

แผนงาน EdPEX 2565

ศ.นพ.สงวนสิน รัตนเลิศ

1 เมษายน 2565

EdPEx Roadmap Concept





Congratulations!!



คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
ประจำปี ๒๕๖๑
(Thailand Quality Class : TQC)



คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี ๒๕๖๒
(Thailand Quality Class : TQC)



คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี ๒๕๖๓
(Thailand Quality Class :
TQC)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2564

รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มี
ความโดดเด่นด้านนวัตกรรม
(Thailand Quality Class Plus:
Innovation
- TQC Plus: Innovation)



คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
ที่มีความโดดเด่นด้านบุคลากร
(Thailand Quality Class
Plus: People
- TQC Plus: People)



รางวัลการบริหารสู่ความเป็น
เลิศ (Thailand Quality
Class: TQC)



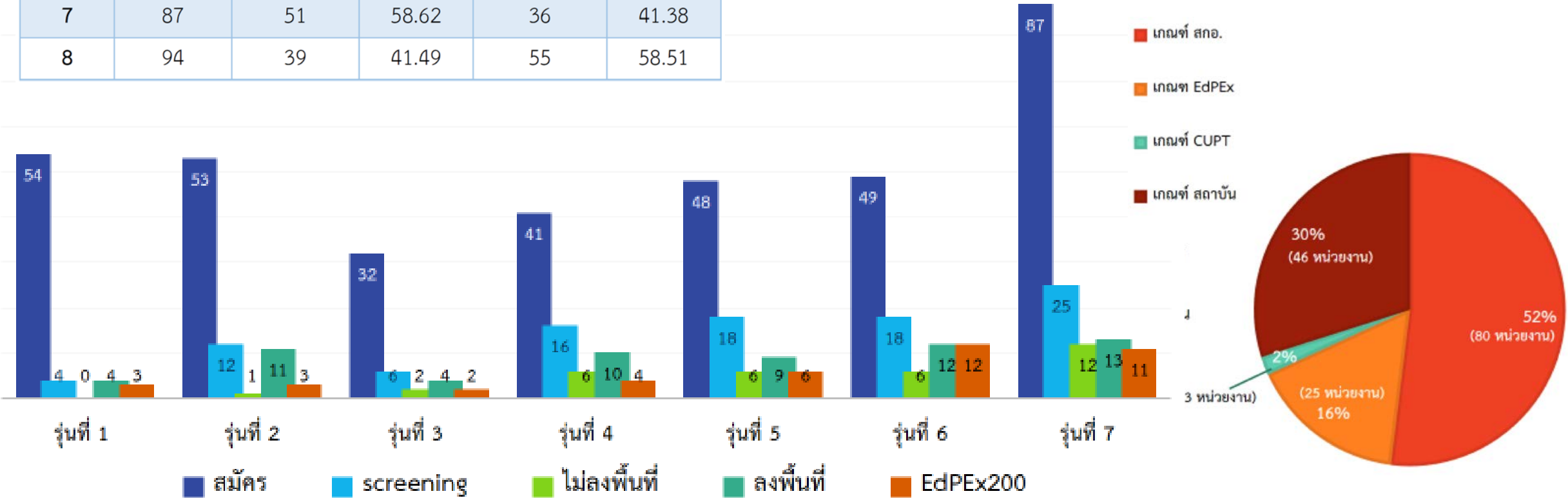
ข้อมูลหน่วยงานที่สมัคร EdPEx200 รุ่น 1-8 ข้ำ

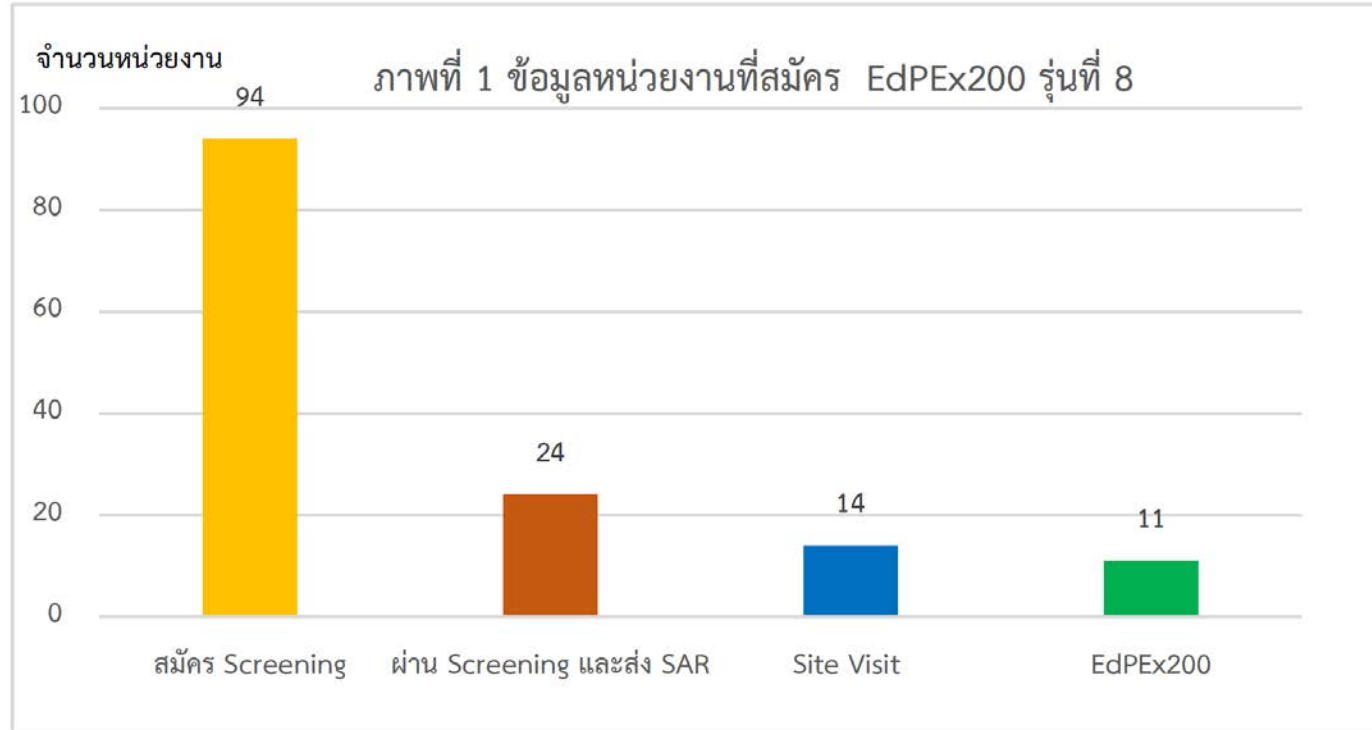
ครั้งที่	จำนวน ผู้สมัคร	จำนวน ผู้สมัครใหม่	% ผู้สมัคร ใหม่	จำนวน ผู้สมัครเดิม	% ผู้สมัคร เดิม
1	54	0	0.00	0	0.00
2	53	33	62.26	20	37.74
3	33	18	54.55	15	45.45
4	41	21	51.22	20	48.78
5	48	30	62.50	18	37.50
6	49	17	34.69	32	65.31
7	87	51	58.62	36	41.38
8	94	39	41.49	55	58.51

