

การประเมินระดับคณะ/สถาบัน ตามเกณฑ์ CUPT-QMS Guidelines

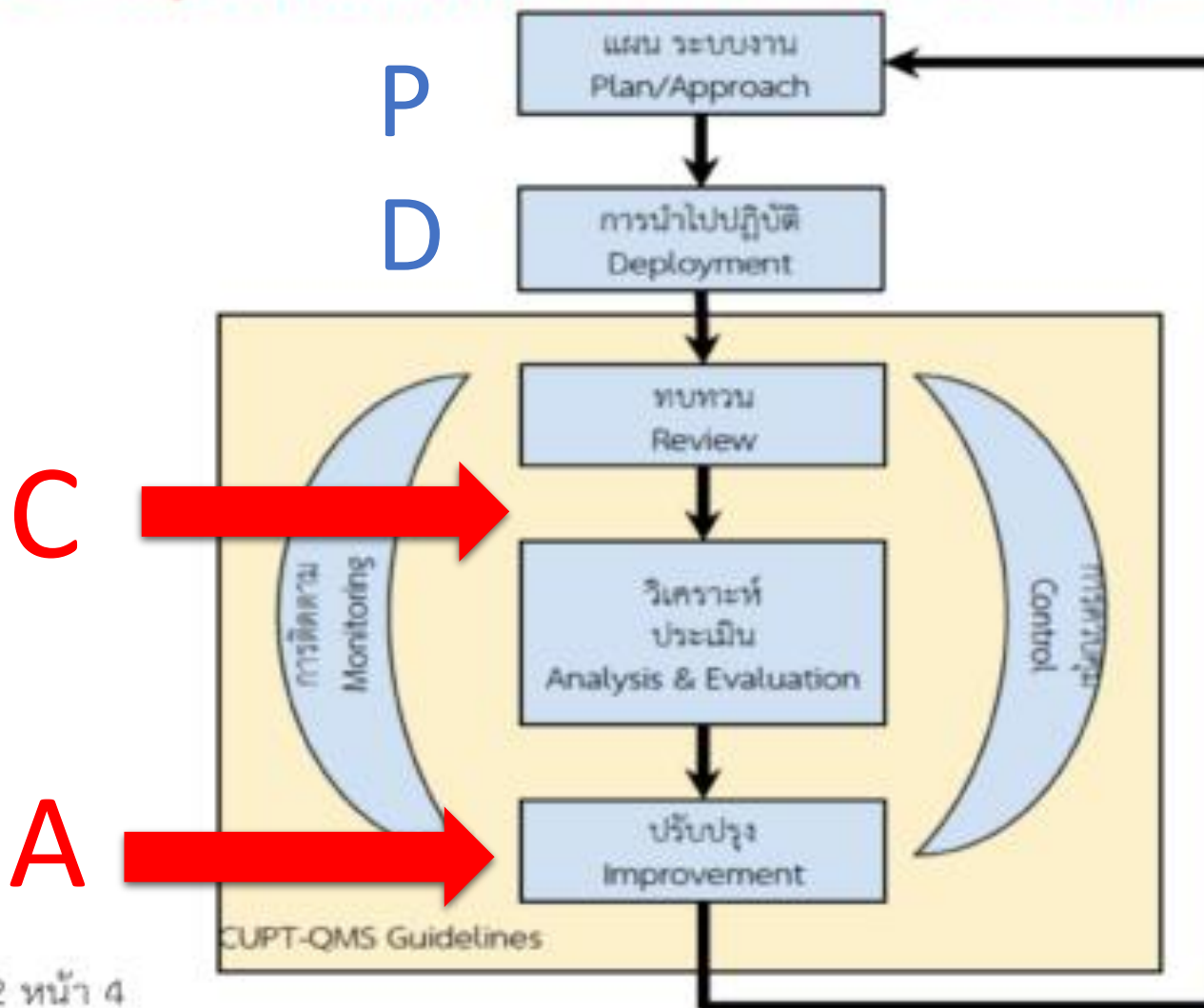
19 กันยายน 2565
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ชุมพร

Agenda

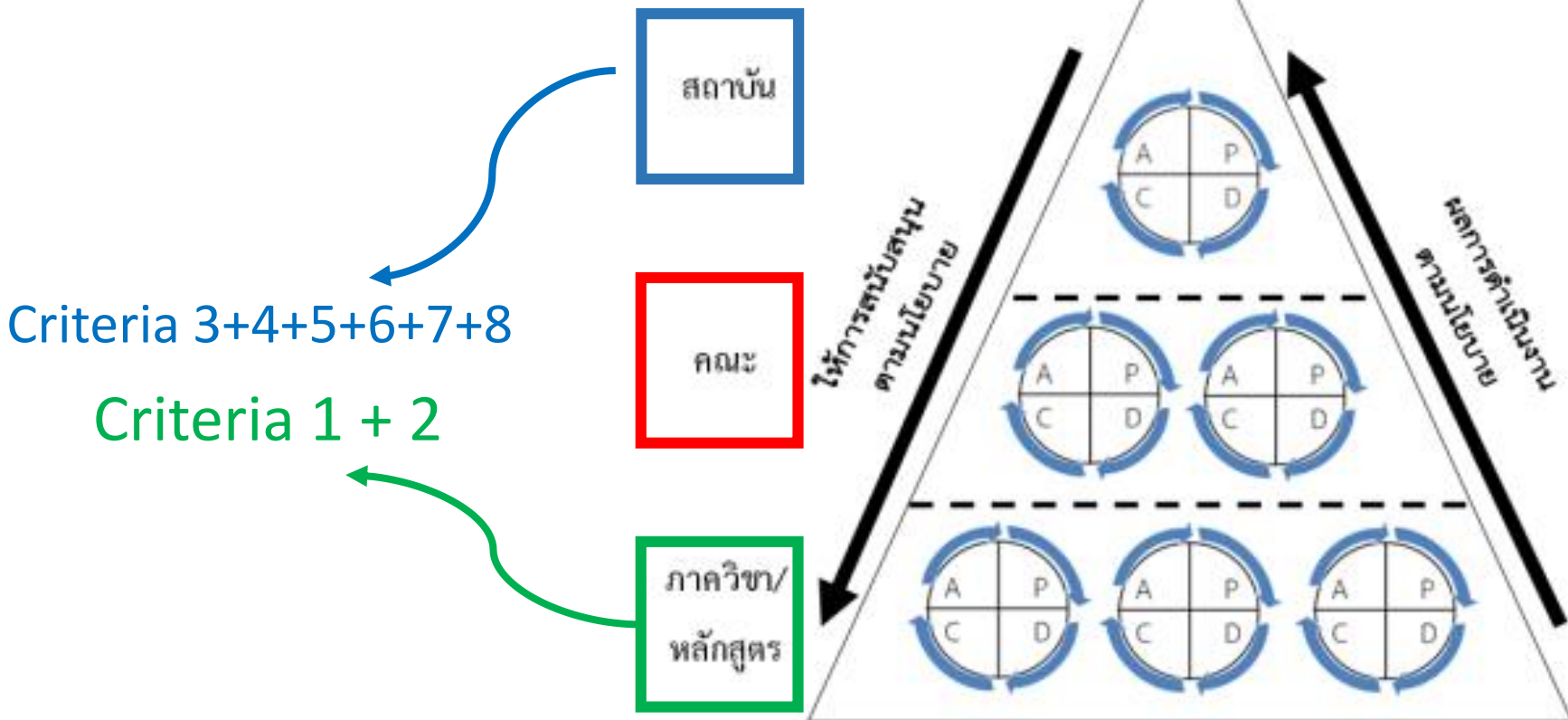
- กรอบแนวคิดของ CUPT QMS Guidelines
- แนวทางการบริหารคุณภาพการศึกษา CUPT QMS Guidelines
- โครงร่างองค์กร (Organization Profile: OP)
- ความเชื่อมโยง Organization Profile: OP กับ CUPT QMS Guidelines 8 Criteria
- การดำเนินการและผลของการดำเนินการตาม CUPT QMS Guidelines 8 Criteria

