

CMU CHIANG MAI
UNIVERSITY

**การแบ่งปันประสบการณ์ :
การนำองค์ความรู้ระดับสถาบัน**

โดย
ศาสตราจารย์ ดร.นพ.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

8 กุมภาพันธ์ 2567



Visit Our Website
www.cmu.ac.th



CMU ปณิธานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐ และเจตนารมณ์ของประชาชน ในภาคเหนือ ให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยส่วนรวม

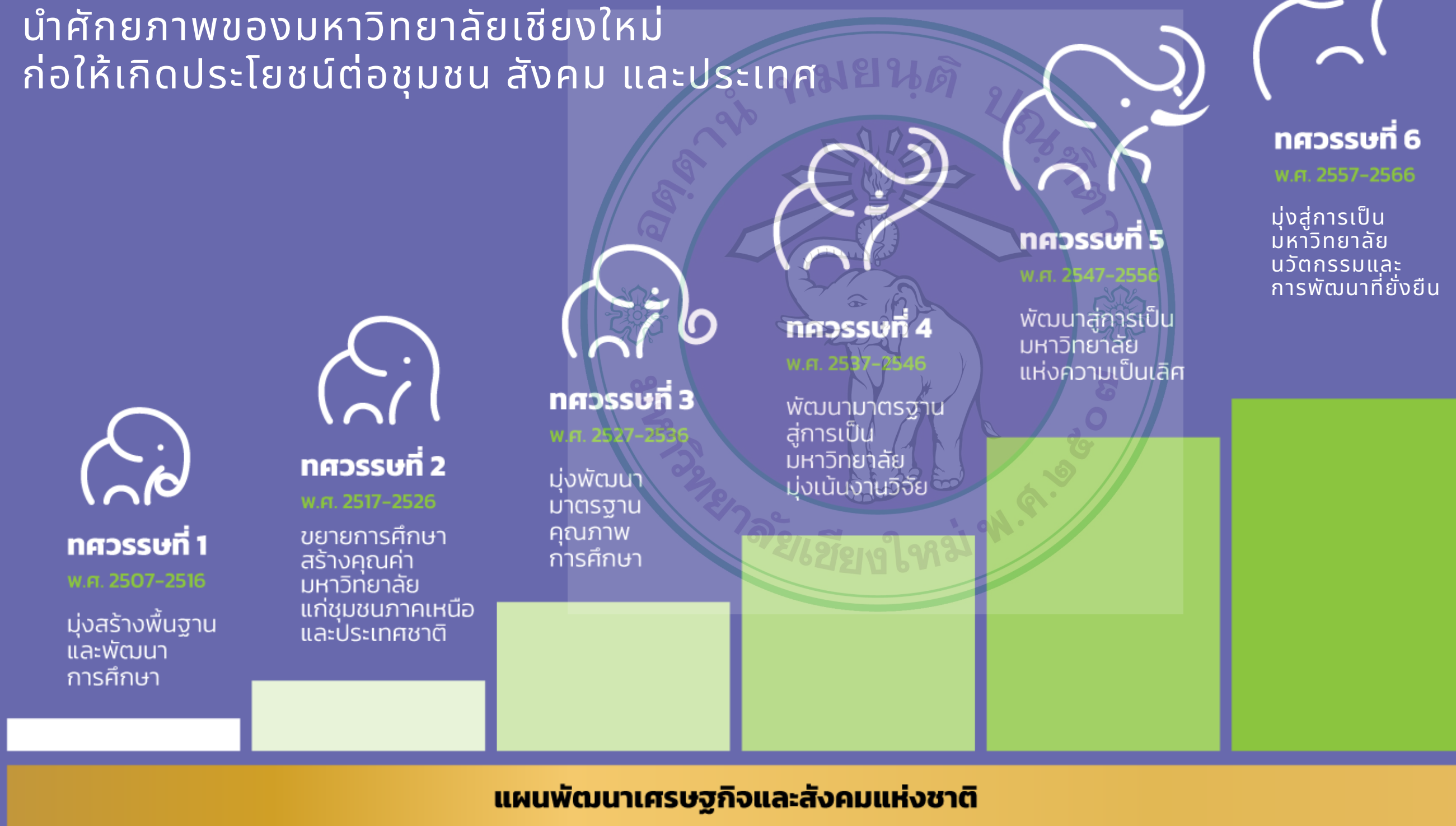
มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแหล่งสะสม ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอด ความรู้ ตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ โดยยึดมั่นในสัจธรรม และคุณธรรม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การประยุกต์ เผยแพร่ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บัณฑิตแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พึงฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ด้วยมโนธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม



“6 ทศวรรษแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”

นำศักยภาพของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศ



ทศวรรษที่ 7
(พ.ศ.2567-2576)



ทศวรรษที่ 6
พ.ศ. 2557-2566

มุ่งสู่การเป็น
มหาวิทยาลัย
นวัตกรรมและ
การพัฒนาที่ยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ระยะที่ 1 (ปี 04-09) ระยะที่ 2 (ปี 10-14) ระยะที่ 3 (ปี 15-19) ระยะที่ 4 (ปี 20-24) ระยะที่ 5 (ปี 25-29) ระยะที่ 6 (ปี 30-34) ระยะที่ 7 (ปี 35-39) ระยะที่ 8 (ปี 40-44) ระยะที่ 9 (ปี 45-49) ระยะที่ 10 (ปี 50-54) ระยะที่ 11 (ปี 55-59) ระยะที่ 12 (ปี 60-65)

ระยะที่ 13
(ปี 66-70)

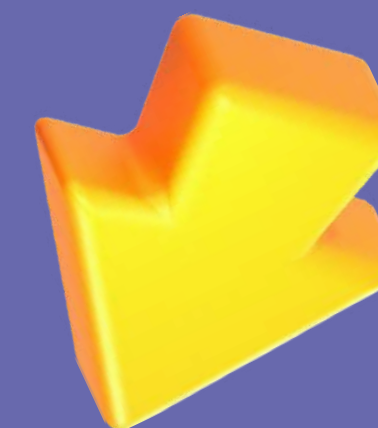
วิสัยทัศน์ มช.
พ.ศ. 2570



มหาวิทยาลัยชั้นนำ
ที่รับผิดชอบต่อสังคม
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
ด้วยนวัตกรรม



ปณิธาน
มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่



“... เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ท้องถิ่น
และประเทศชาติโดยส่วนรวม...”

ภาพรวมของมหาวิทยาลัย

CMU
วิสัยทัศน์
มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม

พันธกิจ

1. สืบสอนและอบรมบัณฑิต
2. สืบสมและประยุกต์ปัญญาความรู้ (วิจัย-นวัตกรรม)
3. บริการวิชาการเพื่อตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน
4. สืบสานวัฒนธรรมล้านนา-ไทย และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม E-CMU

E หมายถึง การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (EXCELLENCE)
C หมายถึง การเชื่อมรับใช้สังคม (COMMUNITY ENGAGEMENT)
M หมายถึง การยึดหลักธรรม (MORALITY)
U หมายถึง รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว (UNITY)



2
สถาบันวิจัย
ระดับมหาวิทยาลัย

1
บัณฑิต
วิทยาลัย

84
หลักสูตรระดับ
ปริญญาเอก

232k
ผู้สำเร็จการศึกษา

38k นักศึกษา
2.5k อาจารย์

11k บุคลากร
สนับสนุน

30 ร้อยละจาก
งบประมาณแผ่นดิน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่นำเกณฑ์ TQA/EdPEX มาใช้เป็น เครื่องมือในการยกระดับการดำเนินการในการบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

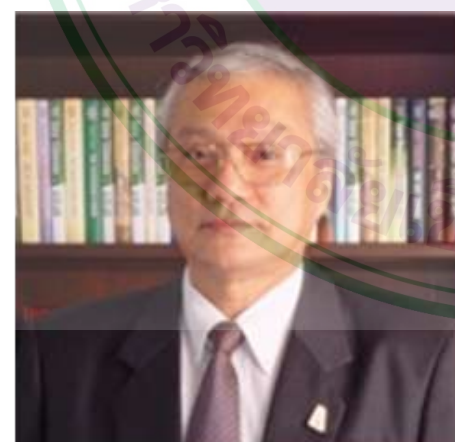
โดยการสนับสนุนและผลักดันในเชิงนโยบายจากสภามหาวิทยาลัยและผู้นำสูงสุดอย่างต่อเนื่อง



ศ.เกียรติคุณ นพ.อาวุธ ศรีศุกรี
อธิการบดี



ศ.เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย
อธิการบดี



พศ.ดร.นิพนธ์ ตูวานนท์
อธิการบดี



ศ.เกียรติคุณ ดร.พงษ์ศักดิ์ อังสสิทธิ์
อธิการบดี



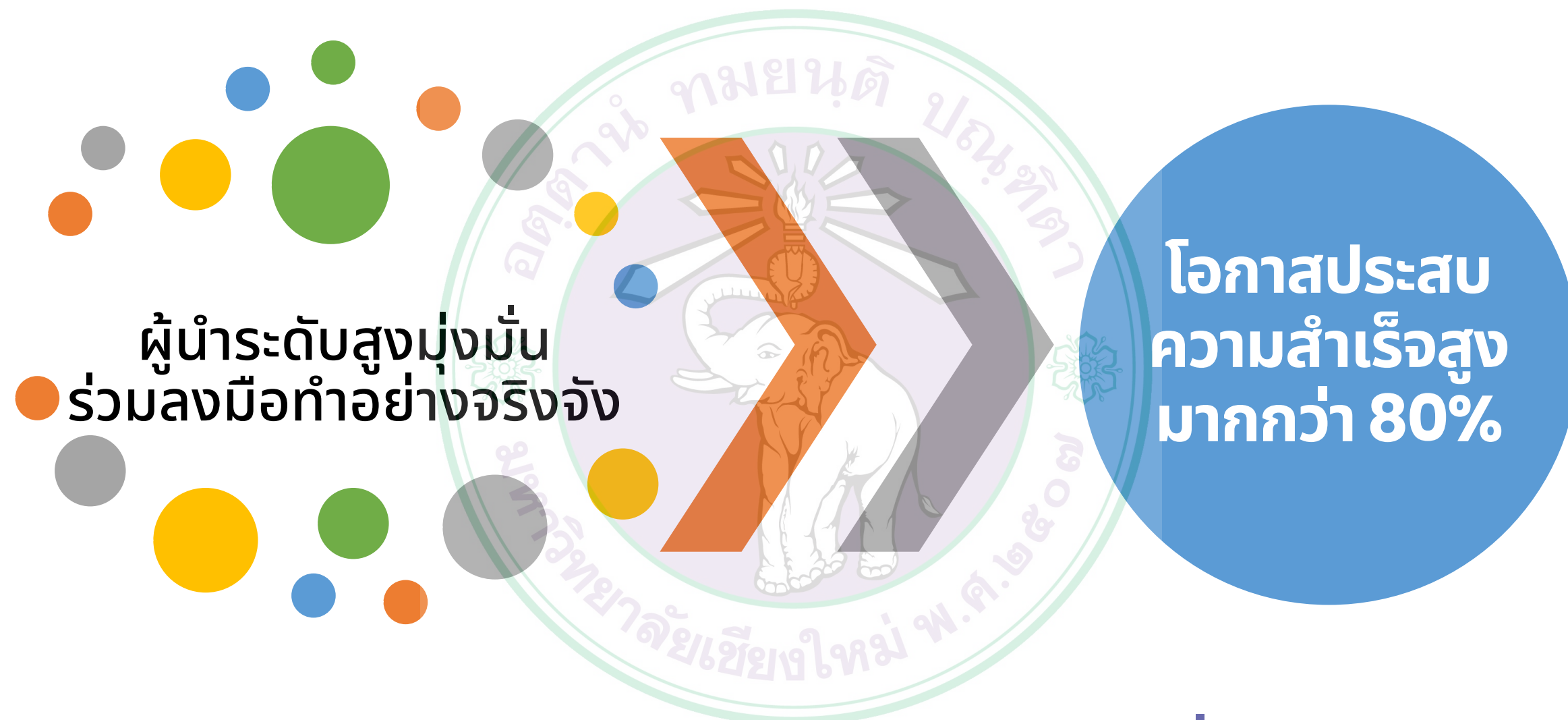
ศ.คลินิก นพ.นิเวศน์ นันทจิต
อธิการบดี



ศ.ดร.นพ.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล
อธิการบดี

การนำองค์กร

ความเป็นเลิศขององค์กร เริ่มจากผู้นำสูงสุดและผู้นำระดับสูง



กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศ สร้างแรงบันดาลใจ สื่อสาร+สร้างความผูกพัน
สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วม และกำกับดูแลอย่างจริงจังด้วยตนเอง
ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และสร้างประโยชน์ให้สังคม