ตารางที่ 1 หน่วยงานที่ใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน (แห่ง)

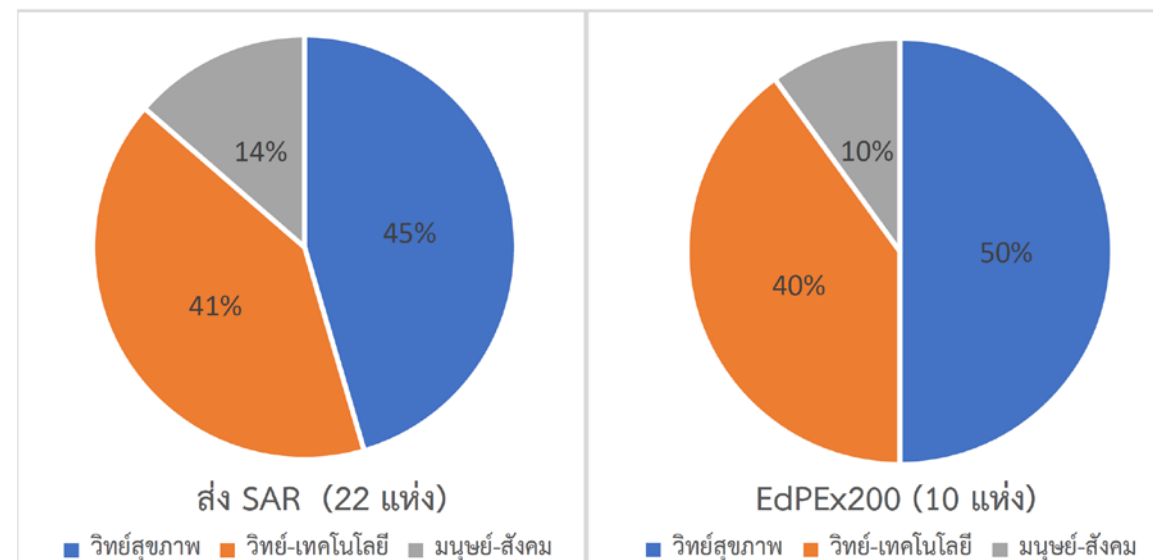
หน่วยงาน	ม. ในกำกับรัฐ	ม. ของรัฐ	ม.ราชภัฏ	มทร.	ม.เอกชน	ส.นอกสังกัด*
เกณฑ์ สกอ. (80)	4	4	-	8	64	-
เกณฑ์ EdPEx (25)	16	4	1	1	3	2
เกณฑ์ CUPT (3)	2	1	-	-	-	-
เกณฑ์สถาบัน (46)	3	2	37	-	4	-
จำนวนสถาบัน ทั้งหมด 154 แห่ง	26	10	38	9	71	16

