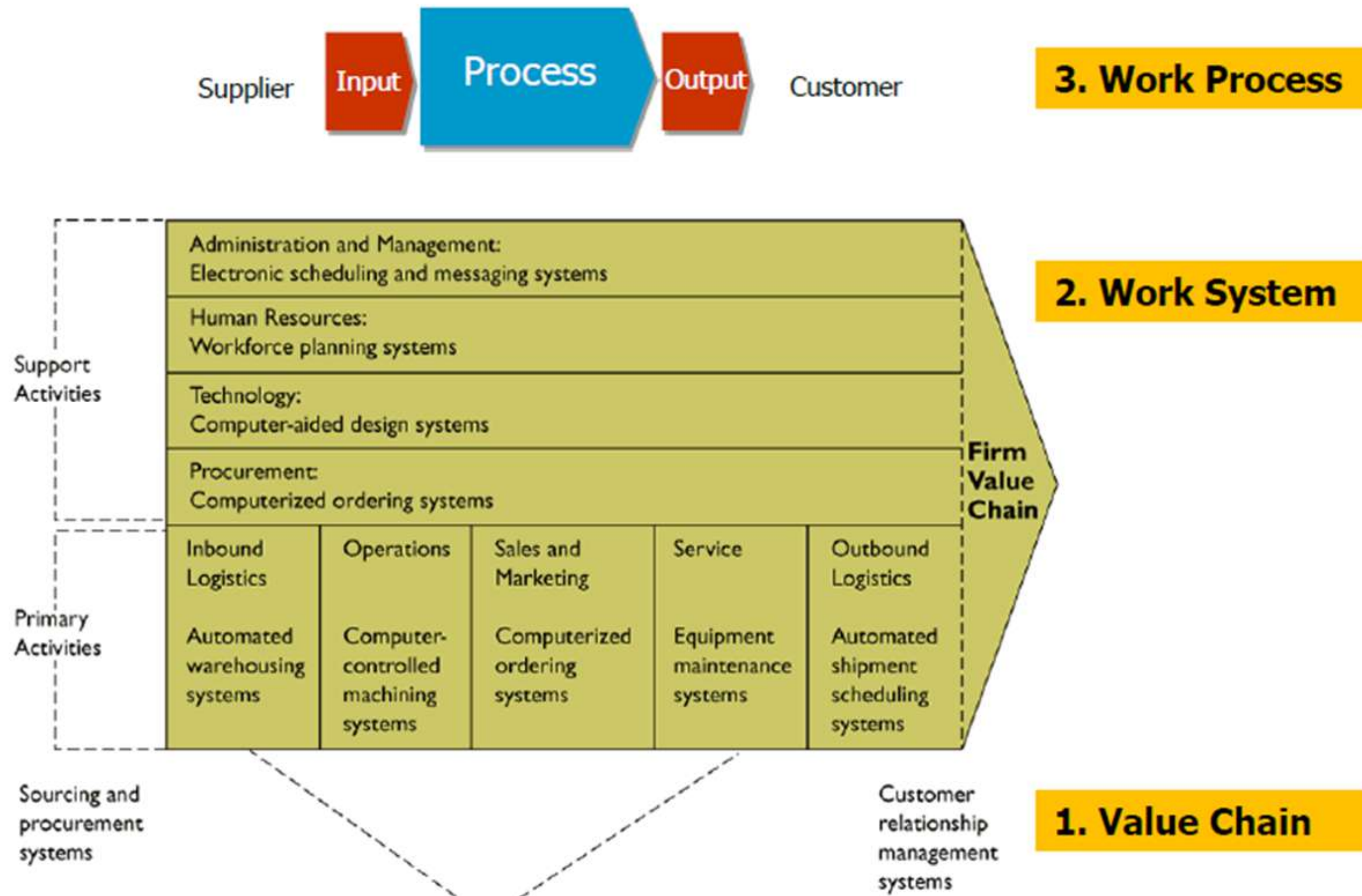
- **Lead Indicator** คือ เป็น**ดัชนีวัดผลนำ** หรือ
เป็นดัชนีที่วัดผลที่สำคัญ
- **Lag Indicator** คือ เป็น**ดัชนีวัดผลตาม** หรือ
เป็นดัชนีที่วัดผลที่เกิดขึ้นแล้ว
จากการปฏิบัติงาน

4

Value Chain

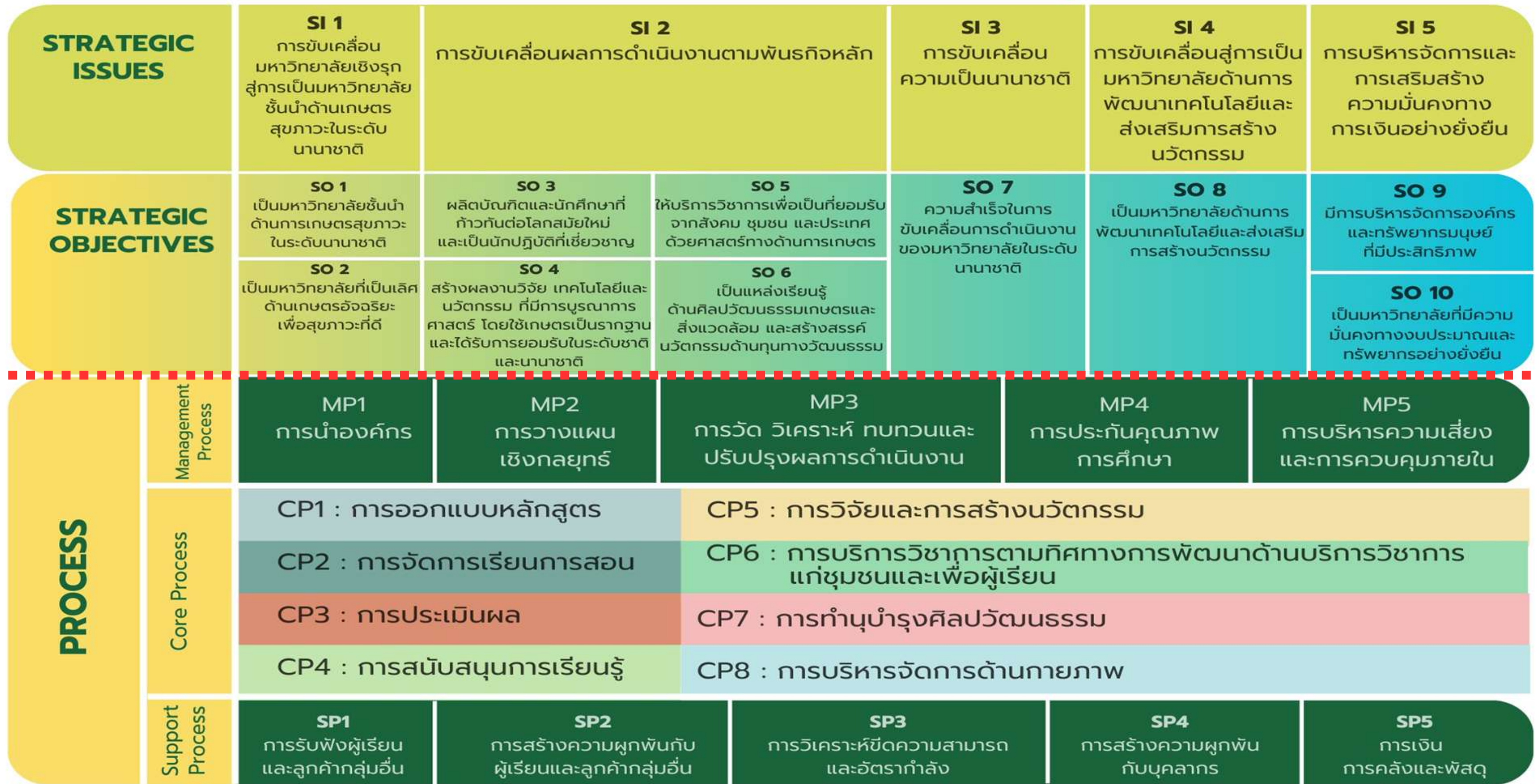
Value Chain

Michael E. Poter



MJU : WORK PROCESS DIAGRAM

Vision : เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรสู่ภาวะในระดับนานาชาติ



MJU : WORK PROCESS DIAGRAM

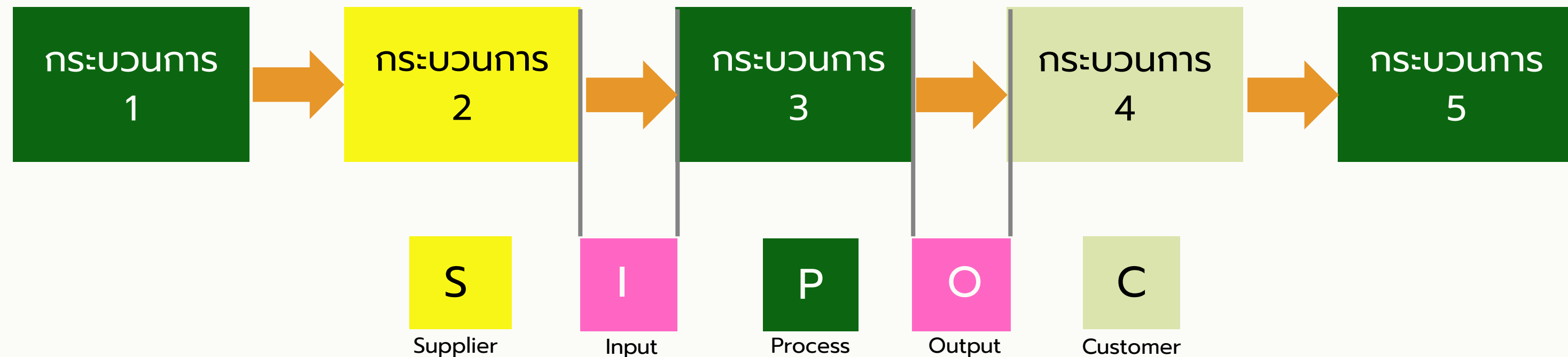
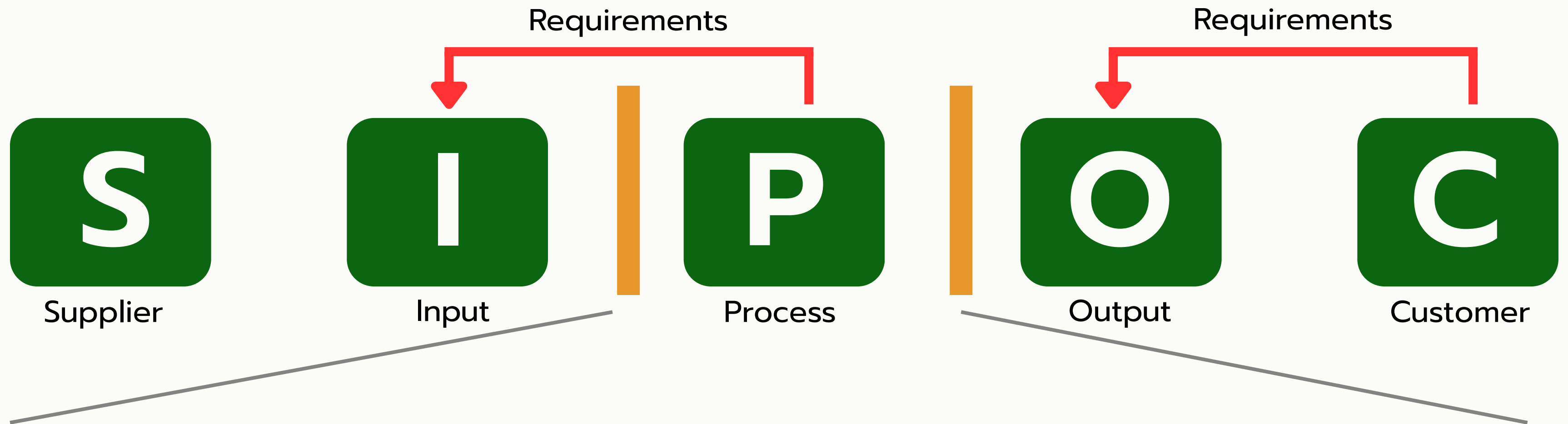
Vision : เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรสู่ภาวะในระดับนานาชาติ