Key Success Factors



**“บอกให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น
เป็นกำลังใจเมื่อทำตาม”**

**“สานต่อเรื่องเดิม ริเริ่มเรื่องใหม่
สร้างเสริมความไว้วางใจ ระวังกัยทุกฝั้ว”**

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
CHIANG MAI UNIVERSITY

ศ.คลินิก นพ.นิเวศน์ นันทจิต

ศ.ดร.นพ.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล

การนำองค์กร



“บอกให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นกำลังใจเมื่อทำตาม”



การนำองค์กร



สานต่อเรื่องเดิม
CONTINUOUS IMPROVEMENT



ริเริ่มเรื่องใหม่
MORE INNOVATIVE



สร้างเสริมความไว้วางใจ
EFFECTIVE COMMUNICATION



ระวังภัยทุกฝีก้าว
RISK MANAGEMENT



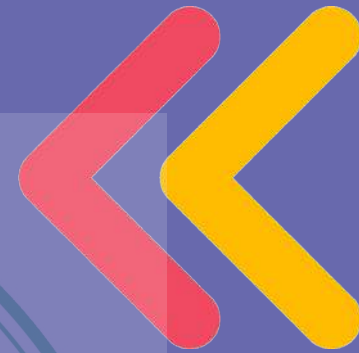
การจัดทำแผนฯ 13 มช. ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและให้ต่อเนื่องกับผลที่เกิดขึ้นในแผนฯ 12





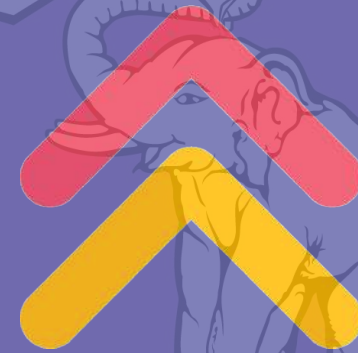
EXTERNAL FACTORS

- Global megatrends
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ยุทธศาสตร์แผนอุดมศึกษา 20 ปี
- แผนปฏิรูปประเทศ
- ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13
- 6 จุดมุ่งเน้น อววน.
- Six transformation to achieve SDGs
- Post COVID-19



STAKEHOLDERS / CUSTOMERS

- ความคาดหวังจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย
- ข้อมูลสำรวจจาก 8,000 ท่าน
- เก็บข้อมูลจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง



INTERNAL FACTORS

- การจัดการศึกษาและพัฒนานักศึกษา
- งานวิจัยนวัตกรรม
- การให้บริการวิชาการและสุขภาพ
- ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ข้อมูลจาก คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ที่มาจากหลากหลายส่วนงาน และ มาจากทุกระดับทั้งระดับบริหาร และ ระดับปฏิบัติการ



จากแผน 12 สู่ แผน 13

VISION แผน 12

(2560 - 2565)

“มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม
และการพัฒนาที่ยั่งยืน”

เป้าหมาย



ผลลัพธ์

VISION แผน 13

(2566 - 2570)

“มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม”

เป้าหมาย

TOP100



TOP70
(จาก 1406 สถาบัน)



THE UIR TOP50

16,500 MB



42,840 MB



60,000 MB

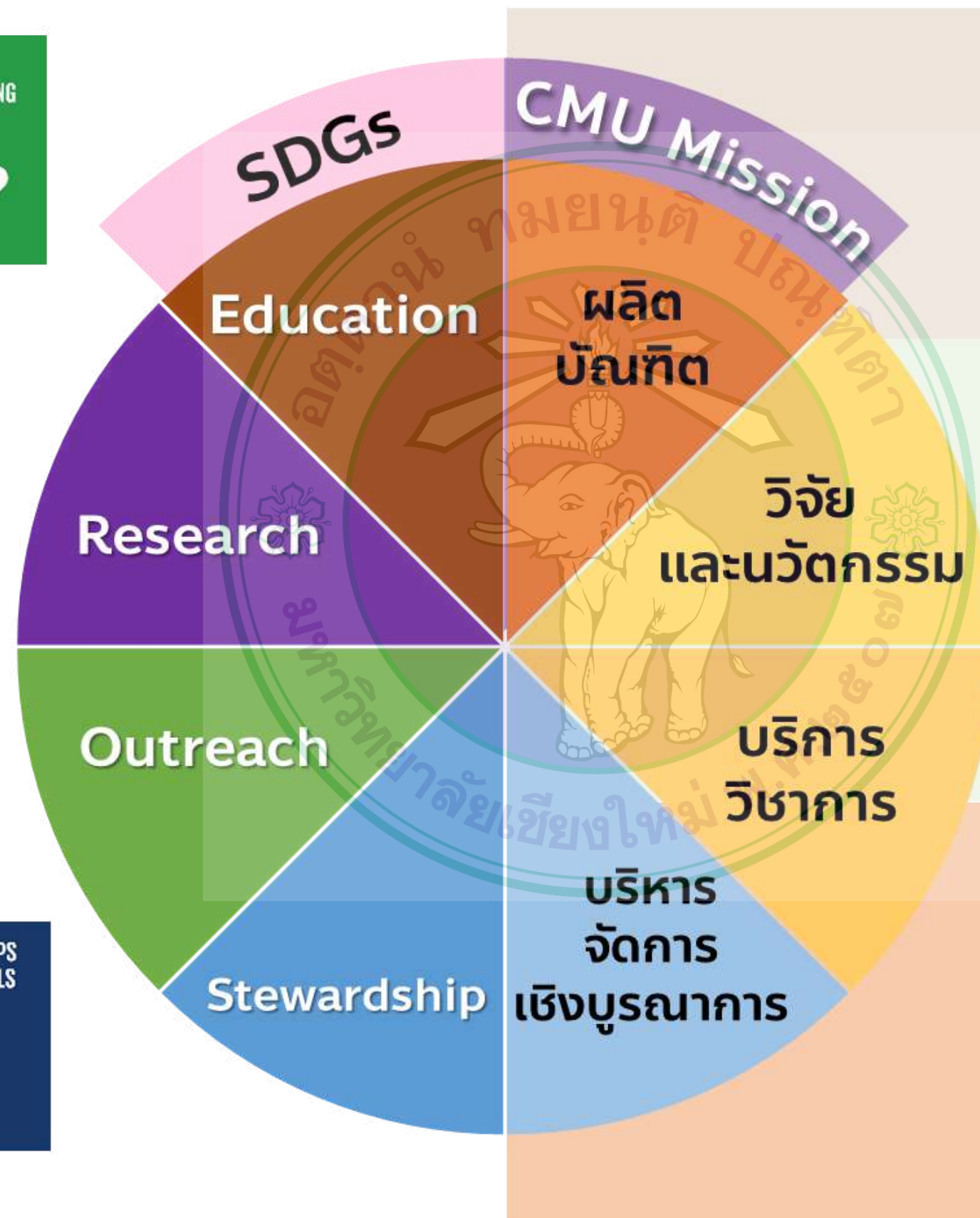
TQC



TQC2020



TQC+
(INNOVATION)



Biopolis Platform

- CMU BCG Valley
- Sustainable and Smart Campus

Medicopolis Platform

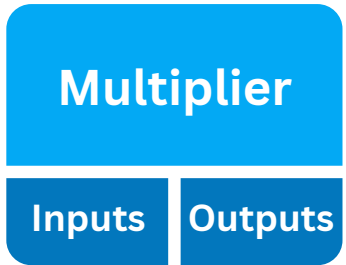
- Digital Health Startup
- Medical & Health Innovation Product
- Chiang Mai Medical & Health Innovation District

Creative Lanna Platform

- Creative District Design & Culture
- Entrepreneurship Creative Lanna
- Creative Lanna Branding

การประมาณการผลตอบแทนจากการลงทุนในอุดมศึกษาของทั้งประเทศ

วิธีการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบัน ของ มช.



คำนวณ โดย คณะวิจัยจากศูนย์ความเป็นเลิศเศรษฐกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำโดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์ อดีตคณบดี คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ World Top2% Scientist 2022





ผ่านกรรมการอำนวยการส่วนงาน



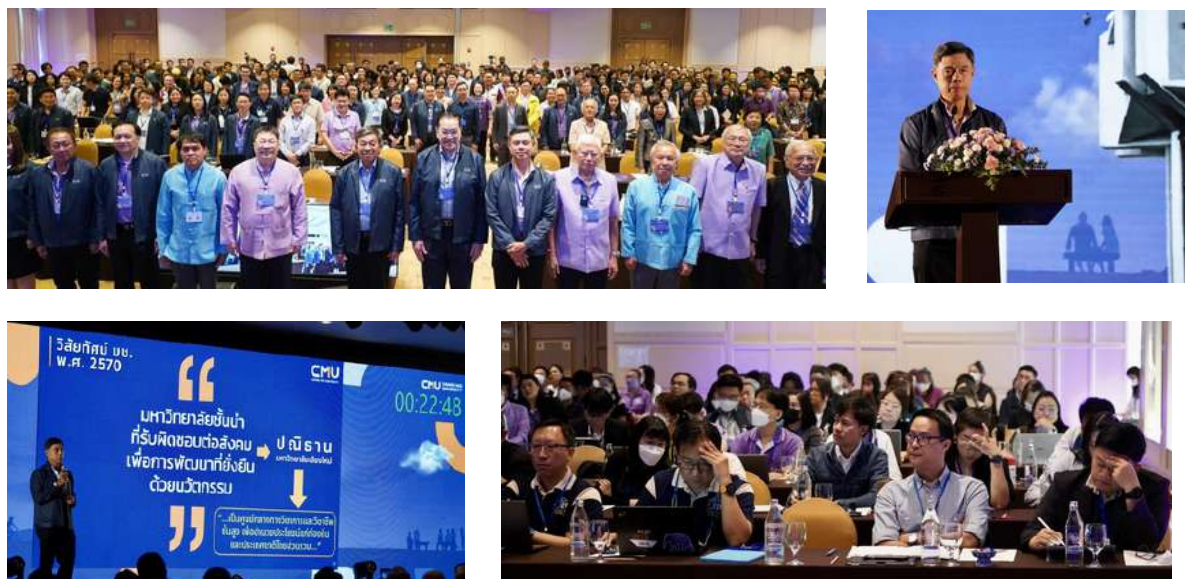
CEO Go Balance



CMU First Contact



สัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย



Customers / Stakeholders



Researchers



CMU

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม

พันธกิจ

1. สืบสอนและอบรมบัณฑิต
2. สืบสมและประยุกต์ปัญญาความรู้ (วิจัย-นวัตกรรม)
3. บริการวิชาการเพื่อตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน
4. สืบสานวัฒนธรรมล้านนา-ไทย และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม E-CMU

- E** หมายถึง การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (EXCELLENCE)
- C** หมายถึง การเชื่อมชุมชนใช้สังคม (COMMUNITY ENGAGEMENT)
- M** หมายถึง การยึดหลักธรรม (MORALITY)
- U** หมายถึง รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว (UNITY)