กรอบแนวคิดของ CUPT QMS Guidelines

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และ CUPT-QMS Guidelines



Vision | Core Value | Policy



รูปที่ 1-2 การดำเนินการและการให้การสนับสนุนที่เป็นไปตามนโยบายตามลำดับชั้นการบริหารงาน
ของสถาบันอุดมศึกษา



แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) และ แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25



มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



BCG Model





แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2566-2570

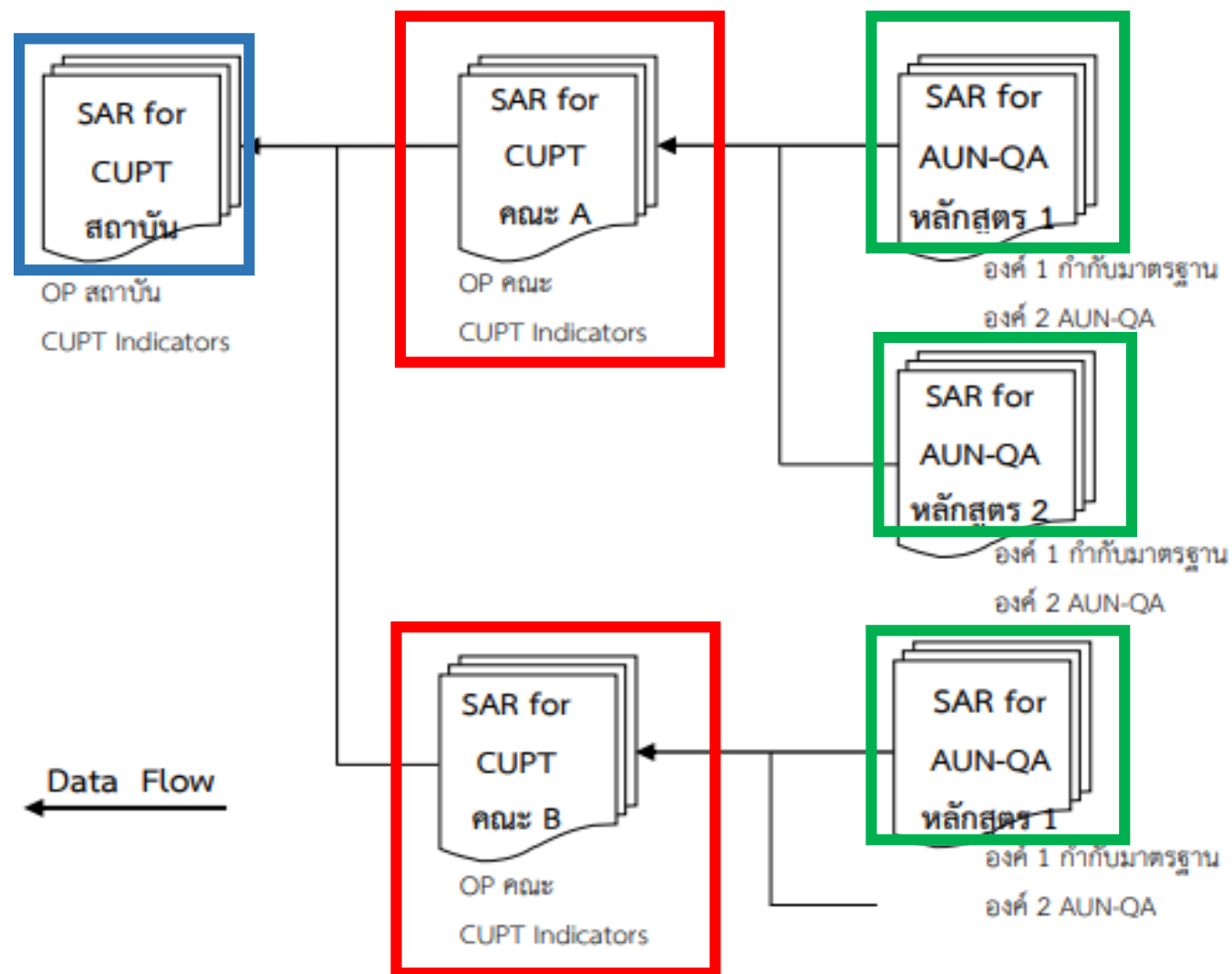
มุ่งสู่การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่