หมายเหตุ สถาบันนอกสังกัด มีจำนวน 16 แห่ง แจ้งว่าขอใช้เกณฑ์ EdPEx 2 แห่ง

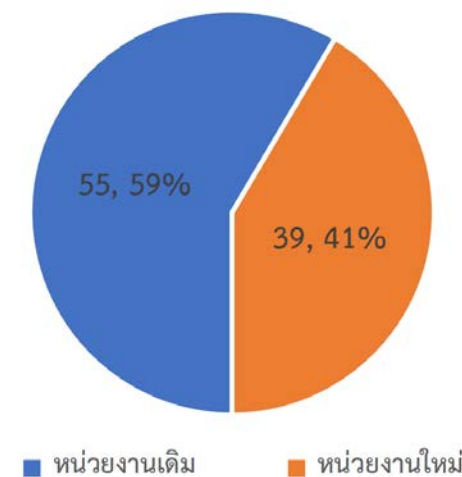




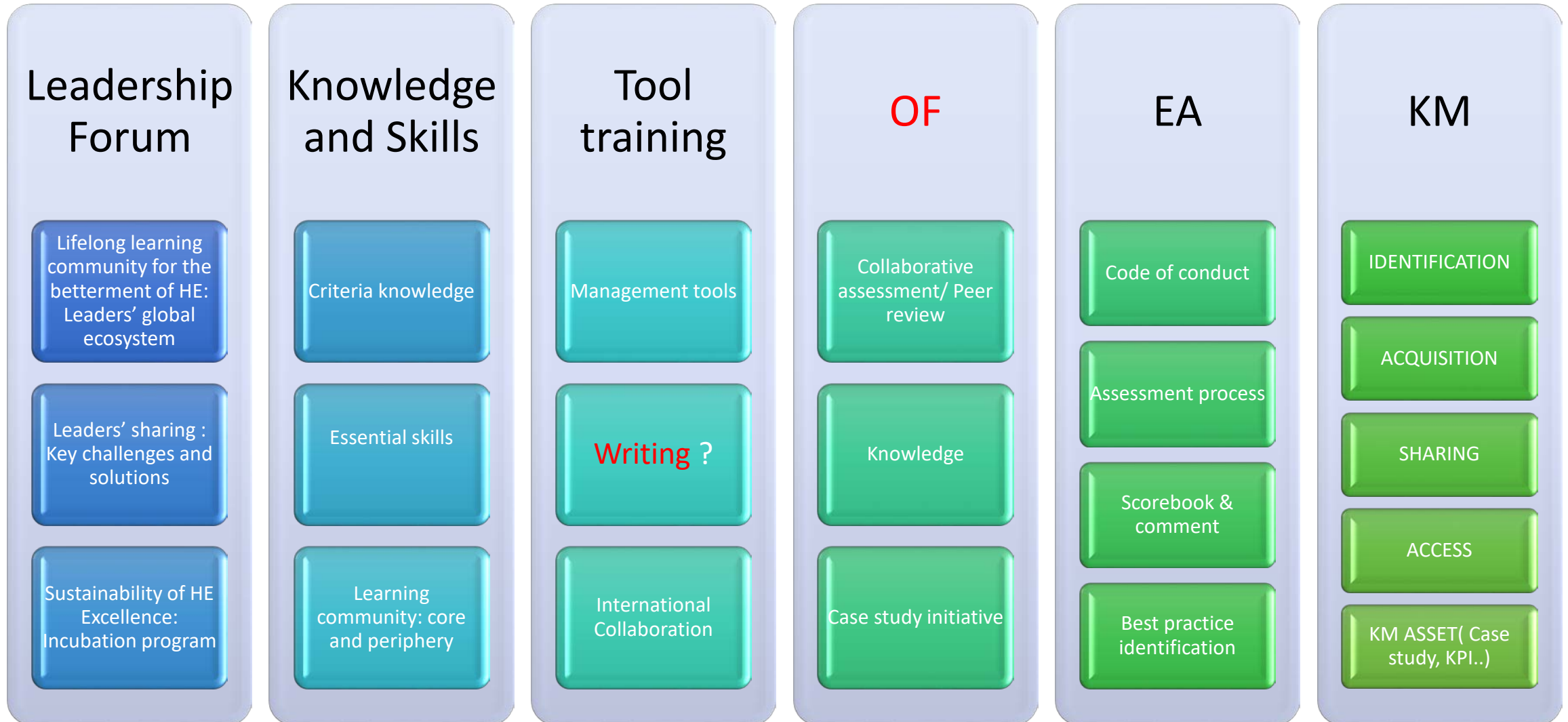
ภาพที่ 6 ร้อยละของหน่วยงานที่ส่ง SAR แยกตามประเภทสาขาวิชา



ภาพที่ 2 หน่วยงานที่สมัคร EdPEx200 รุ่นที่ 8



EdPEx Learning module



แผนงาน

2564

2565

งาน	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
อบรมเกณฑ์/ OF	+	+	+	+	+			+	+	+/++	++ (31-2)	++ (6-8)					
Tool training											HCM (27?)	BCM (19)			SIPOC (7)		
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (EdPEx200,300)				*									?	?	?	?	
พัฒนากลุ่มสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ							(18)					เลขาทีม (1)					
Benchmarking											?	?	?	?			
Conference/ Forum (TQC/TQA?)										30?							
Assessor training (EA)																	
KM																	
Assessment processes																	

ครั้งที่	กำหนดวัน	หัวข้อ	เจ้าภาพหลัก
1	1 เมษายน 2565	EdPEx overview และ OP	สป.อว.
2	22 เมษายน 2565	หมวด 1-2 และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง	ม.ขอนแก่น
3	29 เมษายน 2565	หมวด 3-4 และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง	ม.สงขลานครินทร์
4	6 พฤษภาคม 2565	หมวด 5-6 และผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง	ม.เชียงใหม่

หมายเหตุ : + criteria training, ++ OF training, * EdPEx 200,300



มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University



การประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)” ผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์