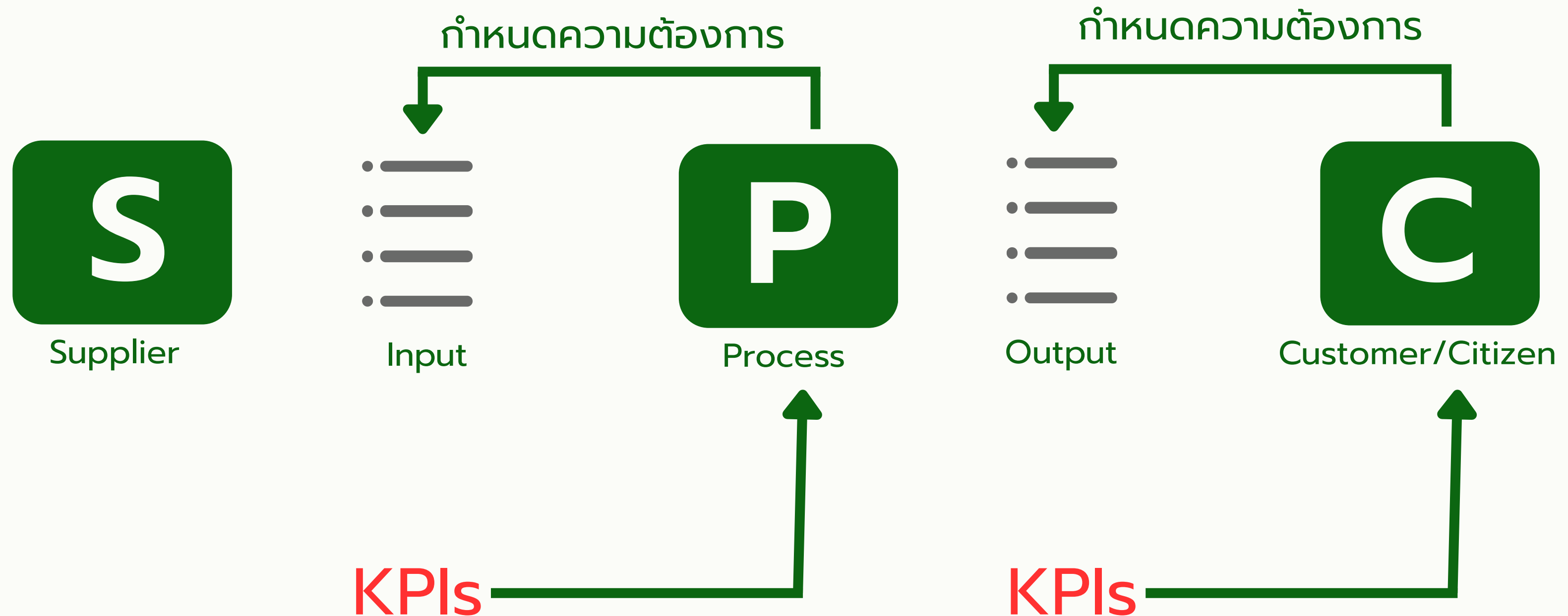
5

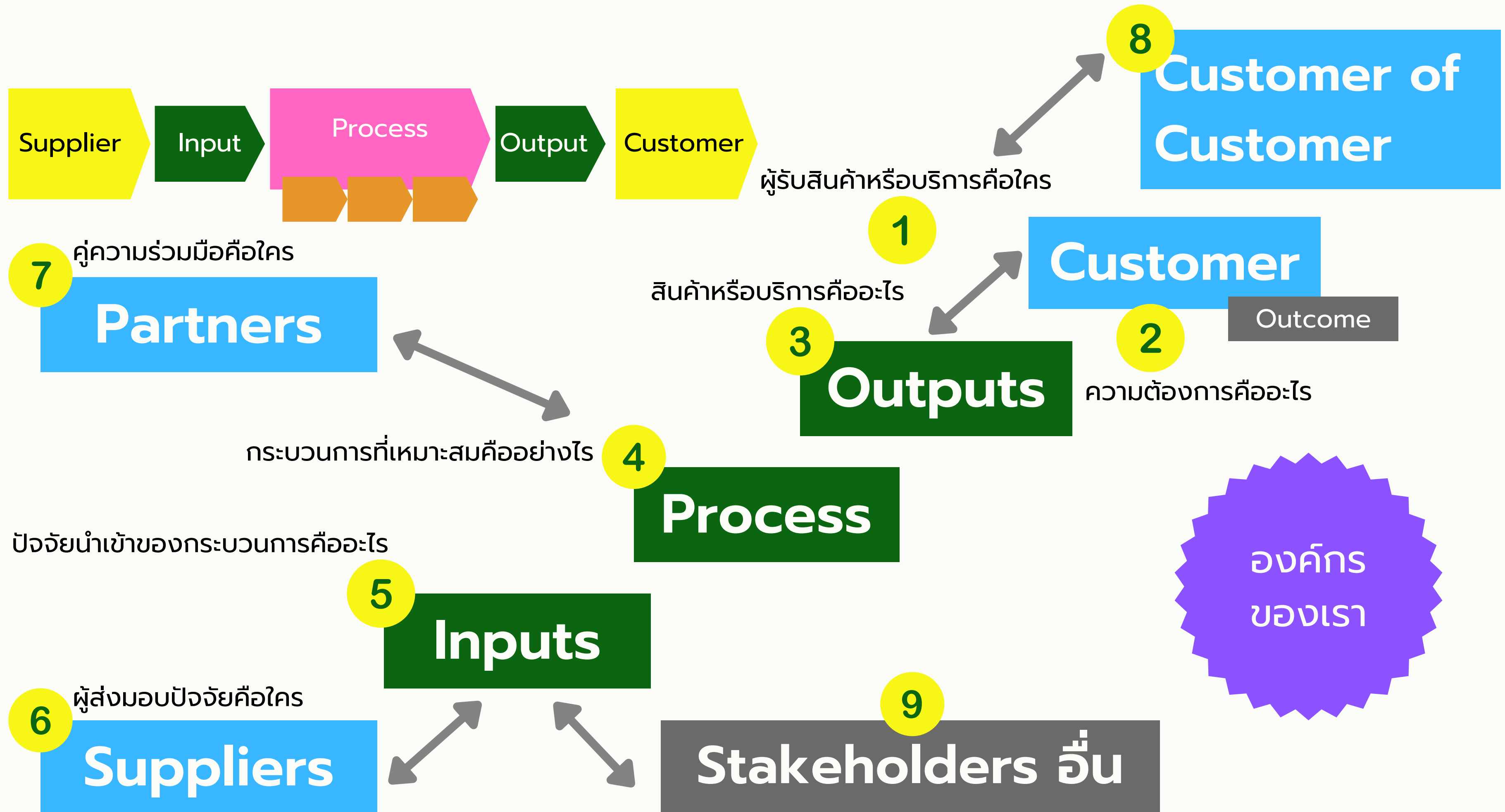
S - I - P - O - C

SIPOC Mapping



ความต้องการลูกค้า/ผู้รับบริการ -SIPOC -KPIs





Pocess ID	Process Title	ชื่อกระบวนการ
		ผู้กำกับดูแล
		ผู้ควบคุมงาน
		หน่วย / งาน

ข้อกำหนด	ความต่อเนื่อง
ข้อกำหนดของกระบวนการ/Service Level Agreement (SLA)	การบริหารความต่อเนื่อง (BCM)

Risks	 Suppliers	 Inputs	 Process	 Outputs	 Customers	KM
การบริหารจัดการ ความเสี่ยง/ความ กังวลผลกระทบ เชิงลบกับสังคม	ตัววัดนำ (Leading Indicators)	ตัววัดนำ (Leading Indicators)	ตัววัดนำ (Leading Indicators)	ตัววัดตาม (Lagging Indicators)	ตัววัดตาม (Lagging Indicators)	การจัดการ ความรู้

ปรับปรุง		นวัตกรรม	
การทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการ		นวัตกรรม	

Version
 Created :
 Last Updated :

P5.3	กระบวนการทางบัญชี
------	-------------------

ผู้กำกับดูแล	อาจารย์ ดร.มิโชค ชูดวง
ผู้ควบคุมงาน	นางสาวณัฏฐินี สุริยวงศ์
หน่วย/งาน	งานคลังและพัสดุ

ข้อกำหนด	มาตรฐานการบัญชี
----------	-----------------

ความต่อเนื่อง	มีระบบ Buddy
---------------	--------------

Risks
การจัดทำ รายงานงบ การเงินล่าช้า

Suppliers (S)	Inputs (I)	Process (P)	Outputs (O)	Customers (C)
1. หน่วยการเงิน	1. เอกสารการรับเงิน 2. ฎีกาที่จ่ายเช็คประจำวัน 3. ทะเบียนคุมเช็คคงเหลือประจำวัน 4. เอกสารใบสำคัญทั่วไป	1. ตรวจสอบเอกสารการรับ-จ่าย 2. ลงบันทึกในสมุดรายวันเงินสด 3. เข้าสู่ระบบ MU-ERP พิมพ์รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบยอดรับ-จ่าย มีรายการใดบ้างที่ยังไม่ได้รับเอกสาร ให้พิมพ์ในระบบออกมาบันทึกรายการก่อน รอเอกสารฉบับจริงจึงเก็บเข้าแฟ้ม 4. เก็บรายละเอียด รายได้-ค่าใช้จ่ายลงทะเบียนคุม เพื่อกระทบยอดตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. สมุดเงินสด 2. รายงานเงินคงเหลือ 3. งบแสดงฐานะทางการเงิน (ประจำเดือน)	1. หัวหน้าหน่วยงาน 2. กรรมการเก็บรักษาเงิน 3. งานตรวจสอบภายใน 4. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
ตัววัดนำ กองคลัง	ตัววัดนำ เอกสารมีความครบถ้วน ถูกต้อง	ตัววัดนำ บันทึกรายการประจำวัน	ตัววัดตาม รายงานเงินคงเหลือ งบการเงิน	ตัววัดตาม บันทึกบัญชีตรงตามงวดเดือน

KM
-หนังสือการ บัญชีเบื้องต้น
-การถ่ายทอด ความรู้ระบบที่ เสี่ยง
-Work Flow

ปรับปรุง	ฝึกเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เพื่อจัดทำรายงานให้เร็วขึ้น
----------	---



นวัตกรรม	-
----------	---

EdPEX $\neq$ การประกันคุณภาพ

EdPEX $=$ การพัฒนาคุณภาพ



- 1 แนวทางการจัดทำ Application Report : SAR
- 2 Template Application Report : SAR
- 3 Template รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4 ข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set : CDS

1

แนวทางการดำเนินงานด้วยเกณฑ์ EdPEX
(EdPEX-SAR Template)

แนวทางในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

เอกสารรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นการอธิบายให้ผู้ตรวจประเมินเข้าใจแนวทางการดำเนินการในสถาบัน/คณะ เพื่อตอบคำถามของเกณฑ์ EdPEX และประสิทธิผลของการดำเนินการในกระบวนการต่าง ๆ ทั้งนี้ แนวทางในการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ให้ใช้หัวข้อตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2567-2570 โดยกำหนดจำนวนหน้าของส่วนต่าง ๆ ไว้ดังนี้

2



รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report)
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : EdPEX
คณะ/วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

3



รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX
คณะ/วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