มหาวิทยาลัยแม่โจ้

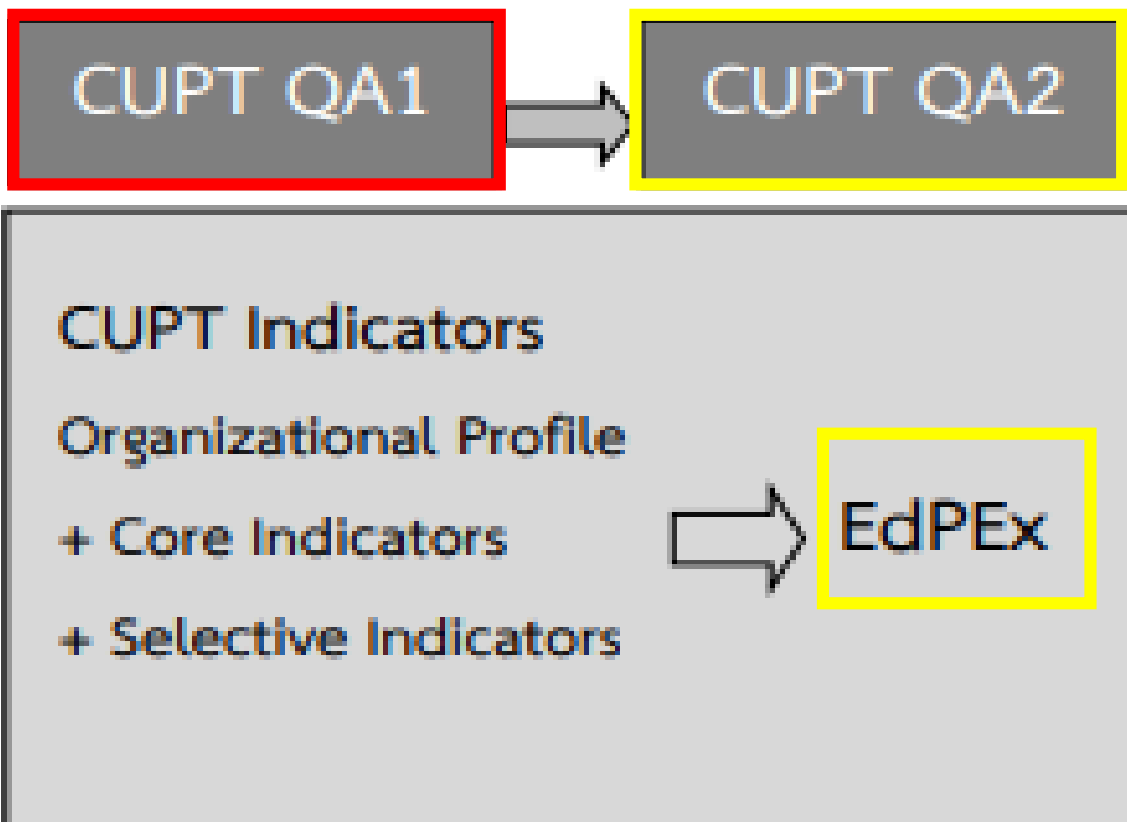
มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ

MAEJO UNIVERSITY



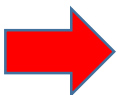
รูปที่ 1-6 ความสัมพันธ์ระหว่างรายงานการประเมินตนเองระดับคณะ/สถาบัน
กับข้อมูลการประเมินตนเองระดับหลักสูตร