“

GLOBAL ISSUES

CARBON NEUTRALITY

NATIONAL AGENDA

PM2.5

COVID-19

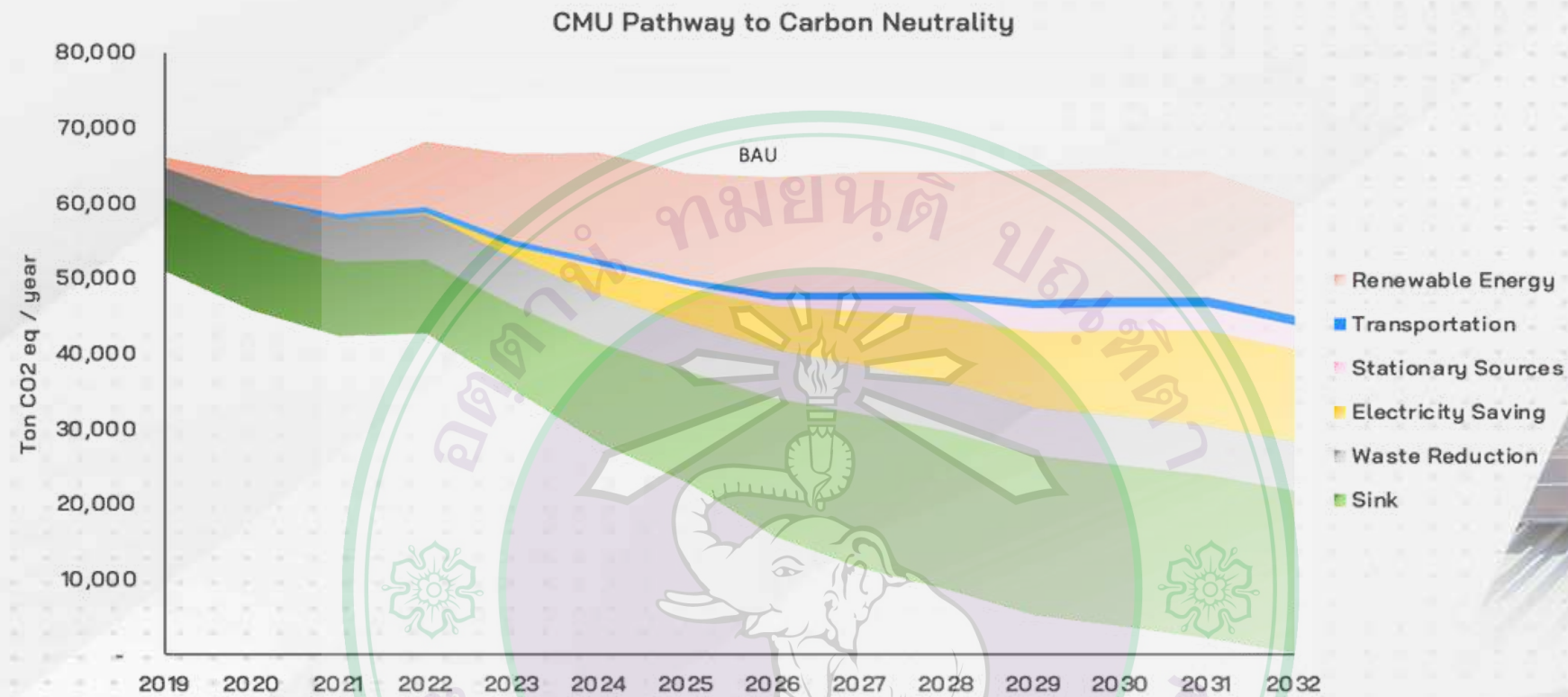
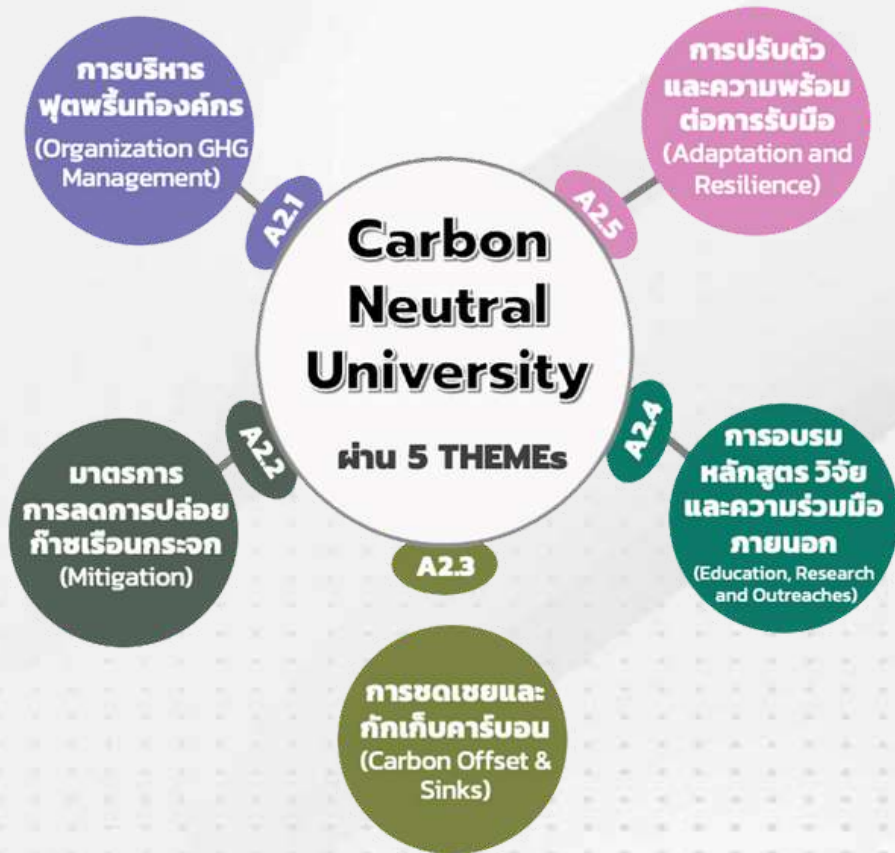
LOCAL PROBLEMS

CMU MODEL

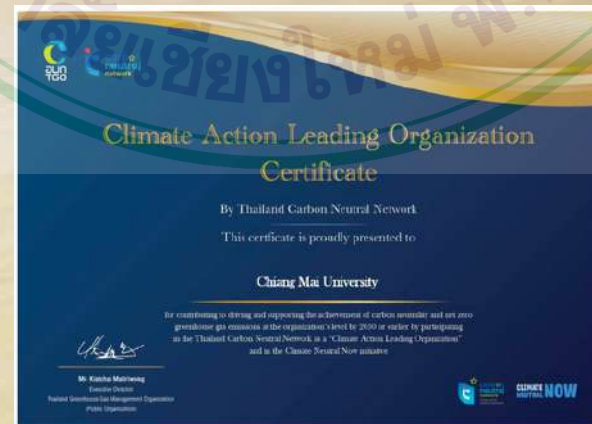
คลองแม่ข่า

”

ดำเนินการผ่าน 5 Themes หลัก



Remarks:
1) The electricity emission factors are based on the national power development plan (PDP 2018)
2) The emission factors are from the UNFCCC database.



มีการดำเนินงานด้าน Climate Action อันดับ 1 ของประเทศ โดย THE Impact Rankings 2022 และ 2023

โครงการไบโอมิเทนอัดของ มช. ได้ รับรางวัล Thailand Energy Awards 2023 สาขา Biofuel

ได้รับการรับรององค์กรนำด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก ด้านการลด (Reduce) ในระดับ Gold จาก TGO/Carbon Neutral Network 2023

ลดการฝังกลบขยะกว่า 95%

 SMART ENVIRONMENT

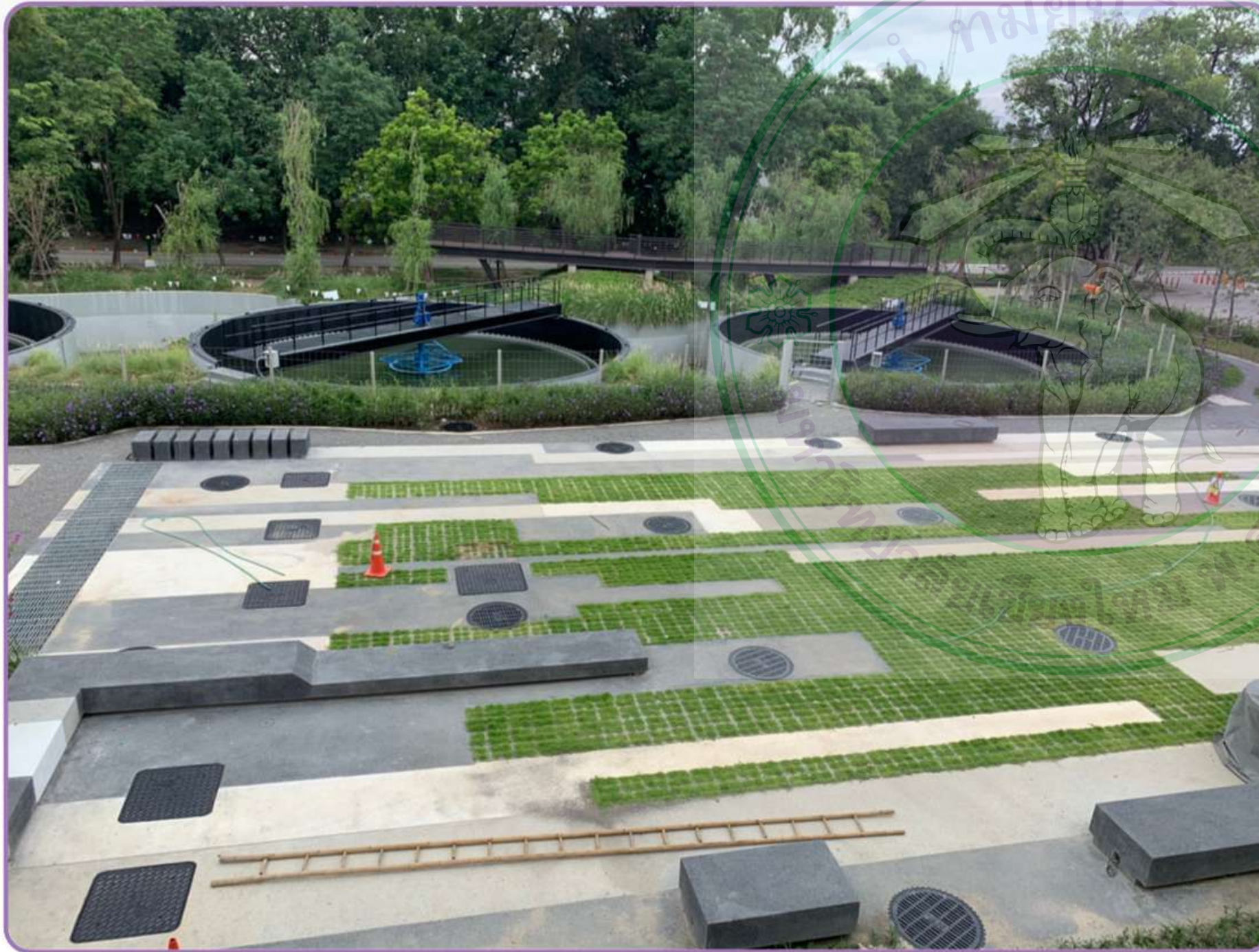
Waste Water Management

40 จาก 49

 Capacity **10,000** Cubic Meter/day

 **52% Reuse**

 According to the International Standard



Waste Management Centre



CO2 Reduction
22,000 tonCO₂



Reduce landfill
4,500 ton



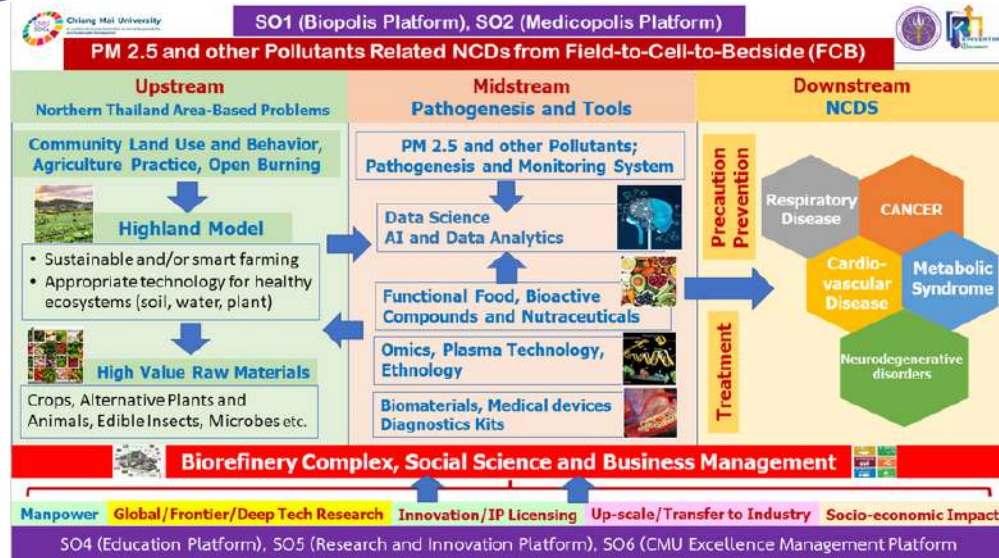
Reduce Fat residue
125 ton



CBG production
18,000 Litre



Electricity generation
26,000 kWh/year



งานวิจัยพื้นฐาน การแก้ปัญหา PM2.5 ของมหาวิทยาลัย



งานวิจัยเชิงรุก (พื้นที่) การแก้ปัญหา PM2.5 ของมหาวิทยาลัยร่วมกับจังหวัดเชียงใหม่