ความสำคัญของโครงสร้างองค์กร ในบริบทของอุดมศึกษา และผลการดำเนินการขององค์กร

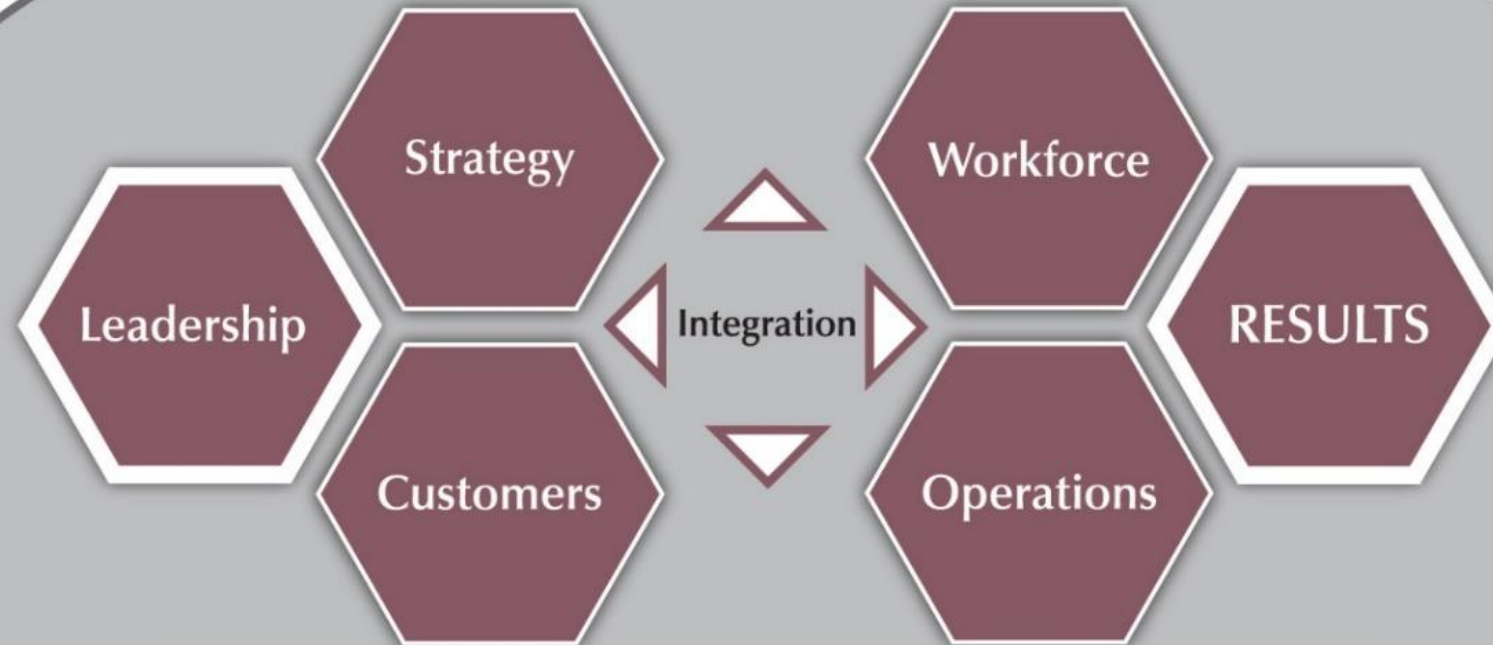


รองศาสตราจารย์ ดร. ภก. สมภพ ประธานธูรารักษ์
รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล



1 เมษายน 2565

Organizational Profile



Measurement, Analysis, and Knowledge Management

Core Values and Concepts

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรคือ ภาพรวมของสถาบันและสภาวะแวดล้อมเชิงกลยุทธ์

P.1 ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน (Organizational Situation)

P.1 ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

คุณลักษณะสำคัญขององค์กรคืออะไร

- ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment)
- ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร (Organizational Relationships)

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment)

- (1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ
(Educational Program and Service and Service Offerings)
- (2) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรม (Culture)
- (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile)
- (4) สินทรัพย์ (Assets)
- (5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Regulatory Environment)

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ (Educational Program and Service and Service Offerings)

- สถาบันมีการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจอะไรบ้าง
- ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของแต่ละหลักสูตร วิจัย และบริการฯ ที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันคืออะไร
- สถาบันใช้วิธีการอย่างไร ในการจัดการ ศึกษาวิจัย บริการ และตอบสนองพันธกิจอื่น ๆ

ผลิตภัณฑ์และบริการ - ลูกค้า - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลิตภัณฑ์และบริการ

- หลักสูตรระดับปริญญาตรี
- งานวิจัย
- การบริการวิชาการ

ลูกค้า

- นักศึกษา
- ผู้ใช้ผลงานวิจัย/ผู้จ้างวิจัย
- ผู้รับบริการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- มหาวิทยาลัย
- ผู้ใช้บัณฑิต
- หน่วยงานที่ให้ทุนวิจัย



หมายเหตุ P. 1 ก (1)

การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ที่สำคัญ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันนำมาสู่ตลาดเพื่อดึงให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนรู้และลูกค้ากลุ่มอื่นมาใช้บริการ หรือมีส่วนในการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาศาสตร์หรือองค์ความรู้ กระบวนการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของสถาบัน อาจเป็นการจัดให้โดยตรงหรือโดยผ่านคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ของสถาบัน ที่ไม่แสวงหาผลกำไร (รวมถึงสถาบันภาครัฐ) อาจหมายถึง โปรแกรม/แผนงาน โครงการหรือบริการต่าง ๆ

(2) พันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรม (Culture)

- พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ของสถาบันคืออะไร
- นอกเหนือจากค่านิยมแล้ว คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรคืออะไร
- สมรรถนะหลักของสถาบัน (CORE COMPETENCIES) คืออะไร และมีความเกี่ยวข้องอย่างไรกับพันธกิจของสถาบัน



Values-Culture

ค่านิยม (Values): หลักการที่ชี้นำและพฤติกรรมที่หล่อหลอม
วิถีทางที่สถาบันและบุคลากรพึงปฏิบัติ ค่านิยมสะท้อนและ
เสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของสถาบัน สนับสนุนและ
ชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้สถาบันบรรลุ
พันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ตัวอย่างของค่านิยม เช่น การแสดงถึงความมีคุณธรรม
และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ทุกกรณี การทำให้เห็น
ความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น การให้คุณค่า
ต่อแต่ละบุคคลและต่อความหลากหลาย การปกป้อง
สิ่งแวดล้อม และความมานะบากบั่นเพื่อให้มีผลการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศทุกเมื่อเชื่อวัน

วัฒนธรรมองค์กร (Culture):
ความเชื่อร่วมกัน บรรทัดฐาน
และค่านิยม ที่สร้างสภาวะ
แวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ภายใน
สถาบัน – มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อ
การตัดสินใจ ความผูกพันของ
บุคลากร ความผูกพันของผู้เรียน
และลูกค้ากลุ่มอื่น และ
ความสำเร็จขององค์กร