QA ที่ ทปอ. เสนอ เริ่ม 2558



ปีการศึกษา 2565 พิจารณาเพิ่ม Sub Criteria ในแนวทางที่ 8 ในประเด็น

- การบริหารความเสี่ยง
- การจัดการความรู้
- การเงิน





GotoKnow @vicharnpanich



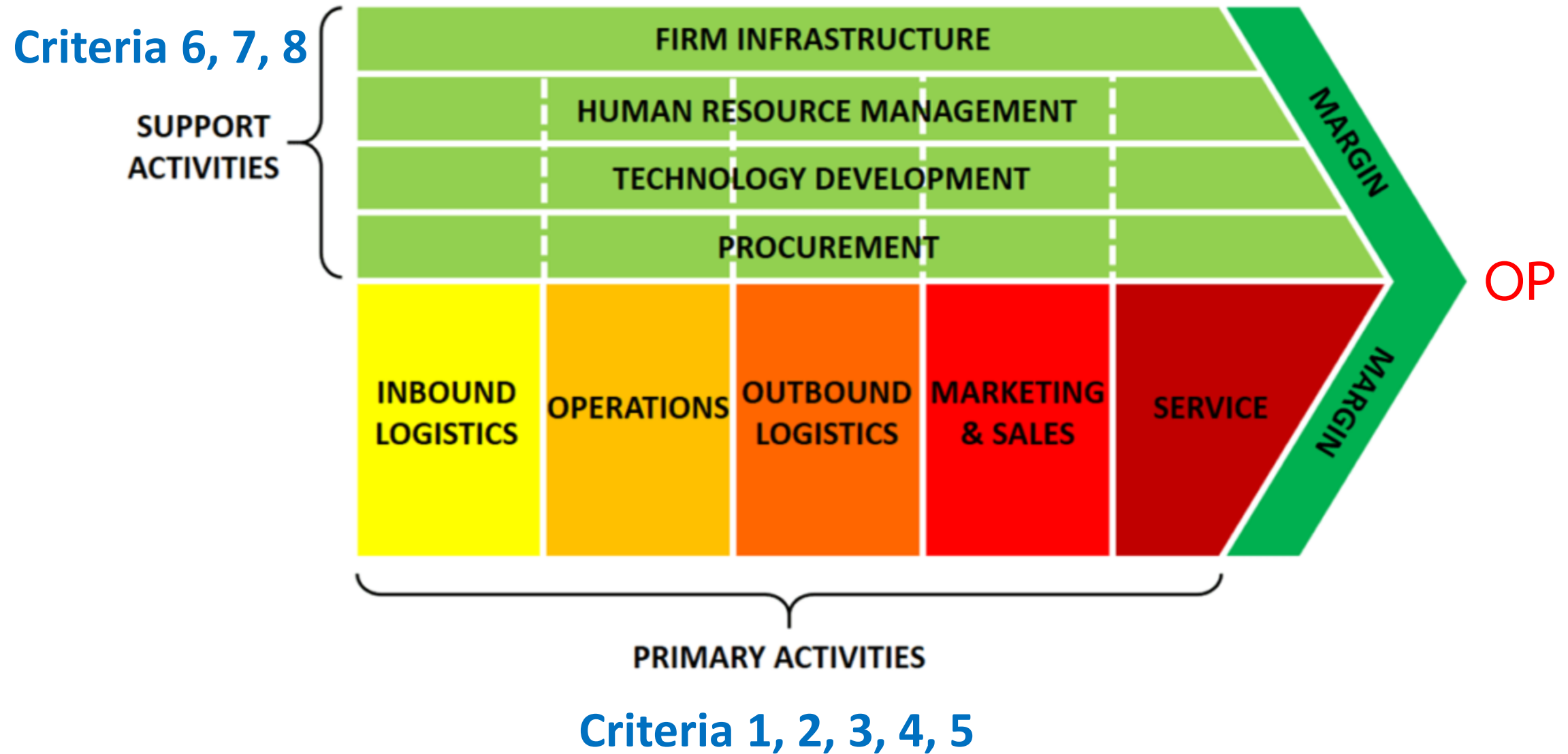
แนวทางการบริหารคุณภาพการศึกษา

CUPT QMS Guidelines

การประกันคุณภาพการศึกษาตาม CUPT-QMS Guidelines

เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและบริบทของคณะ/สถาบัน





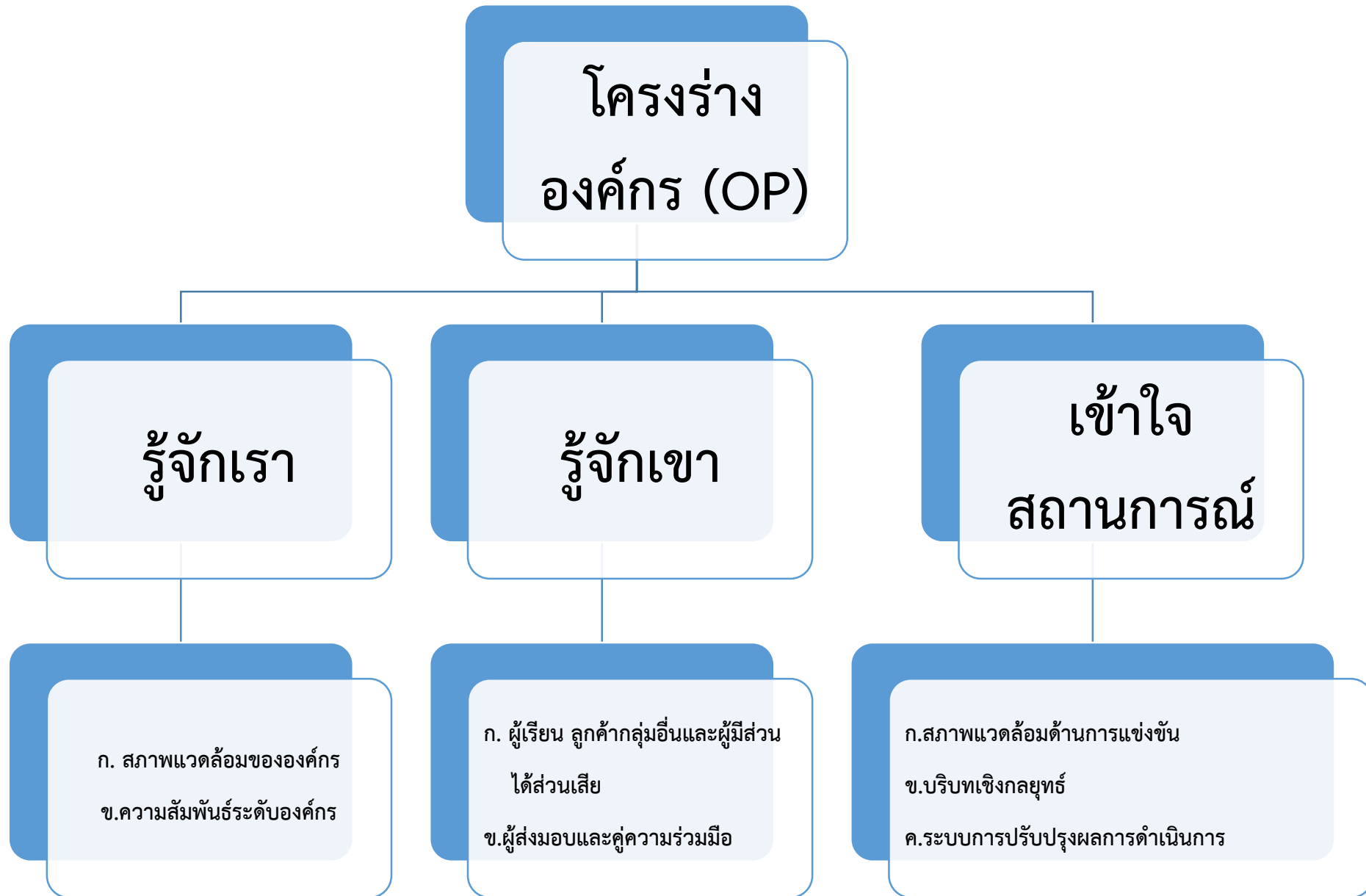
โครงสร้างองค์กร

(Organization Profile: OP)

OP คืออะไร

ภาพรวมของลักษณะองค์กร

เพื่อแสดงถึงสิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงานและ
ความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญอยู่



รู้จักเรา

1. ผลิตภัณฑ์หรือบริการ

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

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

- พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ของสถาบันคืออะไร
- นอกเหนือจากค่านิยมแล้ว คุณลักษณะของ วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร
- สมรรถนะหลักของสถาบัน (CORE COMPETENCIES) คืออะไร และมีความเกี่ยวข้องอย่างไรกับ พันธกิจของสถาบัน

ค่านิยม (Values): หลักการที่ชี้นำและพฤติกรรมที่หล่อหลอม วิถีทางที่สถาบันและบุคลากรพึงปฏิบัติ ค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของสถาบัน สนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้สถาบันบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ตัวอย่างของค่านิยม เช่น การแสดงถึงความมีคุณธรรมและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ทุกกรณี การทำให้เห็นถึงความคาดหวังของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น การให้คุณค่าต่อแต่ละบุคคลและต่อความหลากหลาย การปกป้องสิ่งแวดล้อม และความมานะบากบั่นเพื่อให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทุกเมื่อเชื่อวัน

วัฒนธรรมองค์กร (Culture): ความเชื่อร่วมกัน บรรทัดฐาน และค่านิยม ที่สร้างสภาวะแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์ภายในสถาบัน – มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ ความผูกพันของ บุคลากร ความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และ ความสำเร็จขององค์กร

ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

Core Competencies: สมรรถนะหลักของสถาบัน

สมรรถนะหลักของสถาบัน หมายถึง เรื่องที่สถาบันมีความชำนาญที่สุด เป็นขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ที่เป็นหัวใจสำคัญซึ่งจะช่วยให้สถาบันบรรลุพันธกิจ หรือสร้างความได้เปรียบในตลาดหรือสภาวะแวดล้อมของการบริการ สมรรถนะหลักของสถาบันมักเป็นสิ่งที่คู่แข่งหรือผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการลอกเลียนแบบได้ยาก และอาจสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องหรือสร้างโอกาสในระบบนิเวศธุรกิจ หากขาดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของสถาบันอาจส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ หรือการเสียเปรียบในตลาด สมรรถนะหลักของสถาบันอาจเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในเทคโนโลยีด้านหลักสูตร และบริการฯ ที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งตอบสนองต่อความจำเป็นของผู้เรียนลูกค้ากลุ่มอื่นและตลาด



3. ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

- อะไรคือปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้**บุคลากรผูกพัน**และเข้ามามีส่วนร่วม อย่างจริงจังเพื่อให้สถาบันบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
- กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเจรจา**สิทธิประโยชน์**กับสถาบัน
(เช่น สภานักงาน/สภาคณาจารย์/สภาลูกจ้าง) มีอะไรบ้าง (ถ้ามี)
- ข้อกำหนดพิเศษด้าน**สุขภาพและความปลอดภัย**ที่สำคัญของสถาบันมีอะไรบ้าง (ถ้ามี)