UPSTREAM

การเผยแพร่องค์ความรู้ การสร้างความตระหนัก

- การผลิตไม้ผลและการปลูกผักหมุนเวียนในสวนไม้ผลทดแทนการปลูกพืชเชิงเดี่ยว
- การใช้จุลินทรีย์ในการป้องกันโรคและแมลงศัตรูทางเกษตร
- การปรับปรุงคุณภาพดินและปัจจัยการผลิตเพื่อลดการใช้สารเคมี
- การสร้างแหล่งอาหารโปรตีนและสร้างรายได้จากการเลี้ยงไก่พื้นเมือง
- การเลี้ยงแมลงอุตสาหกรรมเพื่อสร้างรายได้ลดการเผาอย่างยั่งยืน
- การส่งเสริมวนเกษตรเพื่อเป็นแนวกันชน
- การพัฒนาศักยภาพกลุ่มเกษตรกรสู่อุตสาหกรรมพึ่งพาตนเองบนฐานทรัพยากรท้องถิ่นภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสีเขียว

MIDSTREAM

การติดตามปัญหาและการวางแผนการจัดการ

- การพัฒนาระบบข้อมูลฝุ่นละอองขนาดเล็กระดับชุมชนจากเซ็นเซอร์ภาคพื้นดิน ดาวเทียม และโมเดลพยากรณ์อัจฉริยะ
- ระบบข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อสนับสนุนแผนการบริหารจัดการไฟและการใช้ที่ดินเชิงปรับตัวที่ยั่งยืนของชุมชนท้องถิ่นด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์อย่างมีส่วนร่วมและระบบอากาศยานไร้คนขับประสิทธิภาพสูง

DOWNSTREAM

ระบบเผชิญเหตุ การป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพ

- การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังและจัดการคุณภาพอากาศภายในอาคารในพื้นที่ที่ประสบปัญหาฝุ่นควันเพื่อลดการสัมผัสฝุ่นพีเอ็ม 2.5 ในกลุ่มเปราะบาง
- เสริมพลังผู้นำชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและศูนย์การเรียนรู้ด้านหมอกควันในโรงเรียน (โรงเรียนรัฐ สู้หมอกควัน)

OUTPUT

OUTCOME

- พื้นที่ต้นแบบการทำเกษตรทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ลดการเผาและลดการใช้สารเคมี
- สร้างแหล่งอาหารในชุมชน
- ต้นแบบธุรกิจเกษตรชุมชนที่พึ่งพาตนเองจากฐานทรัพยากรท้องถิ่น

- ระบบบูรณาการตรวจติดตามฝุ่น PM2.5 และระบบพยากรณ์อัจฉริยะสำหรับการจัดการแบบเบ็ดเสร็จระดับชุมชน
- ระบบฐานข้อมูลการใช้ที่ดินและทรัพยากรของชุมชน
- แผนการบริหารจัดการไฟและการใช้ที่ดินเชิงปรับตัวของชุมชน

- พื้นที่ปลอดฝุ่นสำหรับกลุ่มเปราะบาง
- ระบบและคู่มือการเฝ้าระวังและจัดการคุณภาพอากาศในพื้นที่ที่ประสบปัญหา
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบต่อสุขภาพ
- แผนจัดการปัญหาหมอกพิษฝุ่น PM 2.5 ระดับชุมชน

- เกษตรทางเลือก
- ปลอดภัยการเผา
- มีรายได้เพิ่มขึ้น
- มีความมั่นคงทางอาหาร

- การสื่อสารแจ้งเตือนค่าฝุ่นในชุมชนและการวางแผนบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพชุมชน
- ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการวางแผนโดยชุมชน การสร้างแผนการบริหารจัดการไฟ และแผนการใช้ที่ดินเชิงปรับตัวที่ยั่งยืน

- ระบบและคู่มือการเฝ้าระวังและจัดการคุณภาพอากาศในพื้นที่ที่ประสบปัญหา
- ความรู้เรื่องภัยของฝุ่น PM2.5
- การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ด้านหมอกควัน สำหรับพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง และเครือข่ายโรงเรียนรัฐสู่ฝุ่น



ปีงบประมาณ 2566



พื้นที่ :
อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่



คณะทำงานด้านวิชาการ
เพื่อสนับสนุนการแก้ไขมลพิษทางอากาศ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

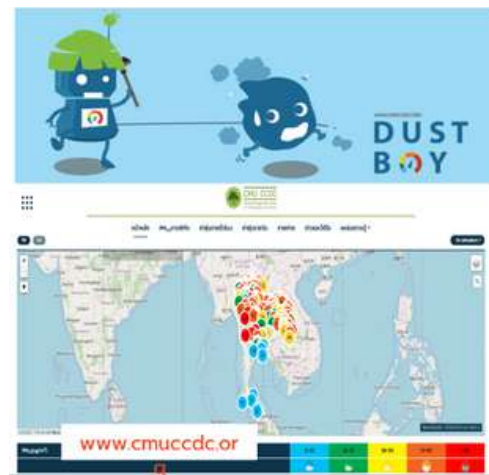


การวิเคราะห์แหล่งกำเนิดของฝุ่นโดยใช้แบบจำลอง Positive Matrix Factorization (PMF)

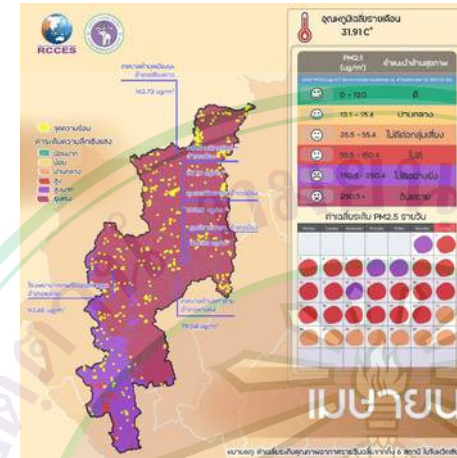


เครือข่ายตรวจวัดฝุ่น PM2.5 ด้วย Low Cost Sensors

- Line official Account AirQuality
- เครื่องวัดข้อมูลฝุ่นละอองขนาดเล็กในอากาศ **DUST BOY**
- **NTAQHI** (Northern Thailand Air Quality Health Index)
- **โครงการช้างไฟ** ระบบตรวจจับควันผ่านเทคโนโลยี IoT และทำงานแบบ Stand alone ด้วยแหล่งพลังงานเซลล์แสงอาทิตย์
- **CMU Model** : โครงการลดการเผาในที่โล่งเพื่อการลดฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน พื้นที่นำร่อง **บ้านป่าตึงงาม**



แอปพลิเคชัน FireD (ไฟดี) ระบบทำข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ ศูนย์บัญชาการบริหารจัดการเชื้อเพลิง



การประเมินฝุ่น PM2.5 ในพื้นที่
จ.เชียงใหม่ ภายใต้การจำลอง
สถานการณ์ควบคุมแหล่งกำเนิด
ด้วยแบบจำลอง WRF-Chem



การพัฒนาระบบเฝ้าระวังทางสาธารณสุขที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง สภาพอากาศ ในเขตภาคเหนือตอนบน

ประกอบไปด้วย ระบบเฝ้าระวัง รายงาน และพยากรณ์โรค ทั้งโรคติดต่อ และ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โรคติดต่ออุบัติใหม่อุบัติซ้ำ และปัญหาสาธารณสุข

นวัตกรรมที่สนับสนุนการแก้ไขปัญหาหมอกควันภาคเหนือ

- เครื่องเติมอากาศบริสุทธิ์ : Smart Clean Air System
- หน้ากากนวัตกรรมนาโนป้องกันโควิด-19 และฝุ่นPM2.5
- นวัตกรรมหน้ากากระบบความดันบวก
- มุ้งสู้ฝุ่น



รู้ซัด ก่อนฉีด "วัคซีนโควิด-19"

รู้ซัด ก่อนฉีด "วัคซีนโควิด-19"

ZOOM Webinar
สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย เชียงใหม่

วิทยากร

วันพุธที่ 27 ตุลาคม 2564
เวลา 13.00 - 14.30 น.
ผ่าน Zoom Webinar

ลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม

<https://cmu.to/UPGUs>



<https://cmu.to/UPGUs>

โครงการอบรมให้ความรู้การใช้ชุดตรวจการติดเชื้อโควิด-19 (ATK)

อบรมให้ความรู้
การใช้ชุดตรวจการติดเชื้อโควิด-19
(Antigen Test Kit : ATK)

วิทยากร

เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานชุดตรวจ Antigen Test Kit ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพในการวินิจฉัย ควบคุม และป้องกันการระบาดของโควิด-19

วันอังคารที่ 9 พฤศจิกายน 2564
เวลา 13.30 - 15.00 น.

<https://cmu.to/txx9d>



<https://cmu.to/txx9d>

สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ

ระบบรายงานข้อมูล COVID-19 มช.

ผู้สัมผัสเสี่ยง

ผู้ติดเชื้อ COVID-19

Hotline COVID-19
096-686-0306

<https://cmu.to/txx9d>

สายด่วน
ให้คำปรึกษานักศึกษาและบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง COVID-19

☎ 096-686-0306

สอบถามข้อสงสัย และให้คำแนะนำเข้าสู่ระบบการรักษา
ทุกวัน เวลา 08.30 - 23.00 น.

วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

มีระบบดูแลชาว มช. ที่ป่วยเป็นโควิด-19



จัดตั้งจุดตรวจ ATK เชียงรุก



จัดตั้งสถานที่กักแยกตนเองของมหาวิทยาลัย

มาตรการช่วยเหลือนักศึกษาที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19

ลด	ให้เปล่า	บรรเทา
ลดค่าเล่าเรียน	ทุนการศึกษาช่วยนักศึกษาที่ได้รับผลกระทบมากกว่า 150 ล้านบาท	ทุนช่วยเหลือนักศึกษา 250 ล้านบาท พร้อมเพิ่มค่าธรรมเนียมค่าหอพัก และค่าครองชีพ
1. ภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปี 2563 จำนวน 4,500 บาทต่อภาคการศึกษา		
2. ภาคฤดูร้อนปี 2562 จำนวน 2,250 บาทต่อภาคการศึกษา		
3. หลักสูตรเกิน 45,000 บาท ลด 10%		
ลดค่าหอพักในมหาวิทยาลัย 10%		

วันที่ 29 เมษายน 2563

ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบ

COVID-19



จัดตั้งโรงพยาบาลสนามเชียงใหม่



จัดตั้งศูนย์ฉีดวัคซีนโควิด-19

พัฒนา APPLICATION

5 โปรแกรม รวมพลัง มช.