Core Competencies: สมรรถนะหลักของสถาบัน

สมรรถนะหลักของสถาบัน หมายถึง เรื่องที่สถาบันมีความชำนาญที่สุด เป็นขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่เป็นหัวใจสำคัญซึ่งจะช่วยให้สถาบันบรรลุ พันธกิจ หรือ สร้างความได้เปรียบ ในตลาดหรือสภาวะแวดล้อมของการบริการ สมรรถนะหลักของสถาบันมักเป็นสิ่งที่คู่แข่งหรือผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ลอกเลียนแบบได้ยาก และอาจ สร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องหรือ สร้างโอกาส ในระบบนิเวศธุรกิจ หากขาดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของสถาบันอาจส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ หรือการเสียเปรียบในตลาด สมรรถนะหลักของสถาบันอาจเกี่ยวข้องกับ ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีด้านหลักสูตร และบริการฯ ที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งตอบสนองต่อความจำเป็นของผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่นและตลาด



ก(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile)

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรเป็นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงอะไรใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ด้านองค์ประกอบของบุคลากรหรือที่เกี่ยวกับความจำเป็นของสถาบันในเรื่องนี้

- กลุ่มและประเภทของบุคลากรหรือคณาจารย์/พนักงานเป็นอย่างไร
- ข้อกำหนดด้านวุฒิทางการศึกษาของคณาจารย์/พนักงานในแต่ละกลุ่ม แต่ละประเภทมีอะไรบ้าง



ก(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile)

- อะไรคือปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรผูกพันและเข้ามามีส่วนร่วม อย่างจริงจังเพื่อให้สถาบันบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
- กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเจรจาสิทธิประโยชน์กับสถาบัน (เช่น สภาพนักงาน/สภาคณาจารย์/สภาลูกจ้าง) มีอะไรบ้าง (ถ้ามี)
- ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่สำคัญของสถาบันมีอะไรบ้าง (ถ้ามี)



Workforce : บุคลากร

Workforce (บุคลากร) หมายถึง บุคลากรทั้งหมดที่สถาบันกำกับดูแลและมีส่วนร่วมโดยตรง ในการดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงคณาจารย์และพนักงานที่สถาบันจ้าง (เช่น พนักงานประจำ พนักงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา พนักงานชั่วคราว พนักงานที่ทำงานจากระยะไกล โดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommuting) คณาจารย์และพนักงานที่ได้รับ การว่าจ้างตามสัญญาภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน) และอาสาสมัคร

บุคลากร หมายถึงรวมถึง ผู้นำระดับสูง ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับด้วย



(4) สินทรัพย์ (Assets)

สถาบันมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญกับ
การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจอะไรบ้าง



(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Regulatory Environment)

สถาบันดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญอะไรบ้างในด้านต่อไปนี้

- 1) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2) การรับรองมาตรฐาน/วิทยฐานะ (accreditation) การรับรองคุณสมบัติหรือการขึ้นทะเบียน (certification)
- 3) มาตรฐานการศึกษา
- 4) กฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม การเงิน และด้านการจัดการศึกษาวิจัย และบริการฯ

กฎหมาย/กฎระเบียบ/จรรยาบรรณ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558

ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องการป้องกันการคัดลอกผลงานผู้อื่นในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ พ.ศ. 2556

ข้อบังคับสภาวิชาชีพว่าด้วยการรับรองปริญญา

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535

พระราชบัญญัติอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดทางคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

ระเบียบกระทรวงการคลังและข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2551

จรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเมือง พ.ศ. 2537

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดลและการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ. 2552

จรรยาบรรณนักวิจัย ของสภาวิจัยแห่งชาติ

จริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล

จรรยาบรรณการใช้สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ของสภาวิจัยแห่งชาติ

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร (Organizational Relationships)

- (1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)
- (2) ผู้เรียน (Students) ลูกค้ากลุ่มอื่น (Other Customers) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)
- (3) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ (Partners) และไม่เป็นทางการ (Collaborators)

(1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

- โครงสร้างการนำองค์กร (Leadership Structure) และการกำกับดูแลองค์กร
- (Governance Structure) มีลักษณะอย่างไร โครงสร้างและกลไกระบบการนำองค์กร
- (Leadership System) มีอะไรบ้าง ระบบการรายงานระหว่างคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร (Governance board) ผู้นำระดับสูง (Senior Leaders) และองค์กรแม่ (Parent Organization) มีลักษณะเช่นใด

(2) ผู้เรียน (Students) ลูกค้ากลุ่มอื่น (Other Customers) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

- ส่วนตลาด ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของสถาบัน มีอะไรบ้าง
- กลุ่มดังกล่าวมีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญอะไรต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ การบริการสนับสนุน และการปฏิบัติการ อะไรคือความแตกต่างในความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม

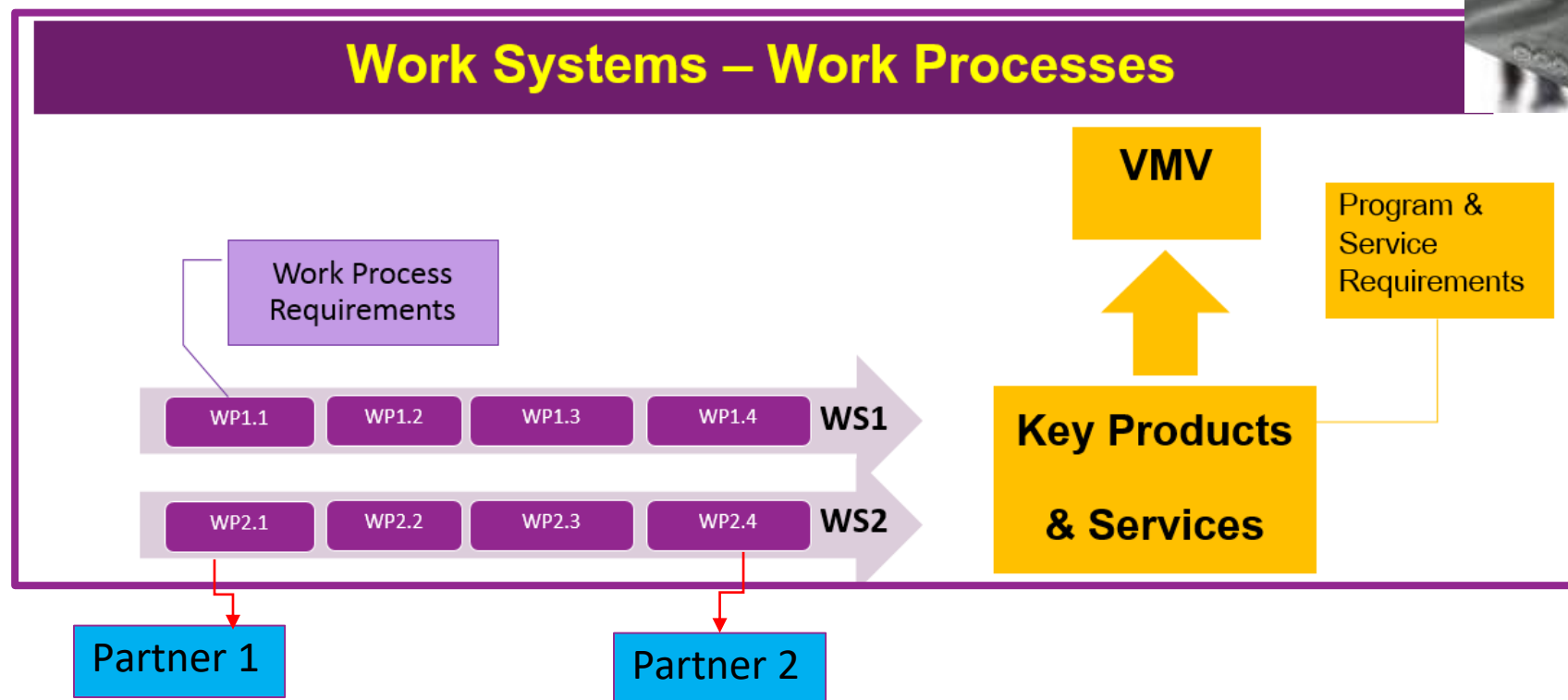
(3) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ (Partners) และไม่เป็นทางการ (Collaborators)

ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สำคัญมีใครบ้าง แต่ละกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ มีบทบาทอย่างไรต่อ

- การสร้างหลักสูตรและการดำเนินการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ
- การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน

กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนช่วยและร่วมทำให้เกิดนวัตกรรมของสถาบัน
อย่างไร สถาบันมีข้อกำหนดที่สำคัญของเครือข่ายอุปทาน (supply-network)
อะไรบ้าง

Suppliers - Partners



P.2 สถานการณ์ของสถาบัน (Organizational Situation)

สถานการณ์เชิงกลยุทธ์ของสถาบันคืออะไร

- ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน
(Competitive Environment)
- ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)
- ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ
(Performance Improvement System)



ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

- (1) ตำแหน่งในการแข่งขัน (Competitive Position)
- (2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)
- (3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน (Competitive Position)

ให้อธิบายขนาดและการเติบโตของสถาบันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในธุรกิจหรือ ตลาดเดียวกันคู่แข่งมีจำนวนเท่าไรและประเภทอะไรบ้าง



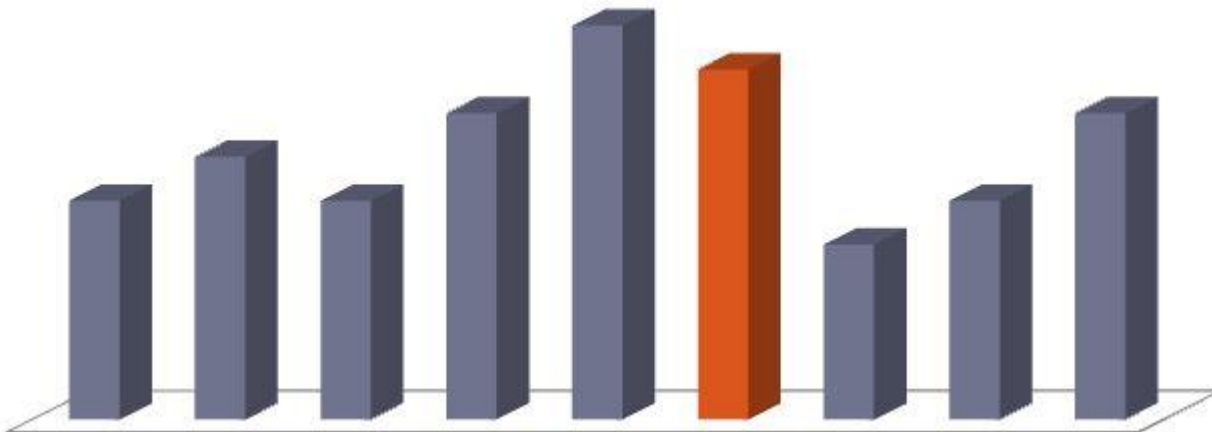
(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (ถ้ามี) ซึ่งมีผลต่อสถานการณ์การแข่งขันของสถาบันรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่สร้างโอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรมและความร่วมมือคืออะไร



(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

ระบุแหล่งที่มาที่สำคัญสำหรับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันในธุรกิจเดียวกันรวมทั้งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญจากธุรกิจอื่นสถาบันมีข้อจำกัดอะไรบ้าง (ถ้ามี) ในการได้มาซึ่งข้อมูล หรือข้อจำกัดในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเหล่านี้