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

บุคลากร หมายถึงรวมถึง ผู้นำระดับสูง ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับด้วย

4. สิทธิทรัพย์

สถาบันมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญกับ
การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจอะไรบ้าง

5. สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

สถาบันดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่สำคัญอะไรบ้างในด้านต่อไปนี้

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

6. โครงสร้างองค์กร

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

รู้จักเขา

7. ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ส่วนตลาด ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของสถาบัน
มีอะไรบ้าง
- กลุ่มดังกล่าวมีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญอะไรต่อการจัดการศึกษา
วิจัย และบริการฯ การบริการสนับสนุน และการปฏิบัติการ อะไรคือความแตกต่างใน
ความต้องการและความคาดหวังของแต่ละกลุ่ม

8.ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สำคัญมีใครบ้าง
แต่ละกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ มีบทบาทอย่างไรต่อ

- การสร้างหลักสูตรและการดำเนินการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ
- การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน

กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้มีส่วนช่วยและร่วมทำให้เกิดนวัตกรรมของสถาบัน
อย่างไร สถาบันมีข้อกำหนดที่สำคัญของเครือข่ายอุปทาน (supply-network)
อะไรบ้าง

เข้าใจสถานการณ์

9.ตำแหน่งในการแข่งขัน

ให้อธิบายขนาดและการเติบโตของสถาบันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในธุรกิจหรือ ตลาดเดียวกันคู่แข่งมีจำนวนเท่าไรและประเภทอะไรบ้าง

10.การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (ถ้ามี) ซึ่งมีผลต่อสถานการณ์การแข่งขันของ
 สถาบันรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่สร้างโอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรมและ
ความร่วมมือคืออะไร



11.แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ระบุแหล่งที่มาที่สำคัญสำหรับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันในธุรกิจเดียวกันรวมทั้งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญจากธุรกิจอื่นสถาบันมี
ข้อจำกัดอะไรบ้าง (ถ้ามี) ในการได้มาซึ่งข้อมูล หรือข้อจำกัดในการใช้
ประโยชน์จากข้อมูลเหล่านี้

12.บริบทเชิงกลยุทธ์

STRATEGIC ADVANTAGES : ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความได้เปรียบในตลาด ที่เป็นตัวตัดสินว่า สถาบัน จะประสบความสำเร็จในอนาคต ซึ่งโดยทั่วไปมักเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถาบันประสบความสำเร็จในการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคต เมื่อเทียบกับสถาบันอื่นที่คล้ายคลึงกันในด้านหลักสูตร และบริการฯ

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์มักมาจาก 2 แหล่ง คือ

- (1) สมรรถนะหลักของสถาบันที่เน้นการสร้างและเพิ่มพูนความสามารถภายในสถาบันและ S
- (2) ทรัพยากรภายนอกที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกิดจากการปรับและใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกและกับคู่ความร่วมมือ O

เมื่อสถาบันเข้าใจถึงที่มาของความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ทั้ง 2 แหล่ง สถาบันสามารถ เพิ่มพูนความสามารถภายในที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบันได้ด้วยการใช้ประโยชน์จากความสามารถที่เกื้อหนุนกันจากองค์กรอื่น