CM-CHANA

แอปพลิเคชัน "CM ชนะ"

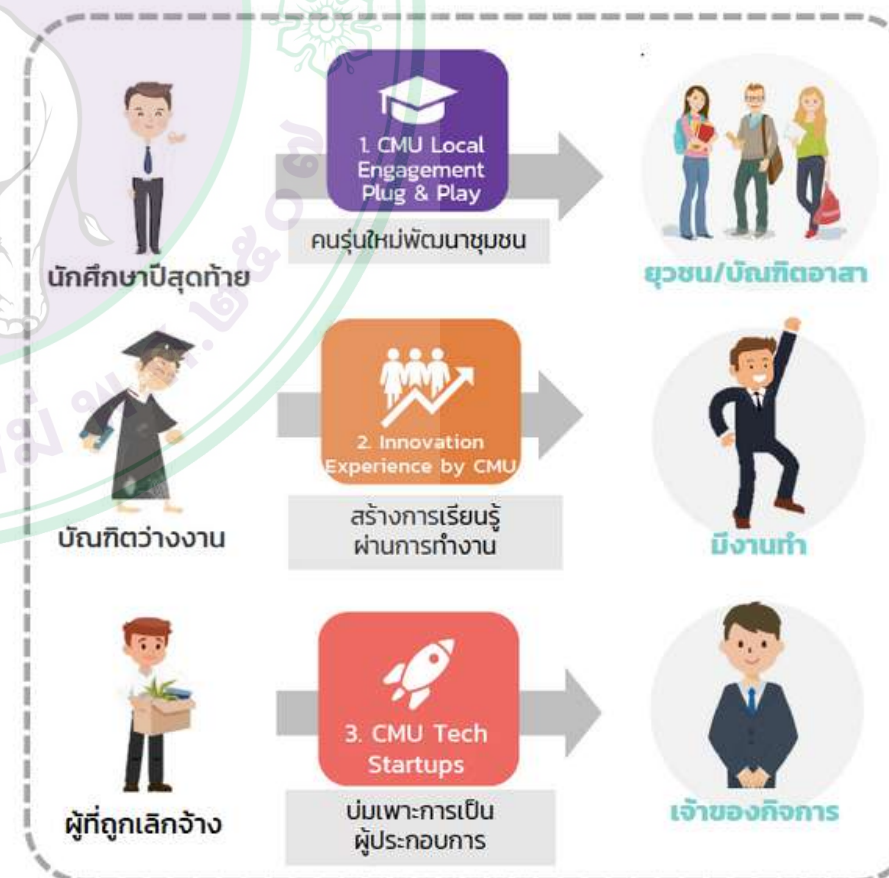
ภาพความเชื่อมโยง : 5 โปรแกรมรวมพลัง มช.
เพื่อเร่งการฟื้นตัวและการเปลี่ยนผ่านสู่วิถีชีวิตใหม่หลัง COVID-19

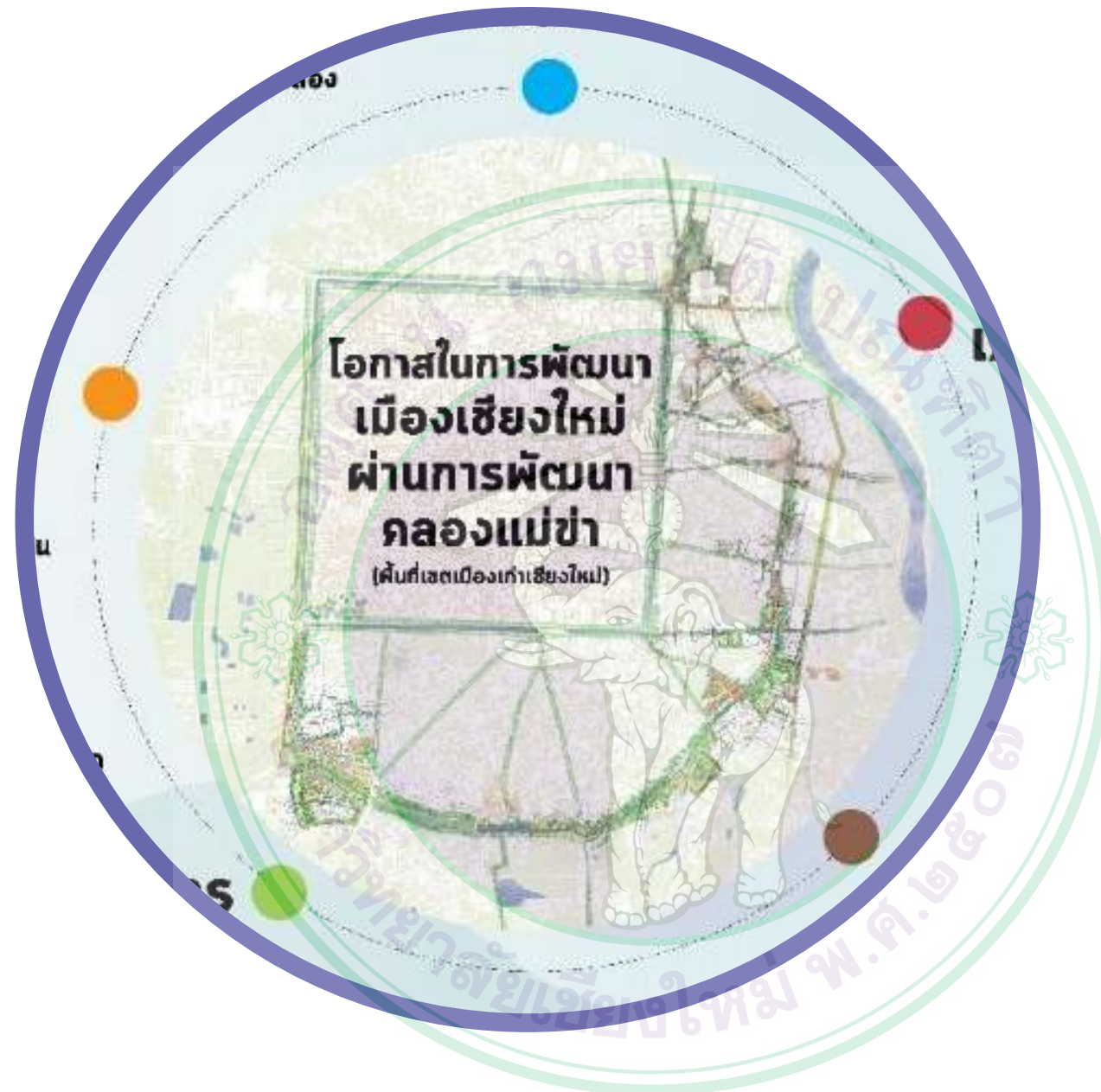


CM-CHANA
ระบบลงทะเบียนเข้าพื้นที่
จังหวัดเชียงใหม่สำหรับผู้เดินทาง
关于旅客入滇迈境内注册系统

ลงทะเบียน Register 注册

พัฒนาโดยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
ภายใต้ทุนวิจัยสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)





คลองแม่ข่าที่ถูกลืม

เวทีสาธารณะ: ความจริงสถานการณ์ที่อยู่อาศัยริมคลองแม่ข่าและอนาคตของการร่วมพัฒนา 23 กรกฎาคม 65

สุภาวรัตน์ อุดมวิเศษ	ศุภกวี บุญพาศานธาร	ธีรศักดิ์ บุญอุบลรัตน์	รศ. ชูโชค อัญญา	รศ. สันต์ สุจริตวรวิวัฒน์	วรงค์ วงศ์สีตา	ไพรัช ไชยรัตน์	สมเดช บุญอุบลรัตน์
โชติพงษ์ สุภาพงษ์	พรพรรณ สมณา	กฤษณา สมบูรณ์	จิโรจน์ ใจงาม	ศรณิการ์ บัวคำ	รศ. กุญแจทอง คุ้มเจริญ	ณัชชา นววิจิตรกุล	

สปอ. ACTIVE, Imagine Mae Kha, ใจบ้าน, CL, UWB



ส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ผ่าน EdPEx200 ของ สป.อว.

รุ่นที่ 1

คณะแพทยศาสตร์

พ.ศ. 2556

รุ่นที่ 2

คณะอุตสาหกรรมเกษตร

พ.ศ. 2557

รุ่นที่ 3

คณะพยาบาลศาสตร์
คณะเศรษฐศาสตร์

พ.ศ. 2558

รุ่นที่ 4

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ระดับสถาบัน)
คณะเทคนิคการแพทย์

พ.ศ. 2559

รุ่นที่ 6

คณะเภสัชศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์
คณะสัตวแพทยศาสตร์
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ
และเทคโนโลยี

พ.ศ. 2561

รุ่นที่ 7

คณะทันตแพทยศาสตร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2562

รุ่นที่ 8

คณะเกษตรศาสตร์
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2563

รุ่นที่ 9

คณะศึกษาศาสตร์

พ.ศ. 2564

รุ่นที่ 10

คณะการสื่อสารมวลชน

พ.ศ. 2565

ส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้รับรางวัล TQC



THAILAND QUALITY CLASS TQC 2019

CONGRATULATIONS

ส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับ

"รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2562"
THAILAND QUALITY CLASS: TQC 2019

คณะแพทยศาสตร์ และ คณะพยาบาลศาสตร์

CMU CHIANG MAI UNIVERSITY

Copyright © 2020 OQDCENTER CMU



CMU CHIANG MAI UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ขอแสดงความยินดีแก่

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
และ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในโอกาสได้รับ

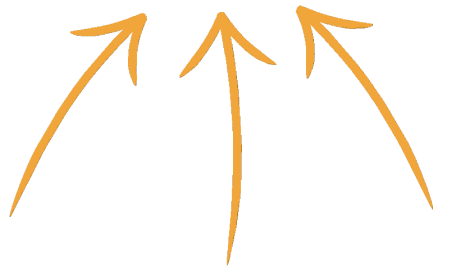
รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2565
(THAILAND QUALITY CLASS : TQC 2022)



การเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 1-3 ปี

เป้าหมาย

ปณิธาน มหาวิทยาลัย



วิสัยทัศน์

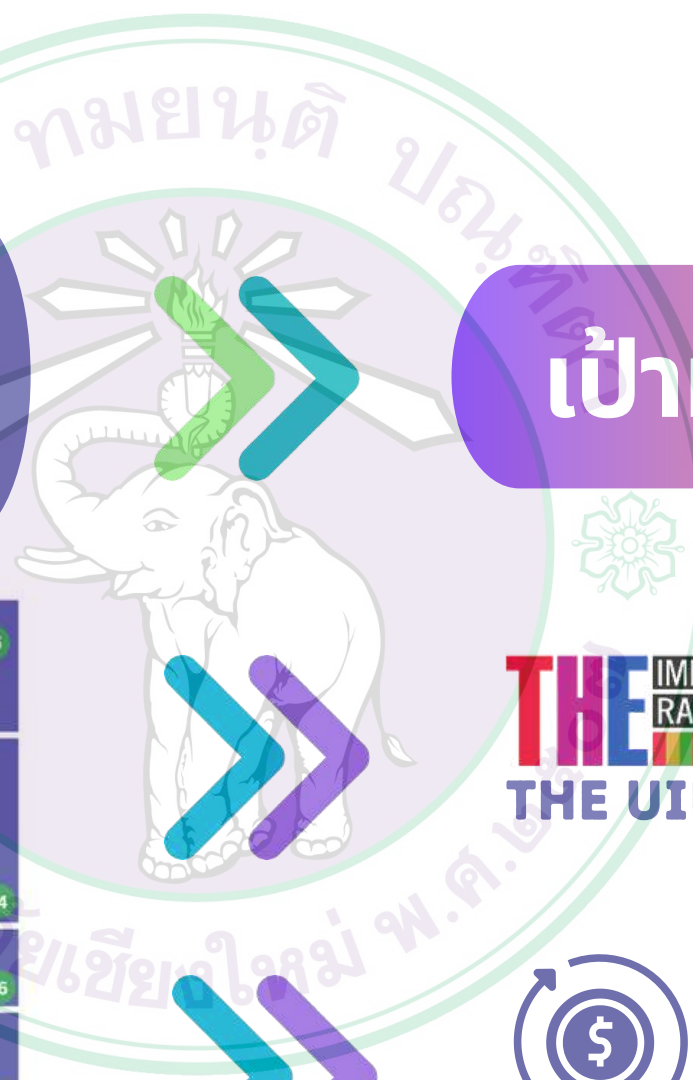
มหาวิทยาลัยชั้นนำ
ที่รับผิดชอบต่อสังคม
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
ด้วยนวัตกรรม
(ปี 2570)

- SO1 มช. พัฒนาระบบพลังงานอัจฉริยะบนเทคโนโลยี Blockchain
- SO2 มช. เป็น First Mover ในการพัฒนาเทคโนโลยีและสตาร์ทอัพด้าน Digital Health
- SO5 มช. ประกาศตัวเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างผู้ประกอบการสตาร์ทอัพที่สมบูรณ์พร้อมที่สุดในประเทศ
- SO5 มช. Kick-off ระบบการสนับสนุนการวิจัยขั้นแนวหน้าและงานวิจัยเชิงลึกแบบครบวงจร
- SO6 มช. เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการใช้ข้อมูล (Data Driven Enterprise)