4

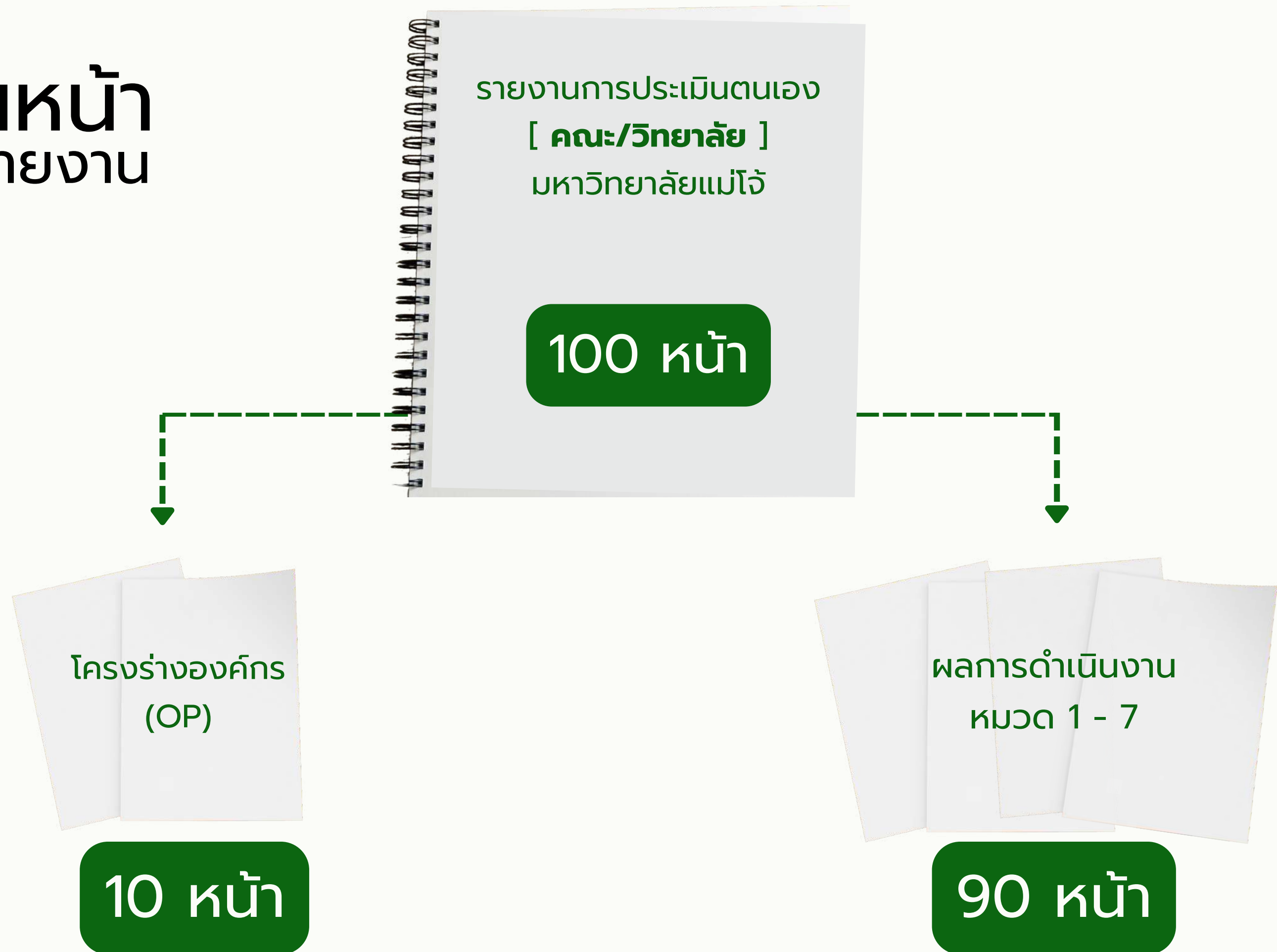




แนวทางการจัดทำ Application Report : SAR

1

จำนวนหน้า ของเล่มรายงาน



แยกต่างหาก ไม่รวมกับ 100 หน้า

คำนำ/โครงสร้างองค์กร/
การแบ่งส่วนงาน

2 หน้า

คำนิยาม/คำย่อ
ที่ใช้ในรายงาน

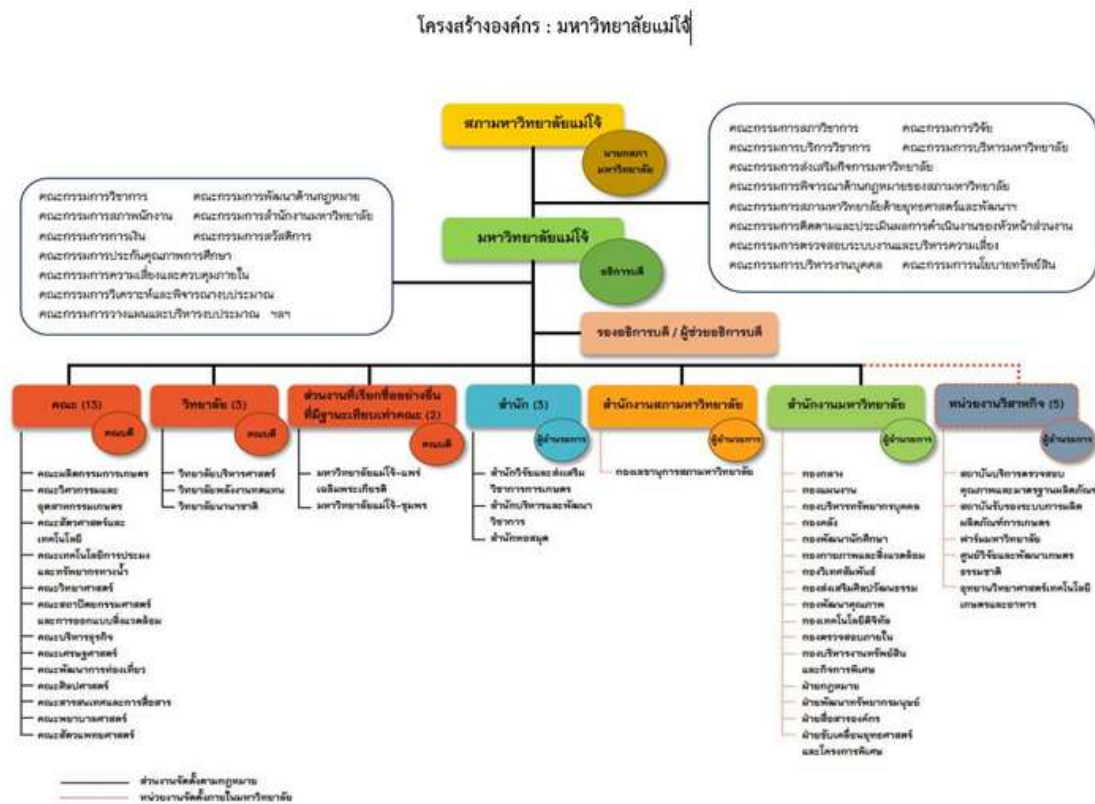
5 หน้า

คำนำ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของปฏิบัติงานประจำในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ภายใต้ความมุ่งมั่นและการปฏิบัติของผู้บริหารและบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การประกันคุณภาพเป็นไปตามระบบและกลไก มุ่งให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report-SAR) ประจำปีการศึกษา 2567 ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT-QMS Guideline ที่ทางที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ได้พัฒนาขึ้นมาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางการบริหารคุณภาพการศึกษาดตามแนวทาง จำนวน 8 แนวทางหลัก (8 Criteria 28 Sub-Criteria) ที่ครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และในการศึกษา 2568 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัยจะได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งความเลิศต่อไป

มหาวิทยาลัยแม่โจ้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ภาพรวมมหาวิทยาลัยที่จัดทำขึ้นนี้จะกระดับหนึ่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งสี่แห่งและพัฒนากาตาเป็นงานตามแนวทางการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะทำงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา การกาทุกแห่งภาคส่วนที่ได้นำส่วนในการจัดทํารายงานการประเมินตนเองฉบับนี้ให้ลุล่วงด้วยดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้



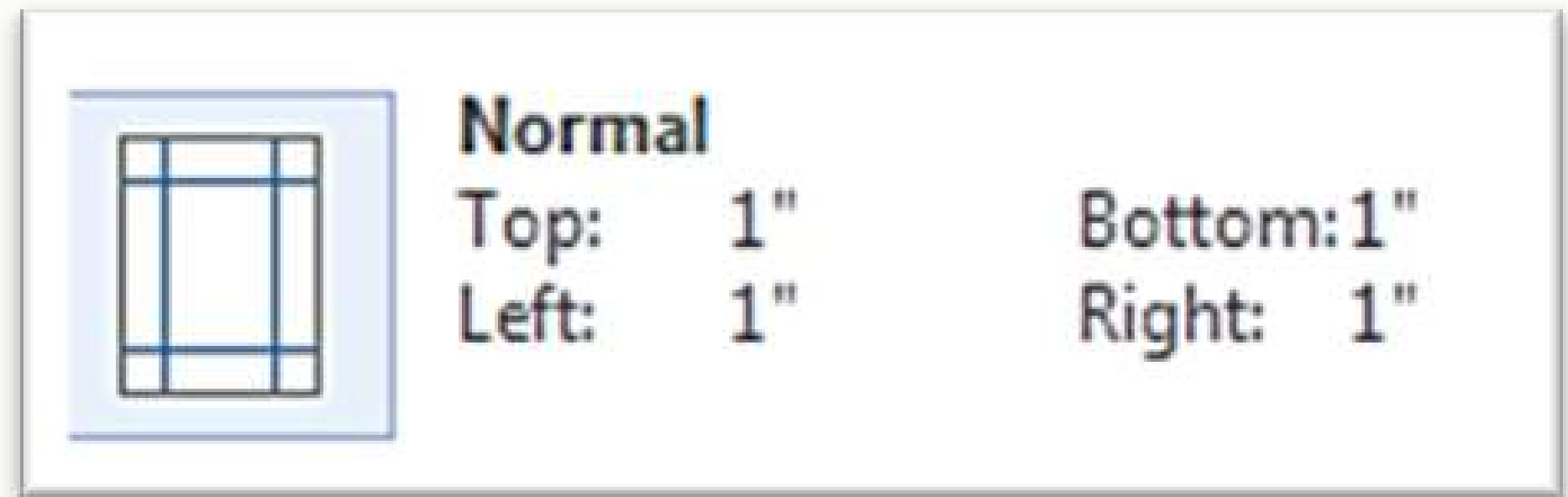
-ตัวอย่าง-

นิยามและคำย่อที่ใช้ในรายงาน

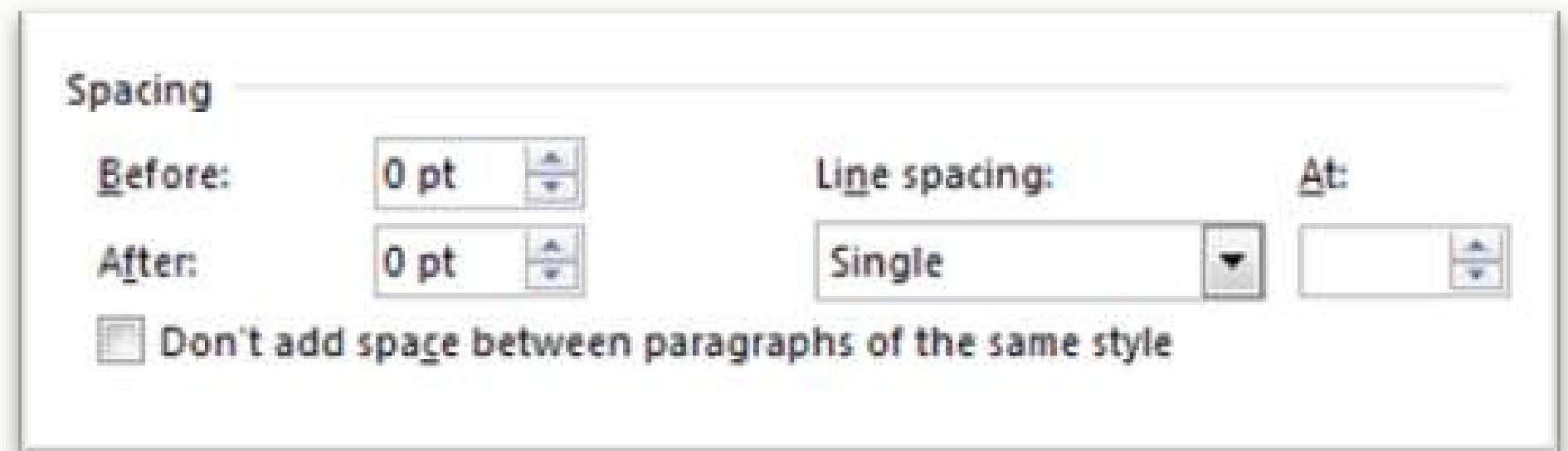
AUN-QA	: ASEAN University Network Quality Assurance	DPD	: Digital Professional Development Space
BCP	: Business Continuity Plan	EdPEx	: Education Criteria for Performance Excellence
BMC	: Business Model Canvas	EEC	: Eastern Economic Corridor
BOTANICAL	: โครงการสวนพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เฉลิมพระ เกียรติ 80 พรรษา	E-form	: Electronic Form
BUILDING	: ส่วนอาคารสถานที่	EIA	: Environmental Impact Assessment
CAS	: ศูนย์บริการวิชาการ	ESPreI	: โครงการยกระดับมาตรฐานความ ปลอดภัยของปฏิบัติการวิจัยใน ประเทศไทย
CC	: Core Competency	Exemption Review	: การยกเว้นการพิจารณาจริยธรรม โครงการวิจัย
CEFR	: ศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านการวิจัย เชิงวรา	Expedited Review	: การพิจารณาโครงการการวิจัยแบบ เร่งด่วน
CEMEDPLANTS	: ศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรครบวงจร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	FC	: Functional Competency
CENPI	: ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ	FINANCE	: ส่วนการเงินและบัญชี
CHE QA Online	: ระบบฐานข้อมูลด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	Firewall	: ระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่อง คอมพิวเตอร์
CI	: Community Isolation	FTES	: Full Time Equivalent Student
CITS	: ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	Full Board Review	: การพิจารณาโครงการการวิจัยโดย คณะกรรมการเต็มชุด
CMI	: Case Mix Index		
CNKI	: China Knowledge Resource		

STIC	: ศูนย์ช่วยเหลือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ศกท.	: คณะกรรมการ
SWOT	: Strengths Weakness Opportunities Threats	ศกท.BCP	: คณะกรรมการบริหารความต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (MFU Business Continuity Plan: MFU BCP)
TEACOFFEE	: สถาบันฯและกาแฟแห่งมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	ศกท.COVID-19	: คณะกรรมการบริหารสถานการณ์ระบาดของ COVID-19
THE	: Times Higher Education	ศกท.EC	: คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
THE-ICE	: The International Centre of Excellence in Tourism and Hospitality Education	ศกท.Green University	: คณะกรรมการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสีเขียว
TOEFL	: Test of English as a Foreign Language	ศกท.KM	: คณะกรรมการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
TOWS	: Threats Opportunities Weakness Strengths	ศกท.MFU ITA	: คณะกรรมการดำเนินงาน กำกับและติดตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
TQF	: Thailand Qualifications Framework	ศกท.RISK	: คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
Turnitin	: ฐานข้อมูลออนไลน์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการคัดลอกผลงานทางวิชาการในรูปแบบของสิ่งพิมพ์ออนไลน์	ศกท.การเงิน	: คณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
UGIC	: เครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติภายใต้ UGIC (University, Government, Industry, Community)	ศกท.ควบคุมภายใน	: คณะกรรมการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
Upskill	: การพัฒนาทักษะเพิ่มเติม	ศกท.จัดอันดับ	: คณะกรรมการจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศ
VMV	: Vision Mission Values	ศกท.ด้านความปลอดภัยทางกายภาพ	: คณะกรรมการด้านความปลอดภัยทางกายภาพ อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
VOC	: Voice of Customer	ศกท.ตรวจสอบ	: คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
VOE	: Voice of Stakeholders		
WELLNESS	: ศูนย์บริการสุขภาพแบบครบวงจรแห่งภาคเหนือ และอยู่ภูมิภาคสูงแม่ฟ้าหลวง		
WFH	: Work From Home	ศกท.ธรรมาภิบาลข้อมูล	: คณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูล
WFME	: World Federation for Medical Education	ศกท.ธรรมาภิบาลและจริยธรรม	: คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม
Wi-Fi	: Wireless Fidelity		
ททท.	: กรุงเทพมหานคร		
ทท.บ.	: หลักสูตรภาษาฟากบ้านกับอดีต		