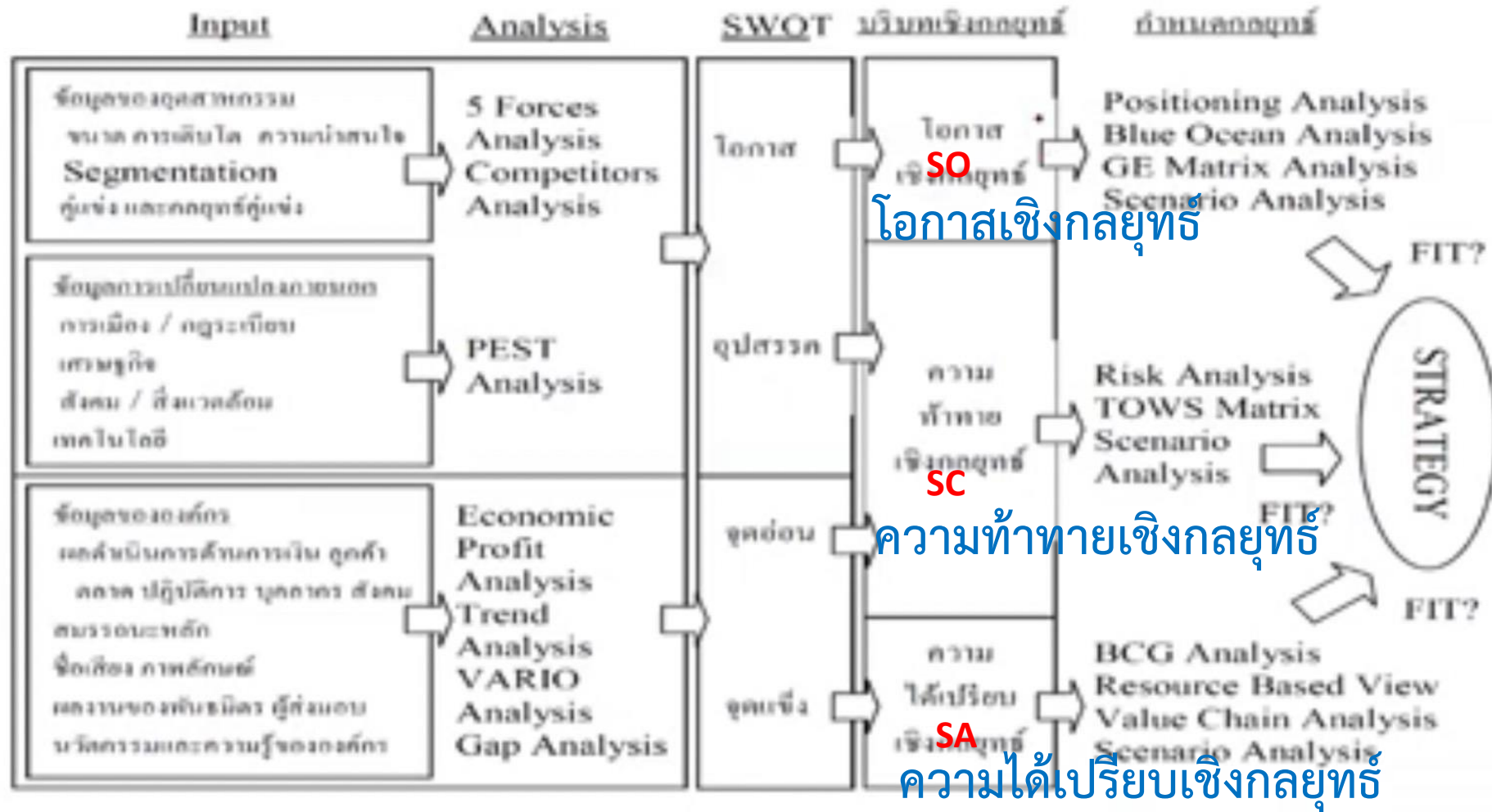
12.บริบทเชิงกลยุทธ์

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

12.บริบทเชิงกลยุทธ์



ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนกลยุทธ์

13.ระบบการปรับปรุงการดำเนินการ

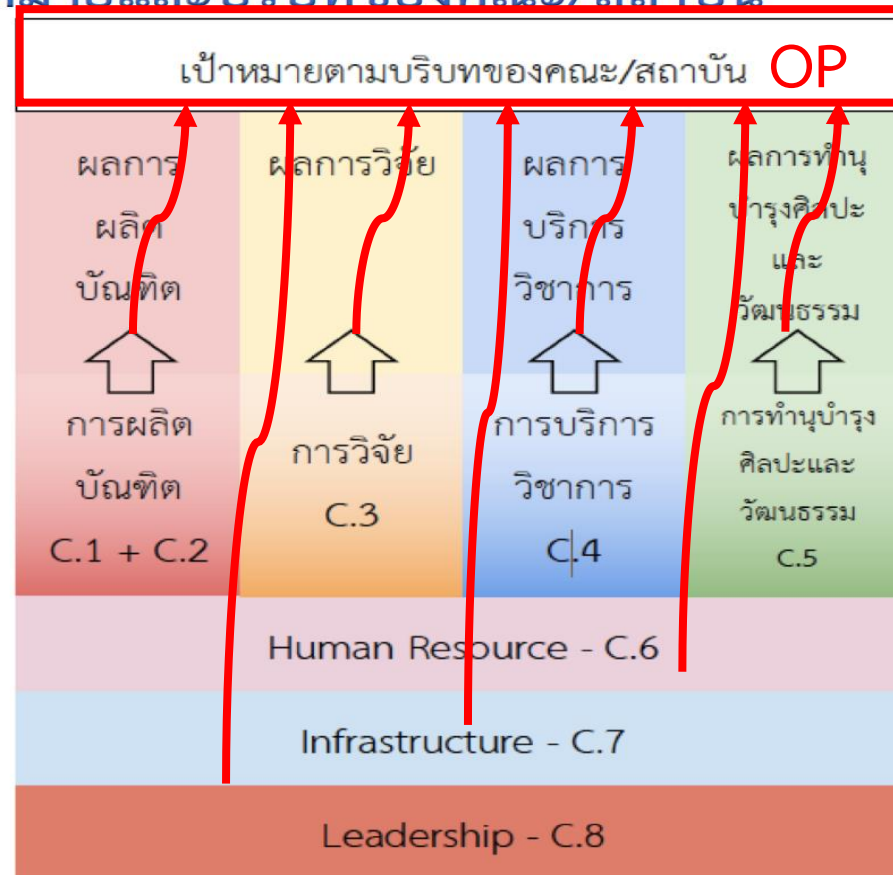
ระบุระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมถึงกระบวนการของสถาบัน สำหรับการประเมินผลและการปรับปรุงโครงการและกระบวนการของสถาบันที่สำคัญ

ความเชื่อมโยง Organization Profile: OP กับ CUPT QMS Guidelines 8 Criteria





การประกันคุณภาพการศึกษาตาม CUPT-QMS Guidelines
เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายและบริบทของคณะ/สถาบัน