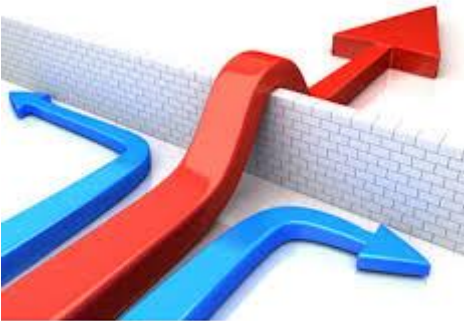
HODOLOGY
 SPECIFIC
 IDENTIFY
 METRIC
 FINANCIAL
 SURVEY
 INDICATOR
 TOOL
 FUNCTIONAL
 BEST PRACTICE
 PERFORM
 MANAGEMENT
BENCHMARKING
 AN
 COMPARE
 EVALUATION
 TIME
 UNIT
 TARGET
 ENERGY
 CHNICAL
 ASPECT
 PRODUCT
 PROCESS

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

ระบุความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

Strategic Challenges

Strategic advantages



STRATEGIC ADVANTAGES : ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความได้เปรียบในตลาด ที่เป็นตัวตัดสินว่า สถาบัน จะประสบความสำเร็จในอนาคต ซึ่งโดยทั่วไปมักเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถาบันประสบความสำเร็จในการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคต เมื่อเทียบกับสถาบันอื่นที่คล้ายคลึงกันในด้านหลักสูตร และบริการฯ

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์มักมาจาก 2 แหล่ง คือ

- (1) สมรรถนะหลักของสถาบันที่เน้นการสร้างและเพิ่มพูนความสามารถภายในสถาบันและ
- (2) ทรัพยากรภายนอกที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกิดจากการปรับและใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกและกับคู่ความร่วมมือ

เมื่อสถาบันเข้าใจถึงที่มาของความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ทั้ง 2 แหล่ง สถาบันสามารถ เพิ่มพูนความสามารถภายในที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบันได้ด้วยการใช้ประโยชน์จากความสามารถที่เกื้อหนุนกันจากองค์กรอื่น

STRATEGIC CHALLENGES : ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แรงกดดันต่าง ๆ ที่มีผลอย่างชัดเจนต่อความสำเร็จ ในอนาคตของสถาบัน ความท้าทายดังกล่าวมักเกิดจากแรงผลักดันของบรรยากาศความร่วมมือ และ/หรือ ตำแหน่งการแข่งขันที่สถาบันคาดหวังในอนาคต เมื่อเทียบกับสถาบันอื่นที่มีหลักสูตร และบริการฯ ที่คล้ายคลึงกัน โดยทั่วไปความท้าทายเชิงกลยุทธ์จะมาจากแรงผลักดันภายนอก อย่างไรก็ตาม ในการตอบสนองต่อแรงผลักดันภายนอกดังกล่าว สถาบันอาจต้องเผชิญกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายในสถาบันเองด้วย

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายนอก อาจเกี่ยวกับความต้องการหรือความคาดหวังของผู้เรียนลูกค้า กลุ่มอื่น ตลาด การเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรหรือบริการฯ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือ ความเสี่ยงทางด้านงบประมาณ การเงิน สังคม ตลอดจนความเสี่ยงหรือความต้องการด้านอื่น ๆ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ภายในอาจเกี่ยวกับขีดความสามารถของสถาบันหรือคณาจารย์ รวมทั้ง บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ของสถาบัน

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมถึงกระบวนการของสถาบัน สำหรับการประเมินผลและการปรับปรุงโครงการและกระบวนการของสถาบันที่สำคัญ



ความสำคัญของโครงร่างองค์กรและผลการดำเนินการขององค์กร



Process Assessment

- **Approach:** How do you accomplish your organization's work? How systematic and effective are your key approaches?
- **Deployment:** How consistently are your key approaches used in relevant parts of your organization?
- **Learning:** How well have you evaluated and improved your key approaches? How well have improvements been shared within your organization? Has new knowledge led to innovation?
- **Integration:** How well do your approaches reflect your current and future organizational needs? How well are processes and operations harmonized across your organization to achieve key organization-wide goals?

Process Scoring Guidelines (For Use with Categories 1–6)

SCORE	DESCRIPTION
0% or 5%	• No SYSTEMATIC APPROACH to item questions is evident; information is ANECDOTAL. (A) • Little or no DEPLOYMENT of any SYSTEMATIC APPROACH is evident. (D) • An improvement orientation is not evident; improvement is achieved by reacting to problems. (L) • No organizational ALIGNMENT is evident; individual areas or work units operate independently. (I)
10%, 15%, 20%, or 25%	• The beginning of a SYSTEMATIC APPROACH to the BASIC QUESTION in the item is evident. (A) • The APPROACH is in the early stages of DEPLOYMENT in most areas or work units, inhibiting progress in achieving the BASIC QUESTION in the item. (D) • Early stages of a transition from reacting to problems to a general improvement orientation are evident. (L) • The APPROACH is ALIGNED with other areas or work units largely through joint problem solving. (I)
30%, 35%, 40%, or 45%	• An EFFECTIVE, SYSTEMATIC APPROACH, responsive to the BASIC QUESTION in the item, is evident. (A) • The APPROACH is DEPLOYED, although some areas or work units are in early stages of DEPLOYMENT. (D) • The beginning of a SYSTEMATIC APPROACH to evaluation and improvement of KEY PROCESSES is evident. (L) • The APPROACH is in the early stages of ALIGNMENT with the basic organizational needs identified in response to the Organizational Profile and other process items. (I)