2 ขนาดกระดาษ ของเล่มรายงาน



ระยะขอบบน-ล่าง-ซ้าย-ขวา = 1 นิ้ว



ระยะห่างระหว่างบรรทัดแบบปกติ

ตัวอักษร TH SarabunPSK

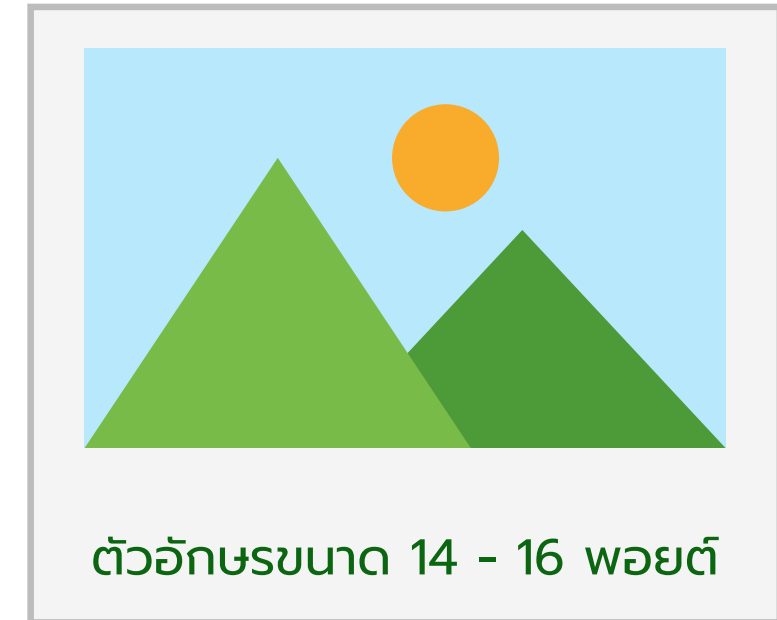
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์

ข้อความในรายงาน
16 พอยต์

ตัวอักษรขนาด 14 - 16 พอยต์

	ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	ตัวอักษรขนาด 16 พอยต์
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-
ตัวอักษรขนาด 14 พอยต์	-	-

ข้อความในตาราง
14 - 16 พอยต์



ข้อความในรูปภาพ
14 - 16 พอยต์

-ตัวอย่าง-

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ก(1) (2) เนื่องจากปีการศึกษา 2564 เป็นช่วงรอยต่อระหว่างแผนพัฒนา มฟล. ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนพัฒนา มฟล. ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2565-2569) ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการสู่หน่วยงานซึ่งหน่วยงานได้นำไปจัดทำโครงการและงานบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีทั้งสองคล้อยกับแผนพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแต่ละปีตามงบประมาณประจำปีที่ได้รับ ตามขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์โครงการ/งานของหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนา และนำเสนอผู้บริหารระดับสูง เพื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของแผนงานและโครงการ เทียบค่าเป้าหมายและผลงานตามสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และความสอดคล้องกับข้อมูลความต้องการความคาดหวังของผู้เรียน แหล่งทุนวิจัย ผู้ให้บริการวิชาการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ และผู้ส่งมอบ 2) นำแผนปฏิบัติการหรือแผนงานประจำปีที่ผ่านมาพิจารณาตาม ข้อ 1) มาพิจารณาร่วมกันในการประชุม คกก. จัดทำงบประมาณประจำปี เพื่อพิจารณาสนับสนุนทรัพยากร พร้อมกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการและการติดตาม KPI 3) นำเสนอ คกก.การเงิน เพื่อให้ความเห็นชอบและสภา มฟล. เพื่ออนุมัติ 4) ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานประจำปีไปสู่ผู้ปฏิบัติ โดยการสื่อสารผ่านการประชุมและจัดให้มีเจ้าหน้าที่ PLANNING คอยสนับสนุนด้านข้อมูล 5) นำแผนไปปฏิบัติ โดยผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายตามที่ระบุไว้ 6) ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการรายไตรมาสและการปรับปรุงแผน (หากมี) และ 7) กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติการเนื่องจากสถานการณ์ต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้พิจารณาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ก(3) ผู้บริหารระดับสูงจัดสรรทรัพยากรผ่านระบบงบประมาณ ซึ่งระบบงบประมาณได้ครอบคลุมการจัดสรรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และงบลงทุน ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงาน โดย PLANNING เป็นผู้จัดทำประมาณการรายรับ งบประมาณรายจ่าย ตามนโยบายการจัดสรรงบประมาณของมหาวิทยาลัยฯ และตามความต้องการของหน่วยงานผ่านกระบวนการทำคำขอรับการจัดสรรงบประมาณ โดยเสนอผ่าน คกก. พิจารณางบประมาณ คกก.การเงิน และสภา มฟล. เพื่อให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของแผนพัฒนา ในแต่ละปี

ก(4) ผู้บริหารระดับสูงกำหนดแผนด้านบุคลากร โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภารกิจ โครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานเสนอ ซึ่งผ่านการพิจารณาของ คกก.พิจารณางบประมาณ สำหรับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร มฟล. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2564-2569 ได้จัดทำแผนระยะสั้น ซึ่งมีการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการฯ เพื่อรองรับการพัฒนาขีดความสามารถ ความเข้มแข็งบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและสอดคล้องกับแผนพัฒนา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า มฟล. มีบุคลากรสมรรถนะสูง ด้วยกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานอย่างมืออาชีพโดยมียุทธศาสตร์และแผนงานในการขับเคลื่อนตามตาราง 5.1-1 มฟล. บริหารกรอบอัตรากำลังคนอย่างรอบคอบ เนื่องจากการเพิ่มจำนวนอาจารย์ในภาพรวมส่งผลกระทบต่อผลของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติหลายด้าน มฟล. ให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่มีการกำหนดสัดส่วนผู้สอนตามมาตรฐานวิชาชีพ และหลักสูตรที่มีสัดส่วนอาจารย์ต่อ นศ. ต่ำกว่าเกณฑ์การให้คะแนนของ QS Stars Rating System (สัดส่วน 1:10 และ 1:50) เพื่อยกระดับผลการดำเนินการด้านการสอนของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

ก(5) ผู้บริหารระดับสูงกำหนด KPI แผนพัฒนา ตามตาราง 2.1-3 และติดตามผลการดำเนินงานโดย คกก. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย คกก.การเงิน และสภา มฟล. ดังนี้ 1) ติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานประจำปีไตรมาส ตามแผนปฏิบัติการและปรับแผนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ KPI 2) ติดตามผลการดำเนินงานประจำปี ตาม KPI ของแผนพัฒนา โดยทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน KPI ของมหาวิทยาลัย และอาจมีบทบาทหน้าที่เป็นทั้ง “หน่วยร่วมปฏิบัติการ” หรือเป็น “หน่วยงานกลางขับเคลื่อน KPI” ส่งผลให้ KPI ภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ภายใต้แผนพัฒนา บรรลุผลสำเร็จ

ข(1) มฟล. มีการบริหารงานตาม พรบ.มฟล. 2541 ซึ่งกำหนดให้มีสภา มฟล. ทำหน้าที่ในการวางนโยบายด้านการบริหารด้านการเงินงบประมาณ ด้านบุคลากรและอนุมัติ แผนพัฒนาฯ งบประมาณประจำปี การวางระเบียบ ออกข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย การอนุมัติการให้ปริญญา อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา องค์ประกอบสภา มฟล. ประกอบด้วย นายกสภา ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก 13 คน อธิการบดี ปลัด อว. ประธานกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย ตัวแทนประเภทผู้บริหาร 3 คน ตัวแทนประเภทคณาจารย์ประจำ 3 คน รวมทั้งสิ้น 23 คน ในการบริหารมหาวิทยาลัยมีอธิการบดีเป็นผู้นำสูงสุด วาระ 4 ปี โดยขับเคลื่อนองค์กรผ่านระบบการนำตามรูป P.1-1 และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี ตามตาราง P.1-8



รูป P.1-1 การขับเคลื่อนองค์กรผ่านระบบการนำ

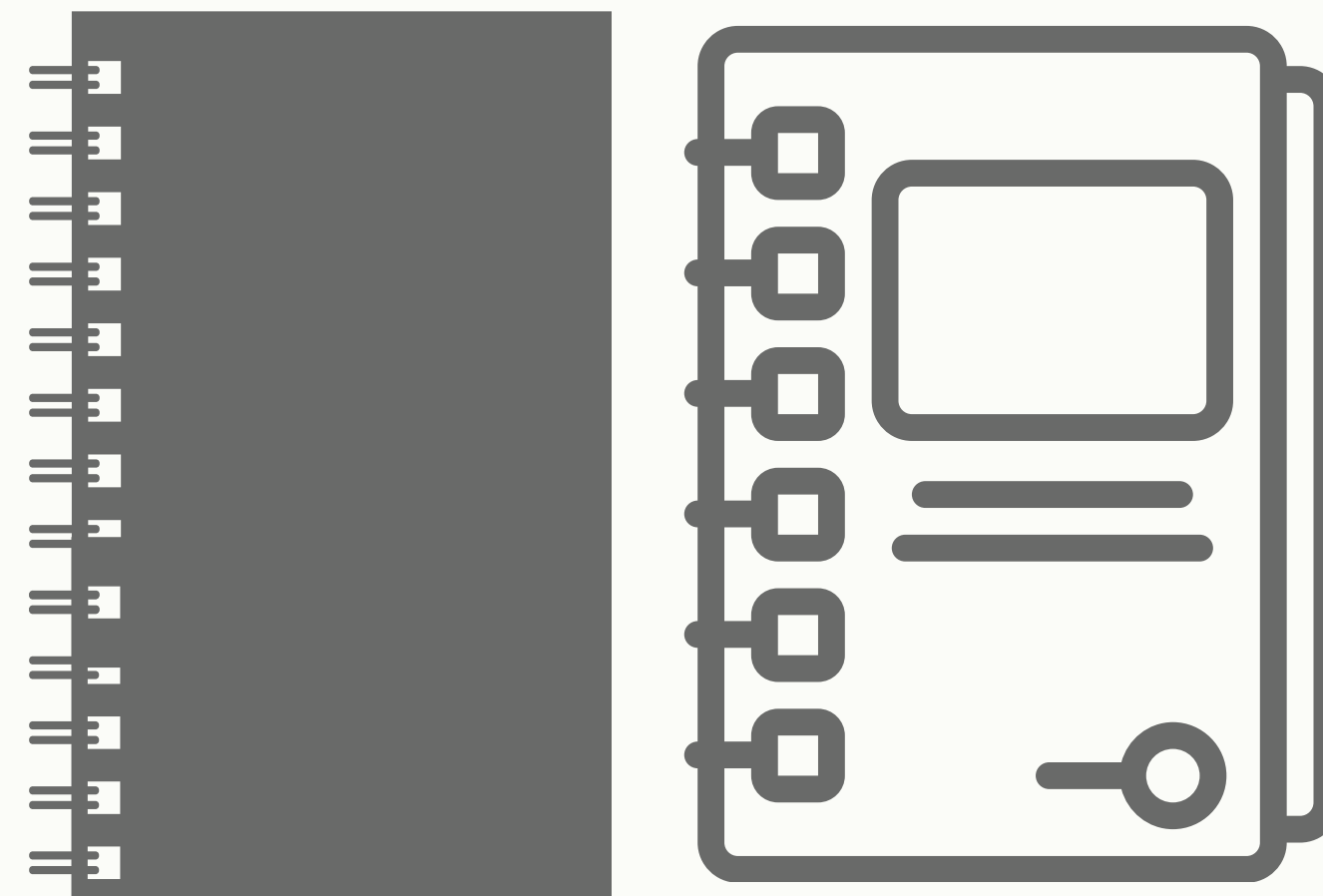
ตาราง P.1-8 แนวทางการประเมินผู้บริหาร

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	แนวทางการประเมิน	การนำผลประเมินไปใช้
อธิการบดี	สภา มฟล.	1) สองปีต่อ 1 ครั้ง โดย คกก. ที่สภา มฟล. แต่งตั้ง 2) องค์ประกอบกรรมการประเมินกำหนดไว้ 4 ด้าน (มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ความสำเร็จจากการดำเนินงาน การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ความสามารถในการนำบุคลากรของมหาวิทยาลัย)	- ปรับปรุงการบริหารและระบบการนำองค์กร - จัดทำโครงการพัฒนา มฟล. ให้บรรลุวิสัยทัศน์
รอง/ผ.อธิการบดี	อธิการบดี	ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินที่ มฟล. กำหนด	- คำตอบแทน
คณบดี/ผอ.ศูนย์/สถาบัน	คกก. 3 ชุด ตามกลุ่มสาขา		- ปรับปรุงการบริหารงาน