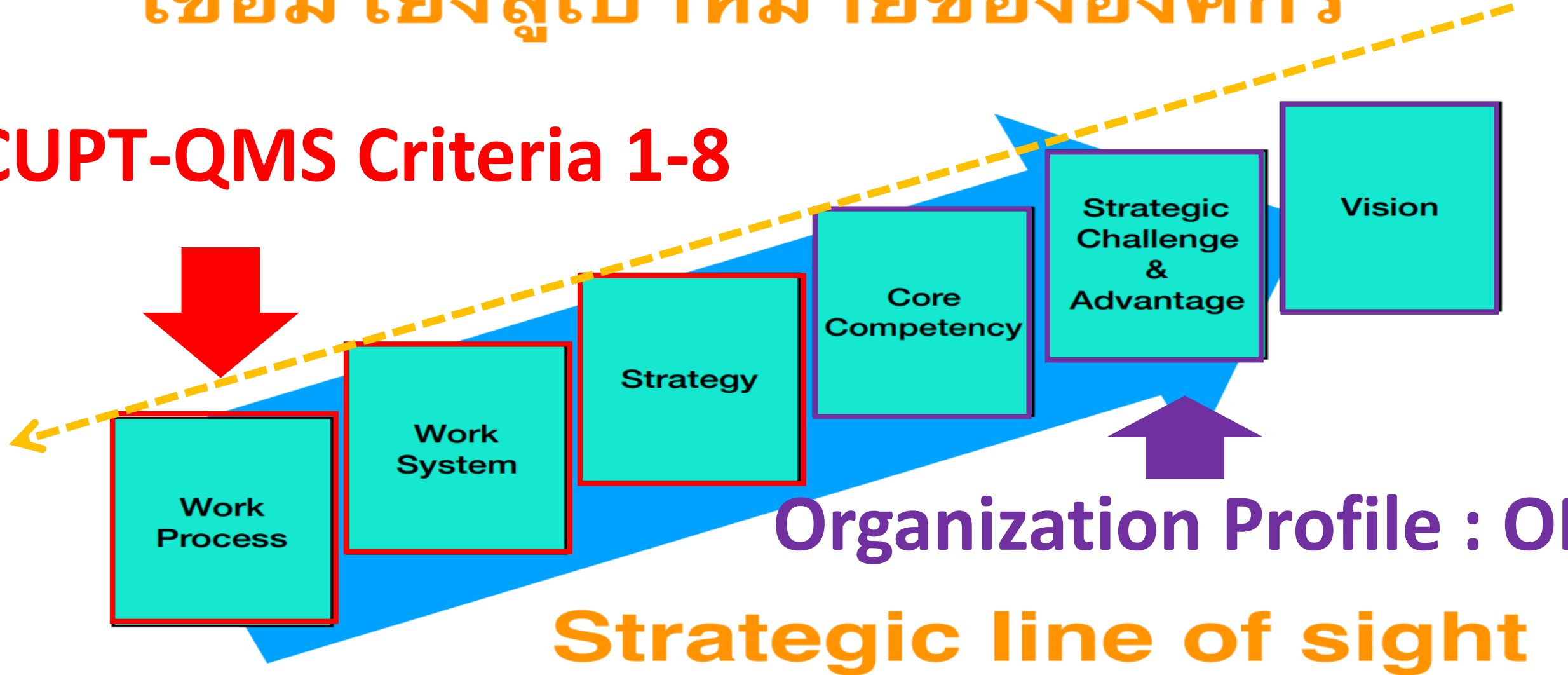


โครงร่างองค์กร		ผลิตภัณฑ์	พันธกิจ วิสัยทัศน์ และ ค่านิยม	ลักษณะ โดยรวม ของ บุคลากร	สินทรัพย์	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	โครงสร้าง องค์กร	ลูกค้า และผู้มี ส่วนได้ ส่วนเสีย	ผู้ส่งมอบ และ พันธมิตร	ลำดับ ในการ แข่งขัน	การ เปลี่ยนแปลง ลง ความสาม ารถใน การ แข่งขัน	แหล่งข้อ มูลเชิง เปรียบเทียบ	บริบท เชิงกล ยุทธ์	ระบบการ ปรับปรุง ผลการ ดำเนินการ
C1	การรับเข้า							✓	✓	✓	✓	✓		✓
C2	หลักสูตร	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓
C3	วิจัย	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C4	บริการวิชาการ	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
C5	ทำนุบำรุง		✓					✓	✓					✓
C6	ทรัพยากรบุคคล			✓		✓								✓
C7	กายภาพ				✓	✓								✓
C8	บริหาร		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

รู้จักเรา	รู้จักเขา	เข้าใจสถานการณ์
-----------	-----------	-----------------

เชื่อมโยงสู่เป้าหมายขององค์กร

CUPT-QMS Criteria 1-8



องค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนของการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ

- ▶ ระบบการนำที่มุ่งเป้าหมายกลยุทธ์ (Strategic Leadership) OP
- ▶ การปฏิบัติที่มุ่งความเป็นเลิศ (Execution Excellence) SIPOC
- ▶ ผลการปรับปรุงที่เป็นเลิศ (Organizational Learning) PDCA

Path to Performance Excellence



การดำเนินการและผลของการดำเนินการตาม CUPT QMS Guidelines 8 Criteria

องค์ประกอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษา CUPT-QMS Guidelines

- C.1 ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน
- C.2 ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของและหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- C.3 ผลและกระบวนการวิจัยและกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน
- C.4 ผลและกระบวนการบริการวิชาการตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและเพื่อผู้เรียน
- C.5 ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน
- C.6 ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- C.7 ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ
- C.8 ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาลและการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

SIPOC คือ

ภาพรวมของการระบุกระบวนการทำงาน
 ที่ทำให้ผู้ที่ทำงานนั้นเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน
 และขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ

SIPOC คือ ภาพรวมของกระบวนการทำงานที่ทำให้ คนทำงานเข้าใจวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานมากขึ้น

- **S – Supplier** ผู้ส่งมอบสิ่งของหรือข้อมูลที่จะต้องนำไปผ่านกระบวนการ
- **I – Input** สิ่งของหรือข้อมูลที่จะต้องนำไปผ่านกระบวนการ
- **P – Process** กระบวนการอันประกอบไปด้วยหลาย ๆ ขั้นตอนเพื่อที่จะเปลี่ยนสิ่งของหรือข้อมูลต้นทาง (Input) ให้กลายเป็นสิ่งของหรือข้อมูลที่ต้องการ (Output) ที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า
- **O – Output** สิ่งของหรือข้อมูลที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า
- **C – Customer** ลูกค้าผู้กำหนดความต้องการของสิ่งของหรือข้อมูล

การวิเคราะห์กระบวนการทำงานด้วย SIPOC



S

I

P

O

C

SIPOC ถูกใช้เมื่อใด

- เมื่อต้องการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจนในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- เมื่อต้องการประเมินกระบวนการทำงาน ก่อนการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- เมื่อมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับ เช่น
 - ใครเป็นผู้ให้ปัจจัยนำเข้าในกระบวนการทำงาน
 - ปัจจัยนำเข้ามีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขอะไรบ้าง
 - ผู้รับบริการคือใคร
 - ผู้รับบริการมีเงื่อนไขอะไรบ้าง

ขั้นตอนการสร้าง SIPOC

1. กำหนดชื่อกระบวนการทำงาน เช่น การเบิกจ่ายค่าตอบแทน การจัดการเรียนการสอน การขอใช้ยานพาหนะ การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต
2. กำหนดขอบเขตกระบวนการทำงาน โดยกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของ กระบวนการทำงาน
3. กำหนดเป้าประสงค์ของกระบวนการทำงาน และ กำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ ทำงาน
4. แสดงผลลัพธ์ของกระบวนการทำงาน
5. กำหนดผู้รับบริการ
6. แสดงปัจจัยนำเข้า
7. กำหนดบุคคล/ส่วนงานที่ให้ปัจจัยนำเข้า
8. แสดงกระบวนการทำงาน ซึ่งอาจประกอบด้วย 5 – 7 ขั้นตอน ในรูปแบบแผนภาพ ผังการทำงาน

1

ชื่อกระบวนการทำงาน :	
☐ กระบวนการหลัก.....	2
☐ กระบวนการย่อย.....	
เป้าประสงค์ของกระบวนการทำงาน :	
ผู้รับผิดชอบกระบวนการทำงาน :	
.....	

Supplier ผู้ส่งมอบ	Inputs ปัจจัยนำเข้า	Process กระบวนการ/ขั้นตอนในการดำเนินงาน	Outputs สินค้าหรือบริการ	Customers ผู้รับบริการโดยตรง
S 7	I 6	P 8	O 4	C 5
สิ่งที่ต้องการ	คุณลักษณะ	คุณลักษณะ	คุณลักษณะ	สิ่งที่ต้องการ
ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด
Leading indicators	Leading indicators	Leading indicators	Lagging indicators	Lagging indicators

ตารางแสดงกระบวนการทำงานที่ส่วนงาน/หน่วยงานรับผิดชอบ

ชื่อส่วนงาน/ หน่วยงาน สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
3.1	กระบวนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในการกำหนดหรือทบทวน ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย

(ใช้ข้อมูลจาก ภาคผนวก ก “กระบวนการที่ส่วนงาน/หน่วยงานรับผิดชอบตามตัวชี้วัดใน CUPT QMS หรือตามพันธกิจหลัก” หน้าที่ 19-23)

ตาราง SIPOC

ชื่อกระบวนการ การใช้ข้อมูลในการทบทวนทิศทางการทำวิจัย	ผู้รับผิดชอบ
1	2
วัตถุประสงค์ กระบวนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย	3

Stakeholder (S) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ส่งมอบปัจจัย นำเข้า	Inputs (I) ปัจจัย นำเข้า	Process (P) กระบวนการ PDCA	Outputs (O) ผลลัพธ์/ ผลิต	Customer (C) ผู้รับบริการ
7	6	8	4	5
- รัฐบาล - แหล่งทุน	- ข้อมูลยุทธศาสตร์ชาติ - ข้อมูลแหล่งทุน	1. กำหนด Stakeholders 2. ค้นหาข้อมูล 3. วิเคราะห์ข้อมูล 4. ประเมินข้อมูล 5. กำหนดทิศทาง	ทิศทางการวิจัย	ผู้บริหารกำกับดูแล
Gap :		แนวทางในการพัฒนา :		
.....				