- SO1 มช. เป็นผู้นำในด้าน Smart Bio-agriculture และเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อน BCG ของประเทศ
- SO1 มช. เดินหน้าเข้าสู่การวิจัยพัฒนาและการต่อยอดอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า Electric Vehicle (EV)
- SO2 มช. ผลักดันให้เกิดย่านนวัตกรรมทางการแพทย์และสุขภาพของเชียงใหม่
- SO3 มช. บัน Creative Startup ให้เกิดเป็นรูปธรรม พร้อมแบรนด์ค่านาสร้างสรรค์ที่สร้างการรับรู้ในวงกว้าง
- SO4 มช. ครบรอบ 60 ปี พร้อมก้าวเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ของนวัตกรรมและการพลิกโฉมระบบการศึกษาย่างมีนัยสำคัญ

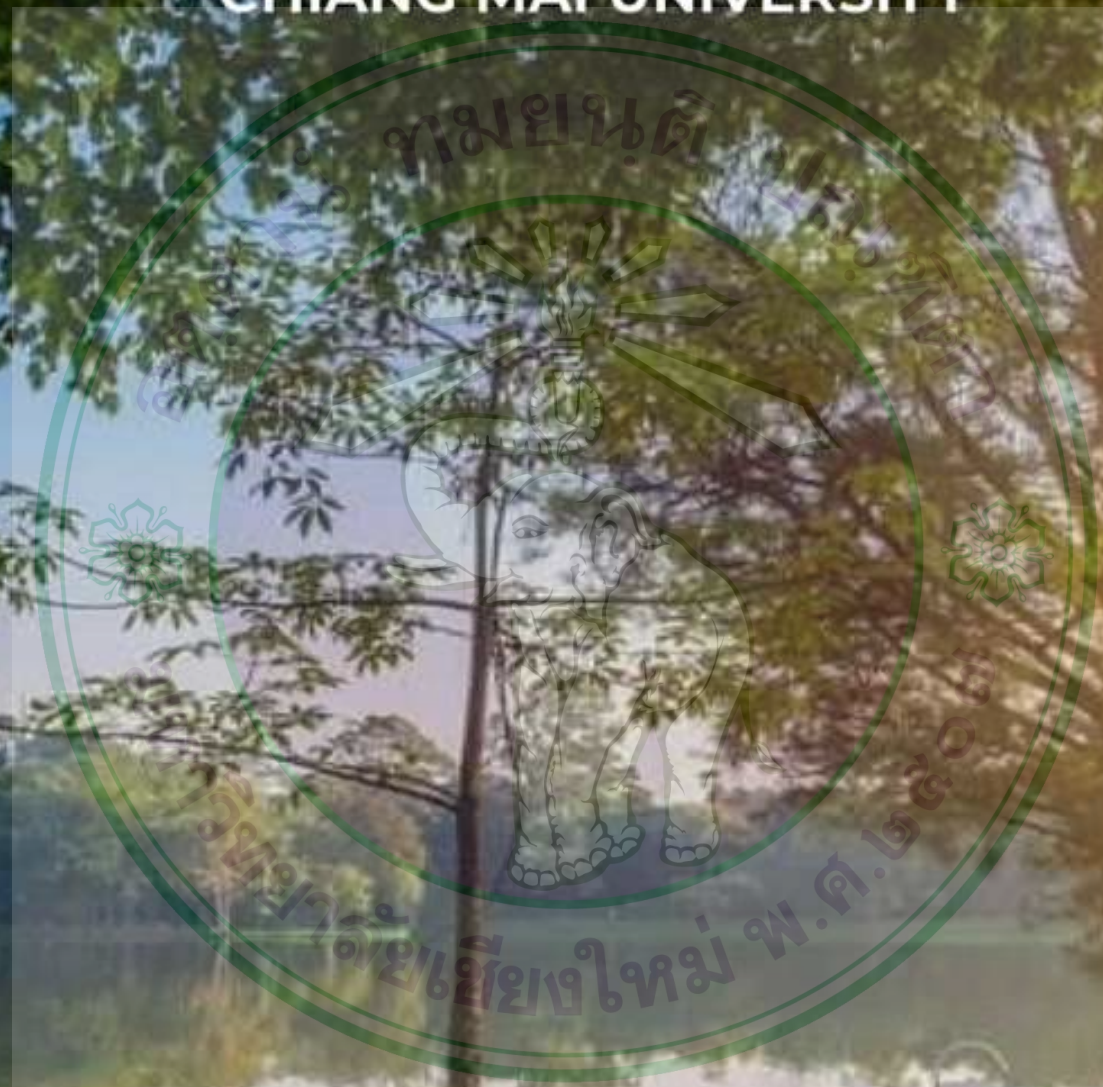
- SO1 มช. เป็นจุดหมายปลายทางของสตาร์ทอัพด้านเทคโนโลยีชีวภาพและการแพทย์ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- SO1 ระบบเมืองอัจฉริยะของ มช. ได้รับการขยายผลไปทั่วประเทศ และเริ่มเชื่อมโยงสู่ระดับนานาชาติ
- SO3 มช. ผลักดันให้เกิดย่านนวัตกรรมฐานดิจิทัลในจังหวัดเชียงใหม่
- SO3 มช. มีพันธมิตรในต่างประเทศที่ทำงานร่วมกันอย่างแน่นแฟ้นและเริ่มมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในระดับสากล
- SO4 ระบบการศึกษาที่สร้างคนตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต (Customized Brain Power Marketplace: CBPM) ถูกขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม
- SO2, SO5 มช. เป็นผู้นำในเทคโนโลยีที่ตอบโจทช์สมัยใหม่ของนวัตกรรมและการพลิกโฉมไปสู่โรค NCDs

- SO5 มช. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม (Innovation University) ที่ขับเคลื่อนด้วยแนวคิดนวัตกรรมแบบเปิด (Open Innovation)
- SO4 มช. พิสูจน์ให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนสู่ระบบการศึกษา แบบใหม่ (New Educational System) ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต
- SO6 มช. เป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Intelligence University) ที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- SO6 คน มช. มีทัศนคติแห่งการเติบโต (Growth Mindset) และมีการพัฒนาทักษะสู่การเป็น High Performance Workforce
- SO5, SO6 มช. สามารถสร้างกลไกและรูปแบบในการหารายได้ที่หลากหลายตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (CMU New Venture)
- SO1 มช. เป็นมหาวิทยาลัยแถวหน้าของประเทศที่มุ่งสู่การทำ Carbon Neutral
- SO2, SO1, SO2, SO6 มช. เป็นที่พึ่งของประเทศพร้อมเป็นศูนย์กลางในการยกระดับภูมิภาคสู่การพัฒนา Northern Economic Corridor (NEC)



CMU

CHIANG MAI UNIVERSITY



ขอบคุณครับ

วิสัยทัศน์:

ตัววัดระดับวิสัยทัศน์ (3-5 ตัววัด)

- 1)
- 2)
- 3)

ตัววัดในแต่ละ Pillar เพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

ด้านการจัดการศึกษา	ด้านวิจัย	ด้านบริการวิชาการ
1)	1)	1)
2)	2)	2)
3)	3)	
	4)	
ด้านการบริหารจัดการ		
1) Productivity/ Head		
2) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม		

Environmental Scanning

External Scanning

Five force Analysis

- ด้านการจัดการศึกษา
- ด้านวิจัย
- ด้านบริการวิชาการ

PEST Analysis

- Politics
- Economics
- Social
- Technology

Competitor Analysis

Internal Environment

Strength	Weakness
ด้านการจัดการศึกษา	
ด้านการวิจัย	
ด้านการบริการวิชาการ	
ด้านบุคคล	
ด้านการเงิน งบประมาณ	

SWOT

Strength	Opportunity
S1.	O1.
Weakness	Threat
W1.	T1.

Strategic Context

Strategic Challenge	ภาวะคุกคาม	Strategic Advantage	Strategic Opportunity
SC1		SA1	SOp.

การแบ่งปันประสบการณ์: การนำองค์กร (ระดับคณะ)

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.ทพ.อชิรุฑ์ สุพรรณเภสัช

8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567





คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2522
เป็นคณะทันตแพทยศาสตร์แห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
และแห่งที่ 4 ของประเทศไทย

“...ผลิตบัณฑิตเพื่อแก้ปัญหาด้านทันตสาธารณสุข
โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือ...”

45
years
FACULTY OF DENTISTRY
KHON KAEN UNIVERSITY



วิสัยทัศน์

“โรงเรียนทันตแพทย์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน”
A Great Dental School for All