3 การพิมพ์และ การเข้าเล่ม

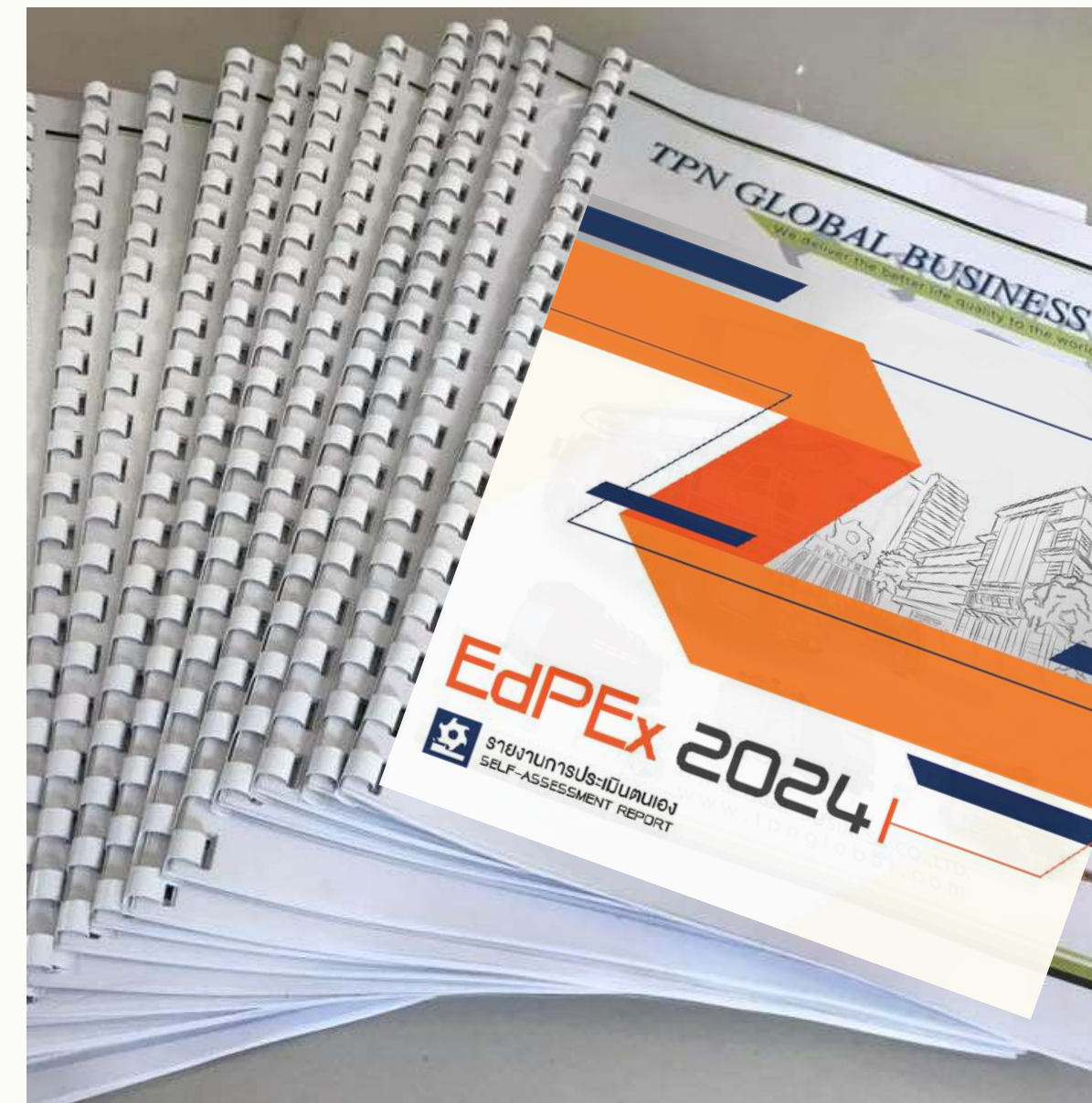
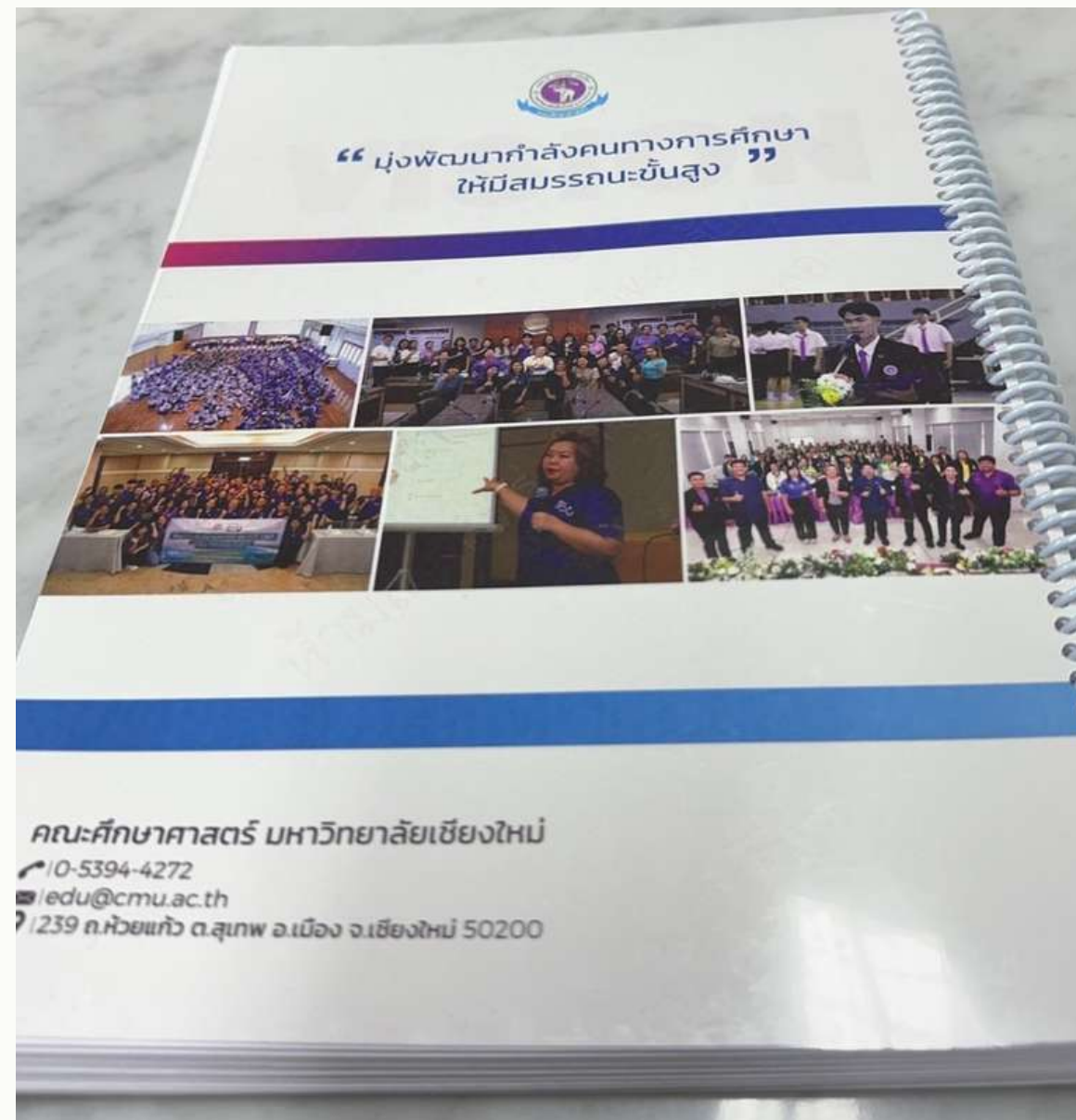


หน้าเดียว หรือ หน้า-หลัง



สันห่วง หรือ กระดุกงู

-ตัวอย่าง-



2

Template Application Report : SAR



รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report)
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : EdPEX

คณะ/วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

รายงานข้อมูลจำนวน 2 ส่วน

(1)

โครงสร้างองค์กร

Organizational Profile

OP

(2)

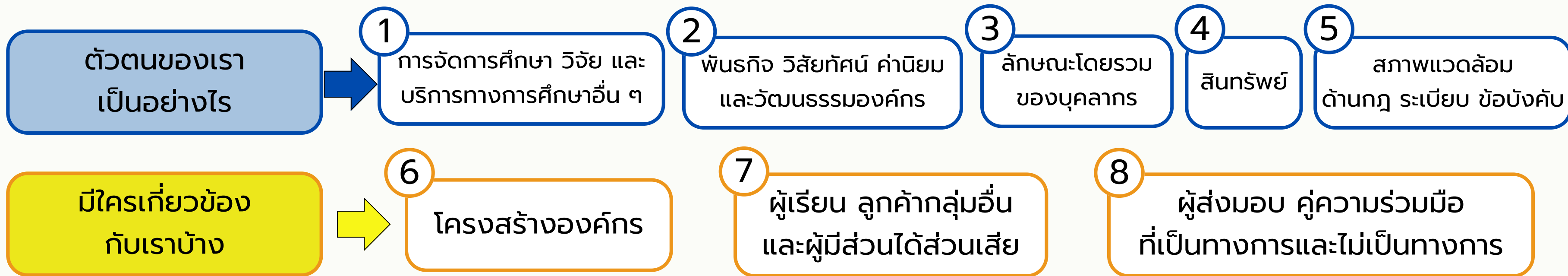
รายงานการประเมินตนเอง

Self Assessment Report

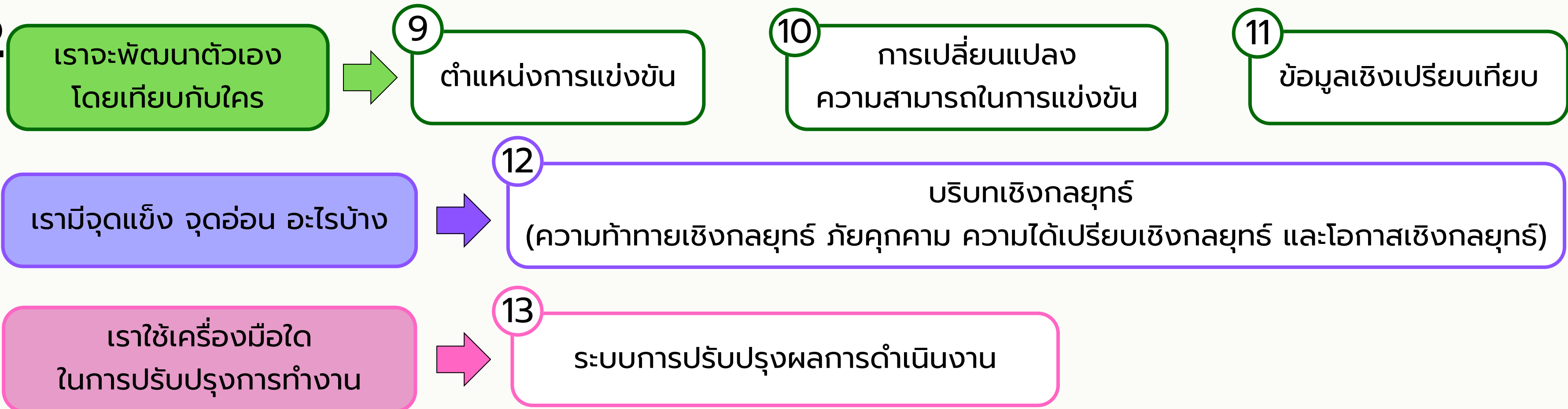
SAR

1 โครงร่างองค์กร (Organizational Profile : OP) 13 หัวข้อ

P1



P2



P.1 ลักษณะองค์กร

คุณลักษณะสำคัญขององค์กรคืออะไร ระบุความเป็นมาที่สำคัญขององค์กร ตั้งแต่จัดตั้งจนถึงปัจจุบันที่เป็นภาพรวมขององค์กร ช่วยในการระบุข้อมูลหรือสารสนเทศสำคัญที่อาจขาดหายไปและมุ่งเน้นที่ความต้องการ รวมถึงช่วยให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร โดยมีการระบุ ปัจจัยสำคัญ (Key Factors: KF) ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยปัจจัยเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

- สถาบันมีการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ หลักอะไรบ้าง (หลักสูตร ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ ตามพันธกิจทางการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ เพื่อดึงให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนรู้และลูกค้ากลุ่มอื่นมาใช้บริการ)
- ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ (หลักสูตร ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใดที่มีความสำคัญมากที่สุด ส่วนใหญ่เทียบจากรายได้ เพื่อให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ได้ว่าควรให้ความสำคัญหรือมุ่งเน้นไปในด้านใด) ของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ (รวมถึงร้อยละของรายได้ /งบประมาณ) ที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันคืออะไร
- สถาบันใช้วิธีการอย่างไรในการส่งมอบ (เช่น ส่งมอบด้วยตนเอง หรือส่งมอบด้วยคู่ความร่วมมือ หรือเครือข่าย) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

ตารางที่ XX หลักสูตรและบริการ

พันธกิจ	หลักสูตร ผลิตภัณฑ์ และบริการ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	กลไกการส่งมอบ
การจัดการศึกษา			
การวิจัย			
การบริการวิชาการ			

ตัวอักษรสีเขียว = ข้อคำถาม
ตัวอักษรสีแดง = คำอธิบายรายละเอียด
ตาราง = ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูล
(ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทขององค์กร)

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

- ให้อธิบายขนาด ส่วนแบ่งและการเติบโตในวงการศึกษาหรือตลาดที่สถาบันดำเนินการอยู่ คู่แข่งมีจำนวนเท่าใดและประเภทอะไรบ้าง (ควรกำหนดว่าคู่แข่งหรือคู่เทียบเป็นอย่างไร มีใครบ้าง เช่น ในประเทศ ต่างประเทศ หรือกำหนดกลุ่มเฉพาะ ทำการวัดหรือเทียบเคียงด้านใด โดยให้มีการวิเคราะห์ว่าเป็นอย่างไร เติบโตขึ้นหรือลดลง เป็นต้น) อะไรทำให้สถาบันแตกต่างจากคู่แข่ง (เมื่อเทียบแล้วควรระบุสิ่งที่ทำได้ดีกว่าหรือ ทำได้เหนือกว่าคู่แข่ง) สถาบันควรพิจารณาถึงคู่แข่งทั้งระดับชาติและนานาชาติ
- * สามารถเทียบเคียงทั้งในส่วนกระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome)

ตารางที่ XX ตำแหน่งในการแข่งขัน

ขนาด/ส่วนแบ่งการตลาด	1. มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 2. มหาวิทยาลัยในภาคเหนือ
คู่เทียบ	มหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่
ลำดับ	ลำดับที่ ของจังหวัด และอันดับที่ ของประเทศ/อาเซียน/โลก
ความแตกต่างจากคู่เทียบ	1. 2.