C.1 ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน

C.1.1 มี**การใช้ข้อมูล**ที่เกี่ยวข้องในการกำหนด**คุณสมบัติ**และ**จำนวนรับ**ที่เหมาะสม

C.1.2 มี**การกำกับ ติดตาม และประเมินผล**การรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน และใช้ผล
การประเมินใน**การปรับปรุง**เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มี**คุณสมบัติ**และ**จำนวน**ตามต้องการ

C.2 ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- C.2.1 มีการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้บรรลุ **คุณลักษณะ** ที่พึงประสงค์ของบัณฑิตและผลการเรียนรู้
- C.2.2 มีการกำกับติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้ตอบสนอง **ความต้องการและจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
- C.2.3 มีการกำกับดูแลกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับ **ผลการเรียนรู้คาดหวัง** หรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการวัดและผลจากการประเมินผู้เรียนนั้น **มีความถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นธรรม** (ensure validity, reliability and fairness)
- C.2.4 มีการกำกับติดตามและประเมินผล ของกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษา (student supports / services / advices) เพื่อให้ นักศึกษามีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตาม **ผลการเรียนรู้และศักยภาพทางอาชีพ**

C.3 ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน

- C.3.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวน
ทิศทางการวิจัยของคณะ/สถาบัน
- C.3.2 มีการกำกับติดตามและประเมินผล การวิจัยและกระบวนการวิจัยให้ตอบสนองทิศทางการวิจัย
ของคณะ/สถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทางการวิจัย

C.4 ผลและกระบวนการบริการวิชาการตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการ แก่ชุมชนและเพื่อผู้เรียน

- C.4.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวน
ทิศทางการบริการวิชาการแก่ชุมชนและพัฒนาผู้เรียนของคณะ/สถาบัน
ตามวิสัยทัศน์ปณิธาน และ/หรือยุทธศาสตร์ของคณะ/สถาบันที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
- C.4.2 มีการกำกับติดตามและประเมินผลบริการวิชาการและกระบวนการบริการวิชาการให้
ตอบสนองทิศทางการบริการวิชาการของคณะ/สถาบันแล้วใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง
กระบวนการหรือปรับทิศทาง

C.5 ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อ ให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน

- C.5.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจอื่นของคณะ/สถาบัน หรือเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม ความเข้าใจหรือการสืบสานต่อยอดศิลปวัฒนธรรม
- C.5.2 มีการกำกับดูแลและประเมินผลการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ตอบสนองทิศทาง การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงานและ ใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทาง

C.6 ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- C.6.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร
- C.6.2 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน
- C.6.3 มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน
มีการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร
- C.6.4 มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร
- C.6.5 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร
- C.6.6 มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากร ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ (Merit System)

C.7 ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ

- C.7.1 มี**การจัดหา บำรุงรักษา** และ**ประเมินผล**การจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการฝึกปฏิบัติของผู้เรียน เพื่อให้มี**ความเพียงพอพร้อมใช้ทันสมัย** และตอบสนอง**ความต้องการจำเป็น**ของการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ
- C.7.2 มี**การจัดหา บำรุงรักษา** ให้บริการ และ**ประเมินผล**การจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มี**ความเพียงพอ พร้อมใช้ทันสมัย** และตอบสนอง**ความต้องการจำเป็น**ของการจัดการเรียน การสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ
- C.7.3 มี**การจัดหา บำรุงรักษา** ให้บริการ และ**ประเมินผล**การจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการทรัพยากรในห้องสมุด เพื่อให้มี**ความเพียงพอ พร้อมใช้ทันสมัย** และตอบสนอง**ความต้องการจำเป็น**ของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- C.7.4 มีการจัดสภาพแวดล้อมทาง**กายภาพ** สภาพแวดล้อมทาง**สังคม** และสภาพแวดล้อมทาง**จิตวิทยา** ที่ช่วยส่งเสริม**การเรียนรู้ศักยภาพ คุณภาพชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัย**ของผู้เรียน

C8 ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วน

- C.8.1 มี**กระบวนการ**รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก คณะ/สถาบันอย่างเป็น**ระบบ**
- C.8.2 การ**ใช้ข้อมูล**ความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่น ที่เกี่ยวข้องในการ**จัดทำวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนกลยุทธ์**
- C.8.3 มี**กระบวนการ**ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ **กำกับติดตามและประเมินผล**การดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็น**ระบบ** และใช้ผลการประเมินในการ**ปรับปรุง**พัฒนาเพื่อผลักดันให้ บรรลุผลสำเร็จตาม**เป้าหมายเชิงกลยุทธ์**
- C.8.4 มี**กระบวนการ**สื่อสารข้อมูลสำคัญตามพันธกิจและ**กระบวนการ**สร้างความผูกพันกับบุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างเป็น**ระบบ**
- C.8.5 มี**กระบวนการ**ประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะ/สถาบัน รวมทั้งผู้บริหารสูงสุด และสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน และใช้ผลการประเมินเพื่อ**การพัฒนาปรับปรุง**
- C.8.6 มี**การใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับ**ในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารและ **การดำเนินพันธกิจของคณะ/สถาบัน**



ทปอ

ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย
Council of University Presidents of Thailand

แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

CUPT-QMS Guidelines

ปี 2562

ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.)

Council of University Presidents of Thailand (CUPT)

ปีการศึกษา 2565 พิจารณาเพิ่ม Sub Criteria ในแนวทางที่ 8 ใน ประเด็น

- การบริหารความเสี่ยง
- การจัดการความรู้
- การเงิน

การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

- ✓ ใช้ปีการศึกษา สำหรับการดำเนินงาน Criteria 1 – 2
- ✓ ใช้ปีงบประมาณ สำหรับการดำเนินงาน Criteria 3 – 8)

แนวทางในการเขียน SAR

Criteria	Goal	PDCA Or ADLI	Gap Analysis	Improve ment Plan
1-8	OP  เป้าหมาย ของ กระบวนการ	P		
		D		
		C		
		A		