50%, 55%, 60%, or 65%	• An EFFECTIVE, SYSTEMATIC APPROACH, responsive to the OVERALL QUESTIONS in the item, is evident. (A) • The APPROACH is well DEPLOYED, although DEPLOYMENT may vary in some areas or work units. (D) • A fact-based, SYSTEMATIC evaluation and improvement PROCESS and some organizational LEARNING, including some INNOVATION, are in place for improving the efficiency and EFFECTIVENESS of KEY PROCESSES. (L) • The APPROACH is ALIGNED with your overall organizational needs as identified in response to the Organizational Profile and other process items. (I)
70%, 75%, 80%, or 85%	• An EFFECTIVE, SYSTEMATIC APPROACH, responsive to MULTIPLE QUESTIONS in the item, is evident. (A) • The APPROACH is well DEPLOYED, with no significant gaps. (D) • Fact-based, SYSTEMATIC evaluation and improvement and organizational LEARNING, including INNOVATION, are KEY management tools; there is clear evidence of refinement as a result of organizational-level ANALYSIS and sharing. (L) • The APPROACH is INTEGRATED with your current and future organizational needs as identified in response to the Organizational Profile and other process items. (I)
90%, 95%, or 100%	• An EFFECTIVE, SYSTEMATIC APPROACH, fully responsive to the MULTIPLE QUESTIONS in the item, is evident. (A) • The APPROACH is fully DEPLOYED without significant weaknesses or gaps in any areas or work units. (D) • Fact-based, SYSTEMATIC evaluation and improvement and organizational LEARNING through INNOVATION are KEY organization-wide tools; refinement and INNOVATION, backed by ANALYSIS and sharing, are evident throughout the organization. (L) • The APPROACH is well INTEGRATED with your current and future organizational needs as identified in response to the Organizational Profile and other process items. (I)

ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรและผลการดำเนินการขององค์กร

Criteria	Related OP
How do your senior leaders lead the organization? How do you govern your organization and make societal contributions?	VMV Law & Regulation Org. Structure Workforce Customers Partners

ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรและผลการดำเนินการขององค์กร

Criteria	Related OP
How do you develop your strategy? How do you implement your strategy?	VMV Customers Partners Stakeholders Core Competencies Strategic Challenges Strategic Advantages WF

ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรและผลการดำเนินการขององค์กร

Criteria	Related OP
How do you listen to your customers and determine products and services to meet their needs? How do you build relationships with customers and determine satisfaction and engagement?	Educational Program and Service Customers Stakeholders <i>Strategic Challenges</i> <i>Strategic Advantages</i> <i>Competitiveness Changes</i>

Results Assessment

- **Levels:** What is your current performance on a meaningful measurement scale?
- **Trends:** Are the results improving, staying the same, or getting worse?
- **Comparisons:** How does your performance compare with that of competitors, or with benchmarks or industry leaders?
- **Integration:** Are you tracking results that are important to your organization? Are you using the results in decision making?

Results Scoring Guidelines (For Use with Category 7)

SCORE	DESCRIPTION
0% or 5%	• There are no organizational PERFORMANCE RESULTS, or the RESULTS reported are poor. (Le) • TREND data either are not reported or show mainly adverse TRENDS. (T) • Comparative information is not reported. (C) • RESULTS are not reported for any areas of importance to the accomplishment of your organization's MISSION. (I)
10%, 15%, 20%, or 25%	• A few organizational PERFORMANCE RESULTS are reported, responsive to the BASIC QUESTION in the item, and early good PERFORMANCE LEVELS are evident. (Le) • Some TREND data are reported, with some adverse TRENDS evident. (T) • Little or no comparative information is reported. (C) • RESULTS are reported for a few areas of importance to the accomplishment of your organization's MISSION. (I)
30%, 35%, 40%, or 45%	• Good organizational PERFORMANCE LEVELS are reported, responsive to the BASIC QUESTION in the item. (Le) • Some TREND data are reported, and most of the TRENDS presented are beneficial. (T) • Early stages of obtaining comparative information are evident. (C) • RESULTS are reported for many areas of importance to the accomplishment of your organization's MISSION. (I)

50%, 55%, 60%, or 65%	• Good organizational PERFORMANCE LEVELS are reported, responsive to the OVERALL QUESTIONS in the item. (Le) • Beneficial TRENDS are evident in areas of importance to the accomplishment of your organization's MISSION. (T) • Some current PERFORMANCE LEVELS have been evaluated against relevant comparisons and/or BENCHMARKS and show areas of good relative PERFORMANCE. (C) • Organizational PERFORMANCE RESULTS are reported for most KEY CUSTOMER, market, and PROCESS requirements. (I)
70%, 75%, 80%, or 85%	• Good-to-excellent organizational PERFORMANCE LEVELS are reported, responsive to MULTIPLE QUESTIONS in the item. (Le) • Beneficial TRENDS have been sustained over time in most areas of importance to the accomplishment of your organization's MISSION. (T) • Many to most TRENDS and current PERFORMANCE LEVELS have been evaluated against relevant comparisons and/or BENCHMARKS and show areas of leadership and very good relative PERFORMANCE. (C) • Organizational PERFORMANCE RESULTS are reported for most KEY CUSTOMER, market, PROCESS, and ACTION PLAN requirements. (I)
90%, 95%, or 100%	• Excellent organizational PERFORMANCE LEVELS are reported that are fully responsive to the MULTIPLE QUESTIONS in the item. (Le) • Beneficial TRENDS have been sustained over time in all areas of importance to the accomplishment of your organization's MISSION. (T) • Industry and BENCHMARK leadership is demonstrated in many areas. (C) • Organizational PERFORMANCE RESULTS and PROJECTIONS are reported for most KEY CUSTOMER, market, PROCESS, and ACTION PLAN requirements. (I)

ความสำคัญของโครงสร้างองค์กรและผลการดำเนินการขององค์กร

Criteria	Related OP
What are your student learning, customer-focused service and process effectiveness results?	Educational Program and Service Customers Suppliers & Partners Comparative data Competitive Position



Q & A