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

- ระบุการปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบันมีอะไรบ้าง ให้ระบุเครื่องมือและวิธีการที่สำคัญที่ใช้ในระบบดังกล่าว ระบุว่าองค์กรใช้เครื่องมืออะไรในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ตารางที่ XX การปรับปรุงผลการดำเนินการ

พันธกิจ	ชื่อระบบ/เครื่องมือ/วิธีการ
ด้านการจัดการศึกษา	
ด้านการวิจัย	
ด้านบริการวิชาการ	

ตัวอักษรสีเขียว = ข้อคำถาม

ตัวอักษรสีแดง = คำอธิบายรายละเอียด

ตัวอักษรสีม่วง = ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูล

(ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทขององค์กร)

จัดทำ OP ให้ครบถ้วนทั้ง 13 หัวข้อ

2 รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx 7 หมวด

หมวด 1 การนำองค์กร

- 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง
- 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

หมวด 2 กลยุทธ์

- 2.1 การจัดทำกลยุทธ์
- 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

หมวด 3 ลูกค้า

- 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า
- 3.2 ความผูกพันของลูกค้า

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

- 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร
- 4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

หมวด 5 บุคลากร

- 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร
- 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

หมวด 6 การปฏิบัติการ

- 6.1 กระบวนการทำงาน
- 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

หมวด 7 ผลลัพธ์

- 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ
- 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า
- 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
- 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
- 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

เขียนอธิบายถึงกระบวนการดำเนินงานตามข้อคำถามในแต่ละข้อ ให้ครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง การชี้แนะ การทำให้สถาบันมีความยั่งยืน และระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System) วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลความรับผิดชอบด้านกฎหมายและจริยธรรม รวมถึงการสร้างประโยชน์ให้สังคม โดยระบุข้อมูลให้เห็นว่า ใคร ทำอะไร-ทำอย่างไร เมื่อไหร่ ผลเป็นอย่างไร (แสดงในหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง) ปรับปรุงได้อย่างไร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร (Basic Question) ระบุคำจำกัดความของคำว่า “ผู้นำระดับสูง” (Senior Leaders) หมายถึงใคร และทำการวางระบบการนำองค์กร (Leadership System) โดยเลือกใช้เครื่องมือ/วิธีการอะไร อย่างไร รวมถึงมีการกำกับติดตามอย่างไร โดยมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตัวของผู้นำระดับสูงไม่ใช่องค์กร

ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

(1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (Overall Question) อธิบายวิธีการที่ผู้นำใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมอย่างเป็นระบบ อาทิ การกำหนดวิสัยทัศน์ ใช้ข้อมูลอะไรในการวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างไร ผ่านความร่วมมือกันอย่างไร มีการทบทวนวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการใด เมื่อไหร่ และอย่างไร

วิสัยทัศน์	พันธกิจ	ค่านิยม
.....		
กำหนด/ทบทวนจากอะไร และทำอย่างไร	กำหนด/ทบทวนจากอะไร และทำอย่างไร	กำหนด/ทบทวนจากอะไร และทำอย่างไร

ตัวอักษรสีน้ำเงิน = Basic Question

ตัวอักษรสีแดง = คำอธิบายรายละเอียด

ตัวอักษรสีเขียว = Overall Question

ตารางและตัวอักษรสีม่วง = ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูล (ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทขององค์กร)

(2) การสนับสนุนชุมชน ทำให้เกิดชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน

สถาบันดำเนินการอย่างไรในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ (Key Communities) ของสถาบัน (Overall Question) อธิบายวิธีการหรือเกณฑ์ในการกำหนดชุมชนที่สำคัญและการใช้สมรรถนะหลักขององค์กรในการสนับสนุนชุมชนให้เกิดผลได้อย่างไร รวมถึงผู้นำระดับสูง บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างไร

หลักเกณฑ์เลือกชุมชน	ชุมชนสำคัญ	วิเคราะห์ความต้องการ	เรื่องที่จะสร้างความเข้มแข็ง	การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะ	แผนกลยุทธ์ด้านชุมชน	โครงการ	ตัวชี้วัด	รูปแบบการมีส่วนร่วม	ประเมินผลกระทบ

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (ผลลัพธ์มาจากหมวด 1 การนำองค์กร)

ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร (Basic Question) แสดงผลลัพธ์โดยจำแนกตามหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสมด้วย ทั้งนี้หมวด 7.4 ไม่ได้ถามถึงระดับและแนวโน้ม เนื่องจากผลลัพธ์ด้านเครือข่ายอุปทานบางด้านอาจเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงไม่สามารถแสดงเป็นแนวโน้มได้ เช่น ภาวะรับผิดชอบด้านการกำกับดูแล ควรสัมพันธ์กับกระบวนการสื่อสารที่ระบุไว้ในหมวด 1.1

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) การนำองค์กร

ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูง และการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นมีอะไรบ้าง (Overall Question)

ตัวอย่าง :

- ผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูง (คะแนนธรรมาภิบาลของผู้บริหาร)
- ร้อยละการรับรู้วิสัยทัศน์/ค่านิยม

ตอบคำถามในหมวดให้ครบ

← **หมวด 1 การนำองค์กร**
(หมวดกระบวนการ)

← **หมวด 7 ผลลัพธ์**
(7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร)

กำหนดให้รายงานหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง
ต่อท้ายหมวดกระบวนการ

หมวด 2 : กลยุทธ์

เขียนอธิบายถึงกระบวนการดำเนินงานตามข้อคำถามในแต่ละข้อ ให้ครอบคลุมถึงวิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) และแผนปฏิบัติการ วิธีการในการนำไปปฏิบัติ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า โดยระบุข้อมูลให้เห็นว่า ใคร ทำอะไร-ทำอะไร เมื่อไหร่ ผลเป็นอย่างไร (แสดงในหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง) ปรับปรุงได้อย่างไร

หมวด 3 : ลูกค้ำ

เขียนอธิบายถึงกระบวนการดำเนินงานตามข้อคำถามในแต่ละข้อ ให้ครอบคลุมถึงวิธีการในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวิธีการที่ใช้รับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นเพื่อนำไปกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ที่ตอบสนองความคาดหวังและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นในระยะยาวและเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นให้กับลูกค้ำ โดยระบุข้อมูลให้เห็นว่า ใคร ทำอะไร-ทำอะไร เมื่อไหร่ ผลเป็นอย่างไร (แสดงในหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง) ปรับปรุงได้อย่างไร

หมวด 4 : การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เขียนอธิบายถึงกระบวนการดำเนินงานตามข้อคำถามในแต่ละข้อ ให้ครอบคลุมถึงวิธีการในการวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน และวิธีการในการจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ของสถาบัน โดยระบุข้อมูลให้เห็นว่า ใคร ทำอะไร-ทำอะไร เมื่อไหร่ ผลเป็นอย่างไร (แสดงในหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง) ปรับปรุงได้อย่างไร

จัดทำข้อมูลให้ครบถ้วนทุกหมวด (หมวด 1 - 6 + 7)

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (ผลลัพธ์มาจากหมวด 2 กลยุทธ์)

ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอะไรบ้าง (Basic Question) แสดงผลลัพธ์ที่จำแนกตามหลักสูตรและบริการ ประเภทของกระบวนการ โดยนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบอย่างเหมาะสม (ควรเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง) ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่รายงานควรสัมพันธ์กับที่ระบุไว้ในหมวด 4.1 และ 2.2

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้ำ (ผลลัพธ์มาจากหมวด 3 ลูกค้ำ)

ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการมุ่งเน้นลูกค้ำเป็นอย่างไร (Basic Question) แสดงผลลัพธ์ที่จำแนกตามหลักสูตรและบริการ ประเภทของกระบวนการ โดยนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบอย่างเหมาะสม (ควรเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง) รวมถึงผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันและการสร้างสัมพันธ์ของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ต้องสัมพันธ์กับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและหมวด 3

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินการของกระบวนการเป็นอย่างไร (Basic Question) แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินการและปรับปรุงด้านที่สำคัญทุกด้านของหน่วยงาน และแสดงผลลัพธ์ที่จำแนกตามหลักสูตรและบริการ ประเภทของกระบวนการ โดยการนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบอย่างเหมาะสม (ควรเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง)

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการเงิน ตลาด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอะไรบ้าง (Basic Question) แสดงผลลัพธ์ที่จำแนกตามหลักสูตรและบริการ ประเภทของกระบวนการ โดยนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบอย่างเหมาะสม (ควรเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง) ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่รายงานควรสัมพันธ์กับที่ระบุไว้ในหมวด 4.1 และ 2.2

หมวด 5 : บุคลากร

เขียนอธิบายถึงกระบวนการดำเนินงานตามข้อคำถามในแต่ละข้อ ให้ครอบคลุมถึงวิธีการในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และวิธีการที่สร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความจำเป็นโดยรวม โดยระบุข้อมูลให้เห็นว่า ใคร ทำอะไร-ทำอย่างไร เมื่อไหร่ ผลเป็นอย่างไร (แสดงในหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง) ปรับปรุงได้อย่างไร

หมวด 6 : การปฏิบัติการ

เขียนอธิบายถึงกระบวนการดำเนินงานตามข้อคำถามในแต่ละข้อ ให้ครอบคลุมถึงวิธีการในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งกระบวนการทำงาน ตลอดจนทำให้มั่นใจในประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดยระบุข้อมูลให้เห็นว่า ใคร ทำอะไร-ทำอย่างไร เมื่อไหร่ ผลเป็นอย่างไร (แสดงในหมวดผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง) ปรับปรุงได้อย่างไร

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (ผลลัพธ์มาจากหมวด 5 บุคลากร)

ผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากร**มีอะไรบ้าง** (Basic Question) แสดงผลลัพธ์ที่จำแนกตามหลักสูตรและบริการ ประเภทของกระบวนการ โดยนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบอย่างเหมาะสม (ควรเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง) และผลลัพธ์ที่รายงานควรเกี่ยวข้องกับหมวด 5 และสัมพันธ์กับข้อกำหนดของกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญที่ระบุไว้ในหมวด 6 รวมถึงแผนด้านทรัพยากรบุคคลในหมวด 2.2ก(4) ด้วย

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ (ผลลัพธ์มาจากหมวด 6 การปฏิบัติการ)

ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการดำเนินการของกระบวนการเป็น**อย่างไร** (Basic Question) แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินการและปรับปรุงด้านที่สำคัญทุกด้านของหน่วยงาน และแสดงผลลัพธ์ที่จำแนกตามหลักสูตรและบริการ ประเภทของกระบวนการ โดยการนำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับคู่เทียบอย่างเหมาะสม (ควรเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 3 ปีย้อนหลัง)

จัดทำข้อมูลให้ครบถ้วนทุกหมวด
(หมวด 1 - 6 + 7)



Template รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา



รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX

คณะ/วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

รายงานข้อมูลจำนวน 6 ส่วน

- (1) วิสัยทัศน์ขององค์กร และ ตัววัดวิสัยทัศน์
- (2) เป้าหมายสำคัญขององค์กร
- (3) การวิเคราะห์ GAP Analysis จากหมวดกระบวนการ และ
หมวดผลลัพธ์
- (4) แนวทาง/วิธีการนำเกณฑ์ EdPEX ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร
- (5) การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร
- (6) แผนพัฒนาองค์กร ระยะ 3 ปี

1

วิทยาลัยศรียขององคกร และ ตัววัดวิทยาลัยศรีย

วิทยาลัยศรียขององคกร : มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรสขภาวะในระดับนานาชาติ

ตัววัดวิทยาลัยศรียเพื่่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ :

ตัววัด	เป้าหมาย	ระยะเวลา
1) ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR)	ติดอันดับโลกของ World University Ranking (Times Higher Education) ภายในระยะเวลา 3 ปี	พ.ศ. 2570
2) ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย	ติดอันดับ SCIMAGO Ranking ซึ่งเน้นด้านการวิจัย (Research) นวัตกรรม (Innovation) และสังคม (Societal) ไม่เกินอันดับ 10 ของประเทศอย่างน้อย 3 ปี	พ.ศ. 2568 - 2570
3) ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้	ติดอันดับโลกของ QS World University Ranking ในหมวด Agriculture and Forestry ภายในระยะเวลา 3 ปี	พ.ศ. 2570
4) ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking (Eco. University)	คะแนนการประเมิน SDG Impact Ranking (Times Higher Education) ไม่น้อยกว่า 80 คะแนนภายในระยะเวลา 3 ปี	พ.ศ. 2570

2

เป้าหมายสำคัญขององค์กร (พันธกิจ)

เป้าหมายสำคัญขององค์กร :