พันธกิจ

การจัด
การศึกษา

การวิจัย

การรักษา
พยาบาล

บริการ
วิชาการ

ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

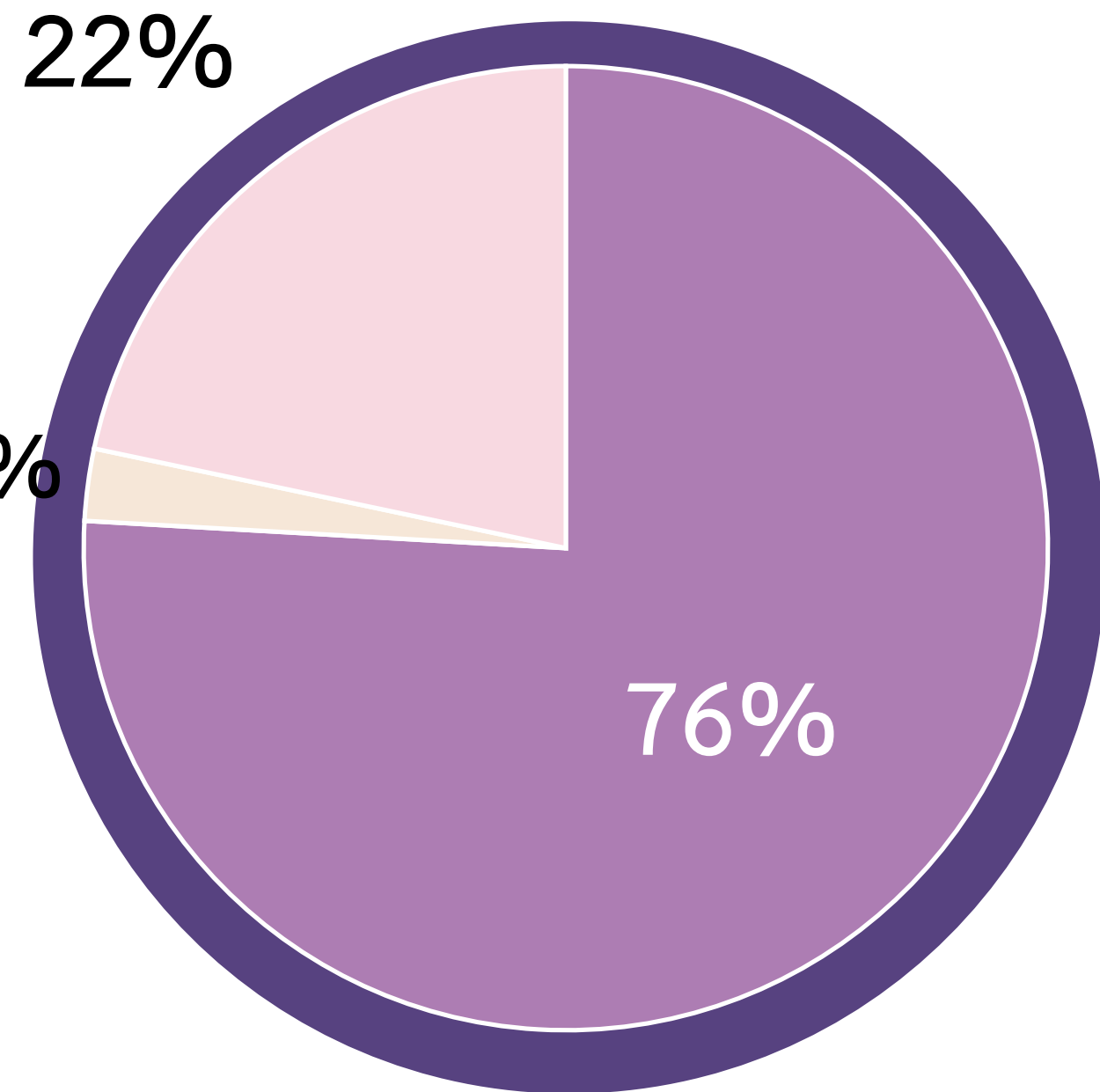




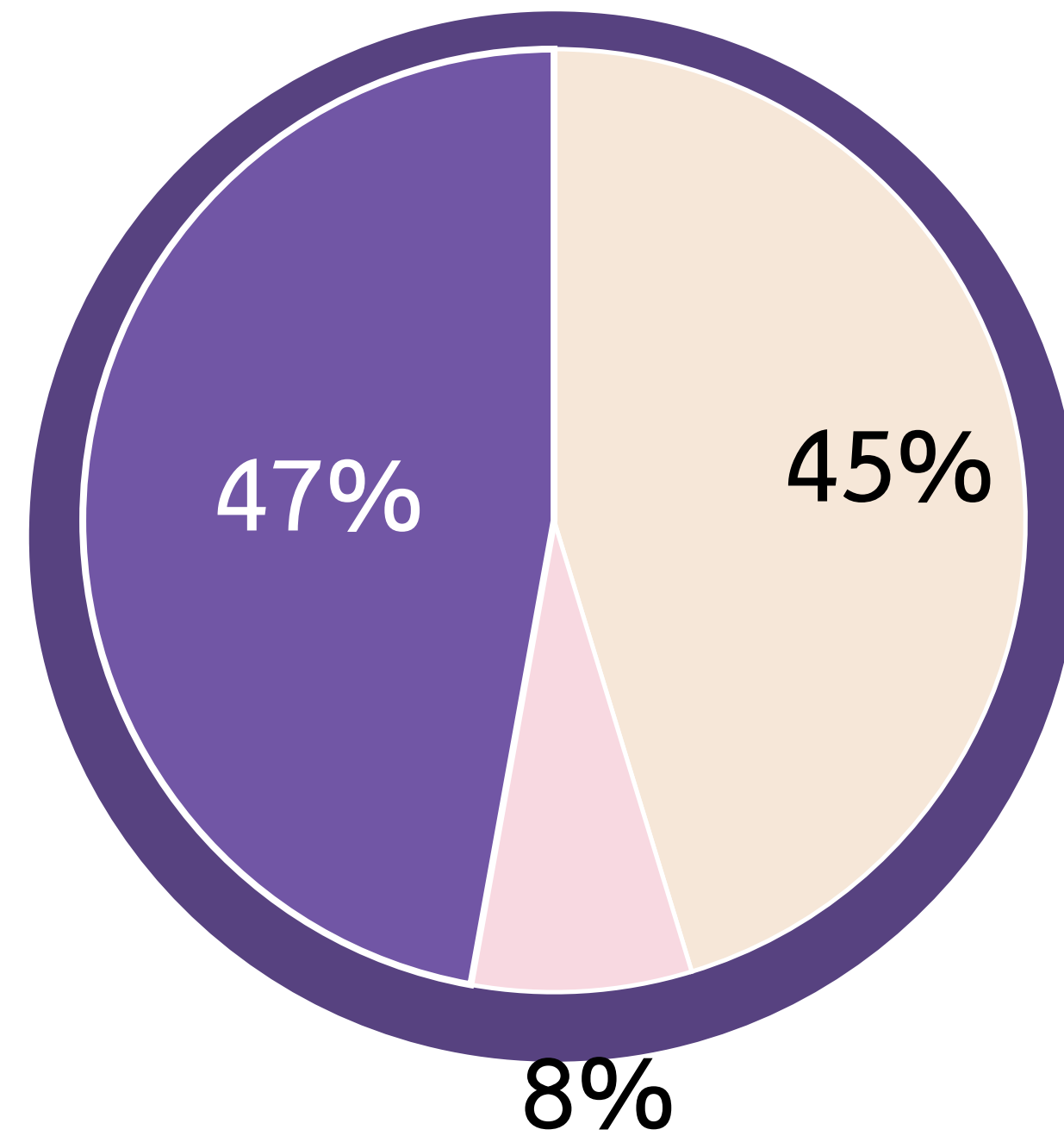
Best Place to work

จำนวนบุคลากร (296 คน)

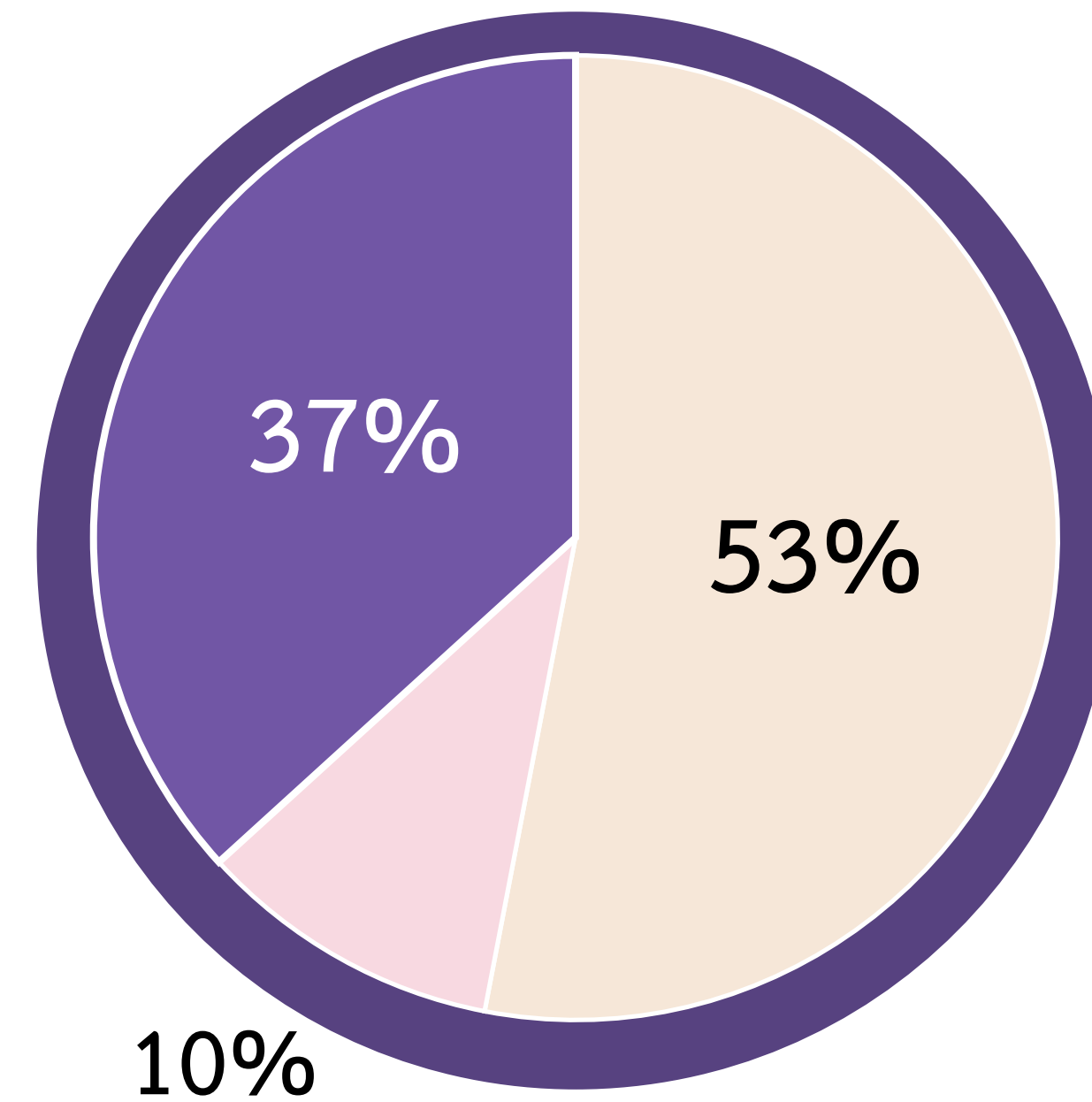
สายวิชาการ
(83 คน)



สายสนับสนุนวิชาชีพ
(106 คน)



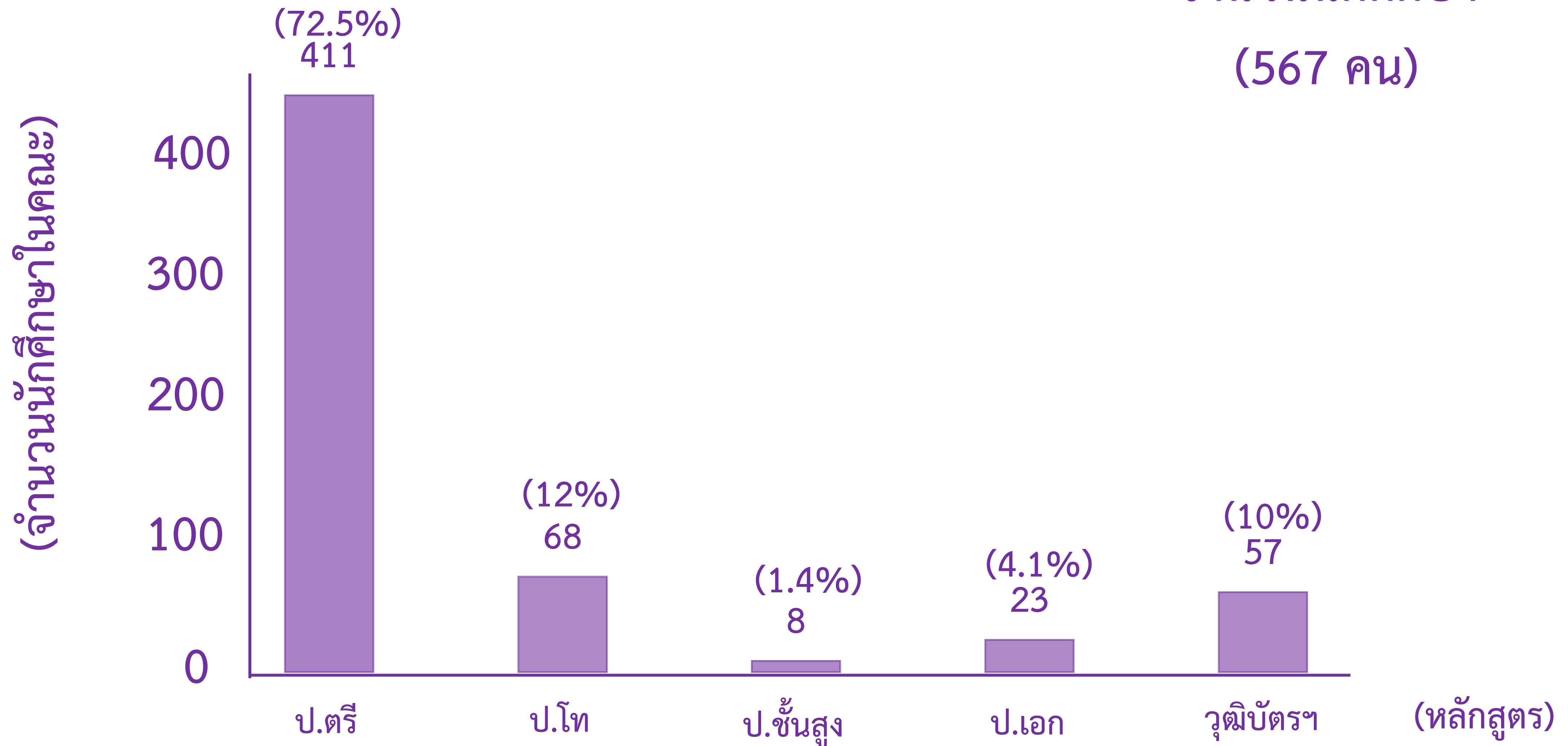
สายสนับสนุนทั่วไป
(107 คน)



- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ป.ตรี/ป.บัณฑิต
- ป.โท
- ป.เอก/ป.เอกหรือเทียบเท่า

จำนวนนักศึกษา

(567 คน)



เส้นทางการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

พัฒนากระบวนการ
ให้สอดคล้องเป้าหมายองค์กร

พัฒนากระบวนการ
ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ทบทวนการกำหนดตัวชี้วัด
สำคัญและความสอดคล้อง