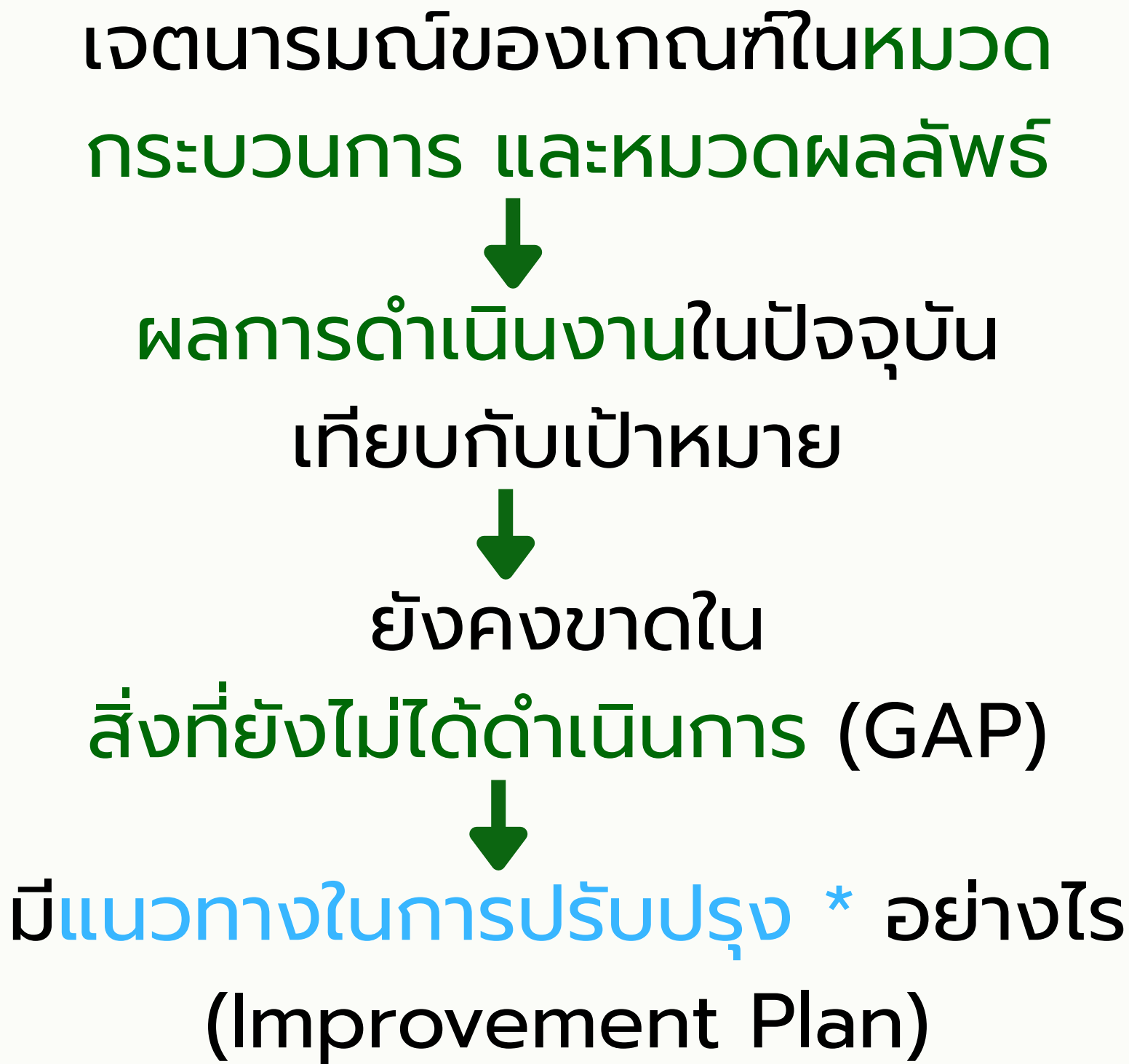
- (1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และชุมชนท้องถิ่น
- (2) สร้างและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าทางการเกษตรและสิ่งแวดล้อม
- (3) การบริการวิชาการ วิชาชีพ และถ่ายทอดเทคโนโลยี แก่สังคมชุมชน และความร่วมมือในระดับชาติและนานาชาติ
- (4) การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม
- (5) สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารงาน ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

การวิเคราะห์ GAP Analysis

(จากหมวดกระบวนการ และหมวดผลลัพธ์)

การวิเคราะห์ GAP Analysis จากหมวดกระบวนการและผลลัพธ์

เกณฑ์		เป้าหมาย (เจตนารมณ์ของเกณฑ์)	ผลการดำเนินงาน	GAP	แนวทางการพัฒนาปรับปรุง
หมวดกระบวนการ	หมวดผลลัพธ์				
หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง การชี้นำ การทำให้สถาบันมีความยั่งยืน และระบบ การกำกับดูแลองค์กร วิธีการที่ใช้เพื่อให้ บรรลุผลความสำเร็จด้านกฎหมาย และจริยธรรม รวมถึงการสร้างประโยชน์ ให้สังคม			
หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	การจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการ วิธีการในการนำแผนไป ปฏิบัติ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแผนเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิธีการ วัดผลความสำเร็จ			
หมวด 3 ลูกค้า	7.2	การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ ากลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวิธีการที่ใช้รับฟังผู้เรียนและลูกค้ ากลุ่มอื่นเพื่อนำไปกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ที่ตอบสนองความ คาดหวังและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ ากลุ่มอื่นในระยะยาวและ เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นให้กับลูกค้			1.
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	7.1 / 7.5	การวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผล การดำเนินการของสถาบัน และวิธีการใน การจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทาง ความรู้ของสถาบัน			
หมวด 5 บุคลากร	7.3	การประเมินความต้องการด้านขีด ความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานของ บุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ โดดเด่น และวิธีการที่สร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำ ศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้ สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความ จำเป็นโดยรวม			
หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	การออกแบบ จัดการ และปรับปรุงการจัด การศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้ง กระบวนการทำงาน ตลอดจนทำให้มั่นใจ ในประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เพื่อส่ง มอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ ากลุ่มอื่น และทำให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่าง ต่อเนื่อง			



4 แนวทาง/วิธีการนำเกณฑ์ EdPEx ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

เกณฑ์		วิธีการ/ขั้นตอนการนำไปใช้ในการดำเนินงาน
หมวดกระบวนการ	หมวดผลลัพธ์	
หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	สร้างความเข้าใจในกลุ่มผู้บริหารเกี่ยวกับการนำเกณฑ์ EdPEx มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรไปสู่บุคลากรทุกระดับ
หมวด 3 ลูกค้า	7.2	การรับฟังเสียงของลูกค้าที่สำคัญทุกกลุ่ม
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	7.1 / 7.5	KM Sharing Day
หมวด 5 บุคลากร	7.3	สร้างความผูกพันกับบุคลากรทุกระดับ
หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	ทำแผนพัฒนาคุณภาพที่เกิดจากการวิเคราะห์ระบบการดำเนินงาน นำไปจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพและนำไปปรับปรุงระบบการดำเนินงาน

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (นำ OP จากเล่ม SAR มาระบุ)

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organizational Profile)

1. การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ คือ..... ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คือ.....
2. พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร คือ.....
3. สมรรถนะหลักขององค์กร คือ..... ความสัมพันธ์กับพันธกิจและวิสัยทัศน์ คือ.....
4. กลุ่ม/ประเภทบุคลากร ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร คือ.....
5. อาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และทรัพย์สินหลักที่สำคัญได้แก่.....
6. กฎระเบียบ/กฎหมาย/มาตรฐาน/ข้อกำหนด/การรับรองที่สำคัญได้แก่.....
7. โครงสร้างการนำองค์กรและกลไกการกำกับดูแลองค์กร.....
8. กลุ่มผู้เรียนหลัก และลูกค้ากลุ่มอื่น คือ..... แต่ละกลุ่มมีความต้องการหลักคือ.....
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้แก่..... มีความต้องการหลักคือ.....
10. ผู้ส่งมอบหลักได้แก่ บทบาทสำคัญต่อระบบงานขององค์กร และการเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันคือ.....
11. คู่ความร่วมมือที่สำคัญได้แก่..... มีความสำคัญต่อระบบงานขององค์กร และการเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันคือ.....
12. สถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน: ลำดับ คู่แข่ง ส่วนแบ่งการตลาดในภาพรวมของประเทศ..... และภาพรวมในระดับนานาชาติ.....
13. การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร ได้แก่.....
14. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันได้แก่.....
15. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร.....
16. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร ได้แก่.....



แผนพัฒนาองค์กร ระยะ 3 ปี

การวิเคราะห์ GAP Analysis จากหมวดกระบวนการและผลลัพธ์					
เกณฑ์		เป้าหมาย (เจตนารมณ์ของเกณฑ์)	ผลการดำเนินงาน	GAP	แนวทางการพัฒนาปรับปรุง
หมวดกระบวนการ	หมวดผลลัพธ์				
หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง การขึ้นนำ การทำให้สถาบันมีความยั่งยืน และระบบ การกำกับดูแลองค์กร วิธีการที่ใช้เพื่อให้ บรรลุผลความรับผิดชอบด้านกฎหมาย และจริยธรรม รวมถึงการสร้างประโยชน์ ให้สังคม			
หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	การจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการ วิธีการในการนำแผนไป ปฏิบัติ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแผนเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการ วัดผลความก้าวหน้า			
หมวด 3 ลูกค้า	7.2	การสร้าง ความผูกพันกับ ผู้เรียนและลูกค้ ากลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวิธีการที่ใช้รับฟังผู้เรียนและลูกค้ ากลุ่มอื่นเพื่อนำไปกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ที่ตอบสนองความ คาดหวังและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ ากลุ่มอื่นในระยะยาวและ เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นให้กับลูกค้ าก	รับฟังเสียงจากลูกค้ ากได้ 3 กลุ่ม จากทั้งหมด 5 กลุ่ม	ขาดลูกค้ ากกลุ่มสำคัญ ได้แก่ นักศึกษา	1.รับฟังเสียงจากนักศึกษา
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	7.1 / 7.5	การวัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผล การดำเนินการของสถาบัน และวิธีการใน การจัดการสารสนเทศและสินทรัพย์ทาง ความรู้ของสถาบัน			

➡ นำไปจัดลำดับความสำคัญ และจัดทำแผนพัฒนาองค์กร (จากแนวทางการปรับปรุงในข้อ 3)

แผนพัฒนาองค์กร ระยะ 3 ปี

แผนพัฒนาองค์กร : คณะ/วิทยาลัย.....

TOP PRIORITIES FOR IMPROVEMENT

จัดทำ ณ วันที่

ลำดับ	เกณฑ์		แผนพัฒนาองค์กร	ปัญหา/เหตุผล/ความสำคัญ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ระยะเวลา
	หมวดกระบวนการ	หมวดผลลัพธ์	(จากแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในข้อ 3)			
ปีการศึกษา 2568						
1	หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	-			
2	หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	-			
3	หมวด 3 ลูกค้ำ	7.2	การจัดวางระบบการรับฟังเสียงของนักศึกษา	เนื่องจากยังไม่มีระบบการรับฟังเสียง และการรวบรวมสารสนเทศจากการรับฟังเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง	1) ระบบรับฟังเสียงนักศึกษาแบบบูรณาการ 2) การนำเสียงของนักศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริการ	1 ปี
4	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	7.1 / 7.5	-			
5	หมวด 5 บุคลากร	7.3	-			
6	หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	-			
ปีการศึกษา 2569						
1	หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	-			
2	หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	-			
3	หมวด 3 ลูกค้ำ	7.2				
4	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	7.1 / 7.5	-			
5	หมวด 5 บุคลากร	7.3	-			
6	หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	-			
ปีการศึกษา 2570						
1	หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	-			
2	หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	-			
3	หมวด 3 ลูกค้ำ	7.3 7.2				
4	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	7.1 / 7.5	-			
5	หมวด 5 บุคลากร	7.3	-			
6	หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	-			

จัดลำดับความสำคัญ
กับสิ่งที่จะทำในแต่ละปี



และนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการ
Action Plan

Action Planning for Improvement Priorities เรื่องที่ : 1

หัวข้อเรื่อง : การจัดวางระบบการรับฟังเสียงของนักศึกษา

1. คณะ/ สำนักวิชา	สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
2. หัวหน้าโครงการ/คณะทำงาน	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์องค์กร จากข้อมูลป้อนกลับ	1) การรับฟังเสียงของนักศึกษามีหลายหน่วยงานดำเนินการ แต่ขาดความเป็นระบบ ไม่มีความต่อเนื่องในการรับฟัง 2) ขาดการรับฟังเสียงของนักศึกษาในเชิงรุก 3) ยังไม่มีฐานข้อมูลในการรวบรวมและบูรณาการข้อมูล เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูล ที่ถูกรวบรวมมาได้ (สอดคล้องกับหมวด 3.1)
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1) ระบบรับฟังเสียงนักศึกษาแบบบูรณาการ 2) มีการนำเสียงของนักศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริการ
5. กระบวนการและขั้นตอน	รายละเอียดกำหนดไว้ในหน้าถัดไป
6. ระยะเวลาการดำเนินการโครงการ	1 ปี
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	1) ระบบการรับฟังเสียง 2) ฐานข้อมูล
8. งบประมาณ (หากมี)	ไม่ใช้งบประมาณ
9. การรายงานผล	รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน

ระยะเวลาดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	Output	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. 2568/2569										งบประมาณ
			กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมษ	
1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการรับฟัง (จำแนกตามชั้นปีการศึกษา ปี 1-4 หรือ ป.ตรี-บัณฑิต)			/										
2) กำหนดวัตถุประสงค์และข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการจากนักศึกษาแต่ละกลุ่ม				/									
3) กำหนดช่องทาง/วิธีการในการรับฟังเสียงของนักศึกษา เช่น Survey Form, Focus Group, Social Media				/									
4) ดำเนินการรับฟังเสียงของนักศึกษา					/	/	/						
5) รวบรวม วิเคราะห์ สรุปผลและจัดลำดับความสำคัญ รวมถึงจัดทำฐานข้อมูล VOC							/	/	/	/			
6) การนำสารสนเทศที่ได้จากการรับฟังไปใช้ประโยชน์ เช่น ปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ การวางแผนยุทธศาสตร์ ฯ											/	/	

Action Planning for Improvement Priorities เรื่องที่ : 2

หัวข้อเรื่อง :XXXXXXXXXXXXX.....

1. คณะ/ สำนักวิชา	
2. หัวหน้าโครงการ/คณะทำงาน	1) 2)
3. ประเด็นจากการวิเคราะห์องค์กร จากข้อมูลป้อนกลับ	1) 2) 3)
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1) 2)
5. กระบวนการและขั้นตอน	รายละเอียดกำหนดไว้ในหน้าถัดไป
6. ระยะเวลาการดำเนินการโครงการ	 ชั่วโมง/วัน/เดือน/ปี ฯลฯ
7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	1) 2)
8. งบประมาณ (หากมี)	จำนวน บาท / ไม่ใช้งบประมาณ
9. การรายงานผล	รอบ เดือน / ทุกไตรมาส / ทุกเดือน ฯลฯ

ระยะเวลาดำเนินงาน

ขั้นตอนดำเนินการ	Output	ผู้รับผิดชอบ	พ.ศ. 2568/2569											งบประมาณ
			กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมษ		
1)														
2)														
3)														
4)														
5)														
6)														

จัดทำแผนปฏิบัติการ Action Plan ให้ครบถ้วนทุกแผน ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 6 (แผนในระยะเวลา 3 ปี ที่วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญแล้ว)

แผนพัฒนาองค์กร : คณะ/วิทยาลัย.....

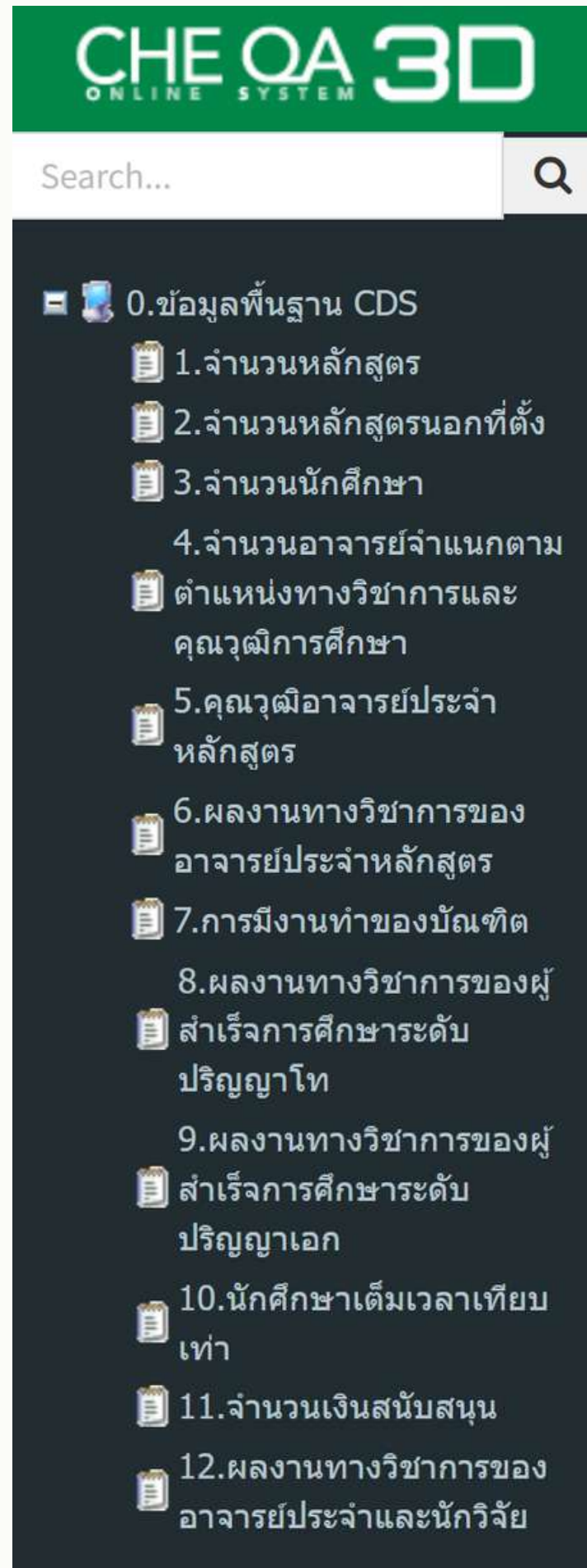
TOP PRIORITIES FOR IMPROVEMENT

จัดทำ ณ วันที่

ลำดับ	เกณฑ์		แผนพัฒนาองค์กร (จากแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในข้อ 3)	ปัญหา/เหตุผล/ความสำคัญ	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	ระยะเวลา
	หมวดกระบวนการ	หมวดผลลัพธ์				
ปีการศึกษา 2568						
1	หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	-			
2	หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	-			
3	หมวด 3 ลูกค้า	7.2	การจัดวางระบบการรับฟังเสียงของนักศึกษา	เนื่องจากยังไม่มีระบบการรับฟังเสียง และการรวบรวมสารสนเทศจากการรับฟังเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง	1) ระบบรับฟังเสียงนักศึกษาแบบบูรณาการ 2) การนำเสียงของนักศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริการ	1 ปี
4	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	7.1 / 7.5	-			
5	หมวด 5 บุคลากร	7.3	-			
6	หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	-			
ปีการศึกษา 2569						
1	หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	-			
2	หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	-			
3	หมวด 3 ลูกค้า	7.2				
4	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	7.1 / 7.5	-			
5	หมวด 5 บุคลากร	7.3	-			
6	หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	-			
ปีการศึกษา 2570						
1	หมวด 1 การนำองค์กร	7.4	-			
2	หมวด 2 กลยุทธ์	7.5	-			
3	หมวด 3 ลูกค้า	7.3 7.2				
4	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	7.1 / 7.5	-			
5	หมวด 5 บุคลากร	7.3	-			
6	หมวด 6 การปฏิบัติการ	7.1	-			

4

ข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set : CDS



- (1) จำนวนหลักสูตร
- (2) จำนวนหลักสูตรนอกที่ตั้ง
- (3) จำนวนนักศึกษา
- (4) จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิการศึกษา
- (5) คุณวุฒิอาจารย์ประจำหลักสูตร (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
- (6) ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร)
- (7) การมีงานทำของบัณฑิต
- (8) ผลงานทางวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
- (9) ผลงานทางวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
- (10) นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES)
- (11) จำนวนเงินสนับสนุน (ทั้งภายในและภายนอก)
- (12) ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย

	A	B	C
1	ข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set		
2	คณะ		
3			
4	No.	CdsName	CdsValue
5	1	จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด	0.00
11	2	จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนนอกสถานที่ตั้ง	0.00
17	3	จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมดทุกระดับการศึกษา	0.00
23	4	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด รวมทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ	0.00
43	5	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรแยกตามวุฒิการศึกษา	0.00
49	6	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	0.00
54	7	จำนวนรวมของผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร	0.00
74	8	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีทั้งหมด	0.00
85	9	จำนวนรวมของผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	0.00
101	10	จำนวนรวมของผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	0.00
116	11	จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) รวมทุกหลักสูตร	0.00
123	12	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบัน	-
127	13	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบัน	-
131	14	จำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ)	0.00
147	15	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	0.00
195	16	งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	0.00

รายงานผลในระบบ CHE QA Online และจัดส่งไฟล์ Excel ให้กับมหาวิทยาลัย

CHE QA 3D
ONLINE SYSTEM

ปีการศึกษา 2567 ▾ ข้อมูลพื้นฐาน CommonDataset ▾ รายงานผลการประเมิน ▾ fac_phare_admin

Search... 🔍

Level > Here

คำอธิบาย
● หมายถึงบันทึกข้อมูลแล้ว | ● หมายถึงบันทึกเป็น - (ไม่มีข้อมูลที่ต้องบันทึก) | ● หมายถึงยังไม่มีการบันทึกข้อมูล

โปรดเลือกรายการ Common Data Set สำหรับบันทึกข้อมูล

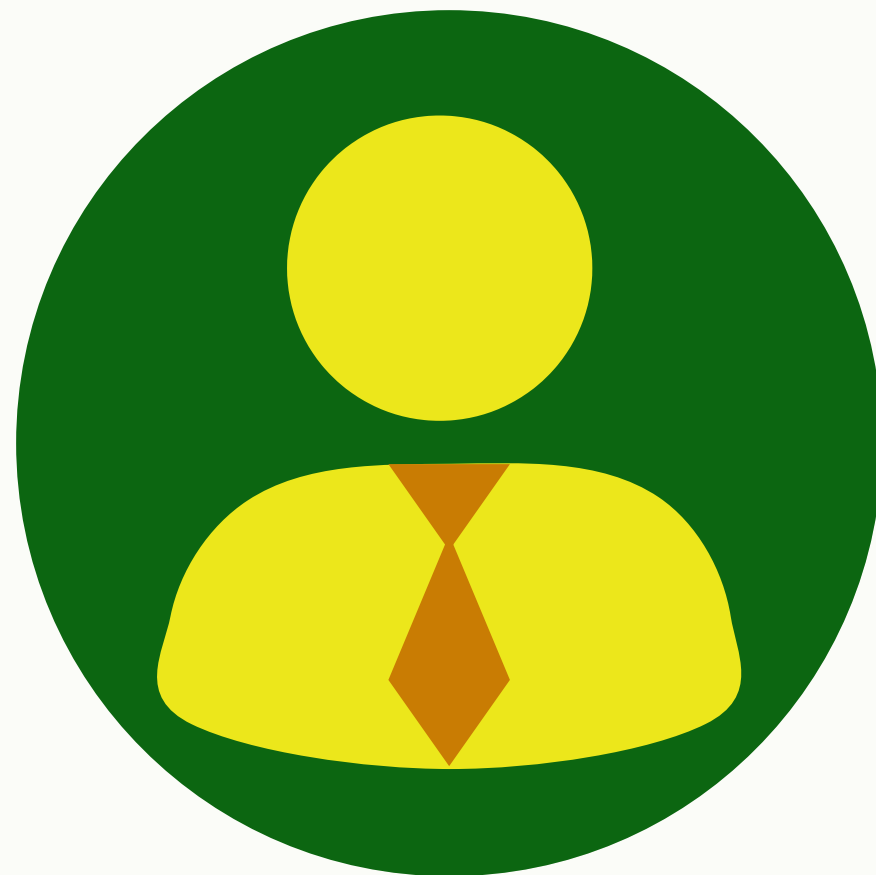
บันทึกข้อมูลระดับ-หลักสูตร | บันทึกข้อมูลระดับ-คณะ(กรณีไม่มีข้อมูลระดับหลักสูตร)

Copyright © 2015 All rights reserved. มหาวิทยาลัยนเรศวร พบปัญหาหรือต้องการเสนอแนะโปรดติดต่อ เวปบอร์ดสอบถามปัญหา หรือ cheqa@nu.ac.th

- CDS_form2567
- CDS_ท่องเที่ยว 67
- CDS_ประมง 67
- CDS-ชุมพร67
- CDS-บริหารธุรกิจ 67
- CDS-แพพ 67
- CDS-ว.นานาชาติ67
- CDS-ว.บริหารศาสตร์67
- CDS-ว.พลังงาน 67
- CDS-วิทย์ 67
- CDS-วิศวกรรม 67
- CDS-เศรษฐศาสตร์67
- CDS-สถาปัตย์ 67
- CDS-สัตวศาสตร์67

5

จัดให้มีการวิพากษ์ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx



- ผู้ประเมินฯ (วิพากษ์) อย่างน้อย 1 คน
- เป็นผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประเมิน EdPEx ของ สป.อว. หรือ ผู้ประเมิน TQA



ตอบการพัฒนาคูณภาพ ตามเกณฑ์ EdPEx

พัฒนาคูณภาพ พัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx)					
ประเภทของตัวชี้วัด	☒ Input ☐ Process ☐ Output ☐ Outcome ☐ Impact				
ประเภทของตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดกลางลงนามทุกส่วนงาน				
เจตนารมณ์ในการกำหนดตัวชี้วัด	เพื่อให้ทุกส่วนงานให้ความสำคัญกับผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ทุกส่วนงานได้รับการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร				
คำอธิบายตัวชี้วัด (หน่วยนับ: คะแนน)	ความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ EdPEx ในแต่ละปีการศึกษา				
การกำหนดค่าเป้าหมาย	เป้าหมายกลาง มหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานกำหนดเป้าหมายเท่ากันที่ระดับ 4				
เกณฑ์ประเมิน ระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	เกณฑ์ประเมินกลาง กำหนดเป้าหมายไว้ที่ระดับ 4				
	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
	1	2	3	4	5
รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน	ปีที่ 1 : ดำเนินการให้ครบถ้วน (ระดับ 4) 1. การจัดทำโครงสร้างองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตัวตน 2. การวิเคราะห์ GAP Analysis ทั้งในหมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์ เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strength) และโอกาสในการพัฒนา (OFI) 3. การกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพองค์กร ระยะ 3 ปี 4. การจัดทำรายงานการประเมินตนเองให้ครอบคลุม Basic Question 5. การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ปีที่ 2 : รายงานความก้าวหน้า (ระดับ 5) 1. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตัวตน 2. รายงานความก้าวหน้าตัวชี้วัดวิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรในปีที่ 1 3. จัดทำรายงานการประเมินตนเองในส่วนของ Basic Question และ Overall Question 4. การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set ปีที่ 3 : รายงานความก้าวหน้าและเตรียมพร้อมประเมิน (ระดับ 5) 1. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อวิเคราะห์ตัวตน 2. รายงานความก้าวหน้าตัวชี้วัดวิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพองค์กรในปีที่ 2 3. จัดทำรายงานการประเมินตนเองในส่วนของ Basic Question , Overall Question และ Multiple Question 4. การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน Common Data Set				

ตอบการพัฒนาองค์กร ตามคำรับรองการปฏิบัติการ

ไม่ง่าย . . . แต่ท้าทาย



|| Contact Us ||



www.oqes.mju.ac.th



dqd.mju@maejo.mju.ac.th



0 5387 3310 - 3



กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