ทบทวนการถ่ายทอด
เพื่อนำไปปฏิบัติ



พ.ศ. 2560



พ.ศ. 2564



พ.ศ. 2564

ทบทวนปรับปรุง
เทียบเคียงกระบวนการทำงานและผลลัพธ์
กับแนวปฏิบัติที่ดี



คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
FACULTY OF DENTISTRY, KHON KAEN UNIVERSITY

เส้นทางการพัฒนาองค์กร

เตรียมบุคลากรสำหรับ
สมรรถนะหลักในอนาคต

สร้างระบบนิเวศธุรกิจ
ร่วมมือกับพันธมิตร คู่ความร่วมมือ
เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

จัดรูปแบบทำงานที่ส่งเสริม
ความคล่องตัวและ
ความสามารถในการฟื้นตัว

สร้างระบบความรับผิดชอบต่อ
ในผลการดำเนินการของ
บุคลากรและองค์กร



ปรับกระบวนการ

ยกระดับมาตรฐาน



เชื่อมโยงความผูกพันกับ
ผลลัพธ์ขององค์กร

เสริมสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุน
ความสำเร็จขององค์กร

ประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพ
ของการเรียนรู้และพัฒนา



การเปลี่ยนผ่าน

ทีมบริหารเดิม



รศ.ดร.กพญ.วราบุษ ปิติพัฒน์
คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์



รศ.กพญ.อโนมา รัตนะเจริญธรรม
รองคณบดีฝ่ายบริหาร



ผศ.ดร.กพญ.รัชฎา ฉายจิต
รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์



ผศ.ดร.กพ.อิชร์อร สุพรรณเภสัช
รองคณบดีฝ่ายการศึกษา



รศ.ดร.กพ.ทีชายุ พลากร จอร์นส
รองคณบดีฝ่ายวิจัย บัณฑิตศึกษา
และวิเทศสัมพันธ์



ผศ.กพญ.ภัทรมน รัตนาพันธุ์
รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม



ผศ.กพญ.อาภาภรณ์ ภาษาสุข
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร



ผศ.ดร.กพ.ศุภวิชญ์ หมอกมิต
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์



ผศ.กพญ.กุลวรา ธาริชะ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา



ผศ.ดร.กพญ.จันทร์ธิดา ภาภูตานนท์
ณ มหาสารคาม
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย บัณฑิตศึกษา
และวิเทศสัมพันธ์



ผศ.ดร.กพญ.อุทัยวรรณ
อารยะตระกูลชิต
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม

สานต่อความสำเร็จของคณะ

ทีมบริหารใหม่ มิถุนายน 2566 - ปัจจุบัน



ผศ.ดร.ทพ.อชิรชूर สุพรรณเกษัช
คณบดีกัณฑ์แพทยศาสตร์



รศ.ทพญ.อโนมา รัตนะเจริญธรรม
รองคณบดีฝ่ายบริหาร



ผศ.ดร.ทพญ.รัชฎา ฉายจิต
รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์



ผศ.ทพ.วัชรินทร์ หอวิจิตร
รองคณบดีฝ่ายการศึกษา



ผศ.ดร.ทพ.ศุภวิชญ์ หมอกมิด
รองคณบดีฝ่ายวิจัย บัณฑิตศึกษา
และวิเทศสัมพันธ์



อ.ดร.ทพ.ธีรพันธ์ สอดสกุล
รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม



ผศ.ทพญ.กุลวรา ธาริชะ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร



อ.ดร.ทพ.พิริวัต เอื้อสุวรรณ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์



อ.ทพ.กัรรุณี เหลืองตระกูล
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษา



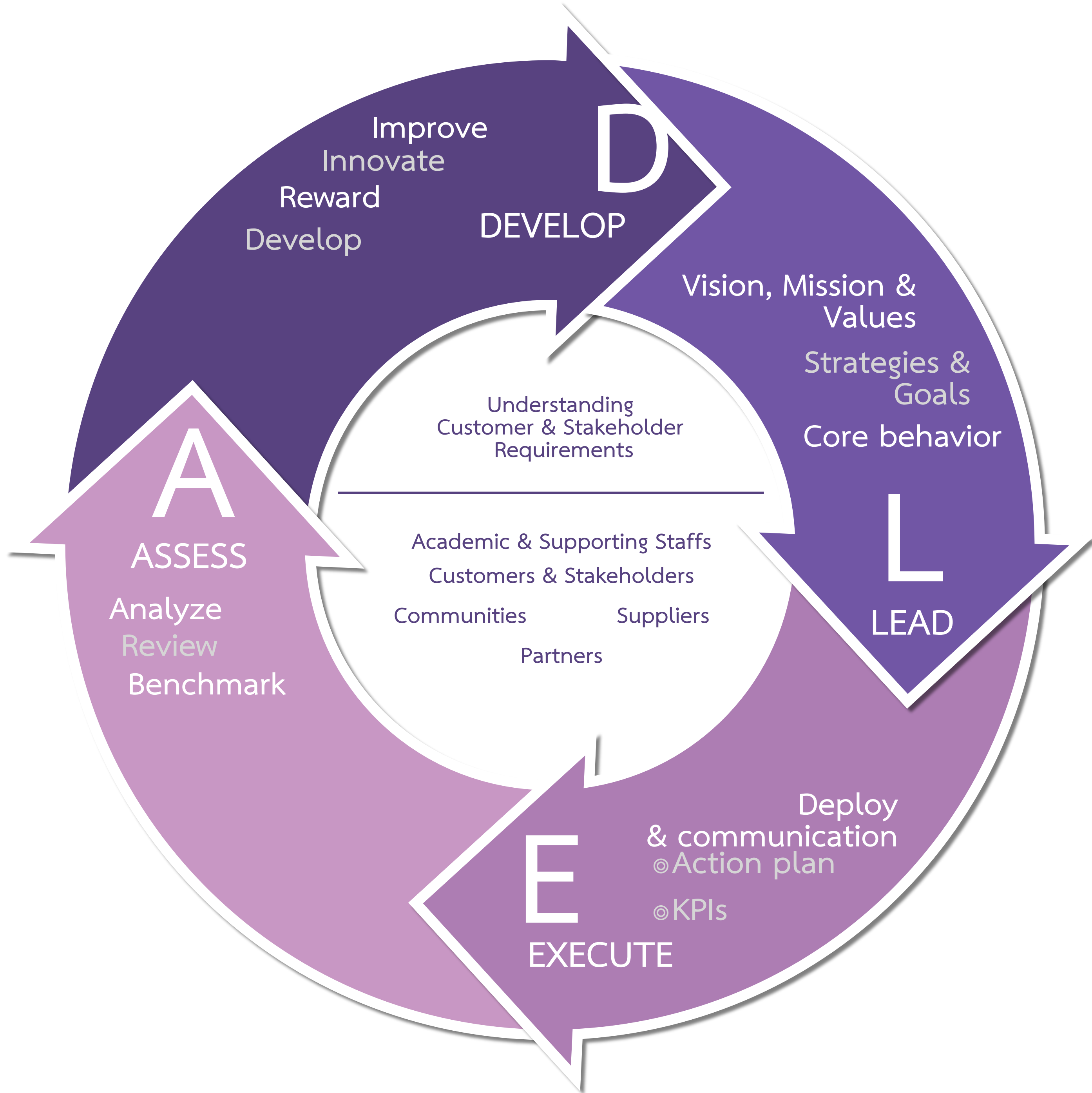
อ.ดร.ทพ.พงศภัค ว่องรัตนวานิช
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย บัณฑิตศึกษา
และวิเทศสัมพันธ์



รศ.ทพญ.วารารณีย์ สุวรรณรงค์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม



ผศ.ทพญ.ปุนยาพร รัตนสุคุด
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม



ระบบการนำองค์กร

- เพื่อสื่อสาร ถ่ายทอด และขับเคลื่อนองค์กร
- ผู้บริหารทุกคนเห็นภาพรวมของระบบบริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์



การชี้นำทิศทางองค์กร

สร้างคุณค่า

ตอบสนองความต้องการ

- ผู้เรียน
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ชุมชน สังคม
- ประเทศ

สร้างความสำเร็จ

- กำหนดทิศทางขององค์กร
- กำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมาย
- กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จ
(ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการและนโยบาย
สำคัญที่เชื่อมโยงกับการบรรลุวิสัยทัศน์)



ทบทวนวิสัยทัศน์

พ.ศ. 2557 - 2562

คณะทันตแพทยศาสตร์ชั้นนำแห่งอาเซียน
Leading Dental School of ASEAN
(เป้าหมายอันดับ 1 ใน 3 ของอาเซียน)

ตั้งแต่ พ.ศ. 2563

“โรงเรียนทันตแพทย์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน”
A Great Dental School for All



คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

FACULTY OF DENTISTRY, KHON KAEN UNIVERSITY

ทบทวนค่านิยม

D E N T K K U



Social
Devotion

Management
By Fact

Innovation
Focus

Lifelong
Learning

Excellent
Service For All



คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

FACULTY OF DENTISTRY, KHON KAEN UNIVERSITY

สมรรถนะหลัก

Core Competencies



- การผลิตบัณฑิตทันตแพทย์ที่มีความชำนาญด้านทันตสาธารณสุข เพื่อให้บริการประชาชนแบบบูรณาการร่วมกับสหสาขาวิชา
- การบริการทางด้านทันตกรรมระดับตติยภูมิ ที่มีการบูรณาการกับสหสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ



Our Cultures

FACULTY OF DENTISTRY
KHON KAEN UNIVERSITY

SERVICE-MIND

TEAMWORK

ADAPTABILITY

RESPONSIBILITY





โรงเรียนทันตแพทย์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน
A Great Dental School for All

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Internationalization | 5. Digital Transformation |
| 2. Educational transformation | 6. การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร |
| 3. การสร้างเสริมศักยภาพด้านวิจัย | 7. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ |
| 4. การหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง | |

SC

SO

1. การขยายศักยภาพการบริการเพื่อรองรับ Medical Hub
2. การสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ

1. คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายสาขา
2. มีศูนย์วิจัย/กลุ่มวิจัยที่เข้มแข็ง
3. มีเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งในและต่างประเทศ

SA

CC

1. การผลิตบัณฑิตทันตแพทย์เพื่อให้บริการในรูปแบบบูรณาการร่วมกับสหสาขาวิชา
2. การบริการทางทันตกรรมในรูปแบบ Interdisciplinary Advanced Dental Care

S M I L E

S T A R

ทบทวนในสิ่งที่

เป็น
ออกแบบสิ่งที่อยากเป็น

ร่วมเรียนรู้
ร่วมภาคภูมิใจ
สร้างทีม...สร้างพลัง
สร้างแรงบันดาลใจ



จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ปี 2563 - 2566

แผนกลยุทธ์ตามพันธกิจ

- ผลิตบัณฑิตทันตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพช่องปากที่ได้มาตรฐานวิชาชีพระดับสากล
- การจัดการศึกษาแบบ Life-long Learning



ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้



เป็นแหล่งฝึกอบรมเฉพาะทางด้านทันตแพทยศาสตร์และทันตสาธารณสุขในระดับชาติและนานาชาติ



- ยกระดับการให้บริการทางทันตกรรมตามมาตรฐานระดับสากล
- ส่งเสริมสุขภาพช่องปากในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ป่วยพิเศษ รวมทั้งชุมชนที่กำหนด



- พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วย Digital platform
- ยกระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ
- บุคลากร มีทักษะสำคัญที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร





ทบทวนแผนกลยุทธ์ร่วมกัน
เพื่อสร้างความสำเร็จของคณะ

แผนยุทธศาสตร์การบริหาร

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2566 - 2570

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทพ. อชิรวุธ สุพรรณเกษิข

การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความเข้าใจ



จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ปี 2567 - 2570

SO1.
Reforms for
Excellence

SO3.
Enhancing
Community
Oral Health

SO2.
Collaboration
and
Partnerships

SO4.
Smart
Administration

แผนกลยุทธ์
ที่บูรณาการพันธกิจ



ตัวอย่างการพัฒนาบริการให้ทันการเปลี่ยนแปลง



การยกระดับการให้บริการทางทันตกรรมที่เป็นเลิศ:

- พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านทันตกรรม
- บริการทางทันตกรรมด้วยทันตกรรมดิจิทัล
- การตลาดเชิงรุกเพื่อเพิ่มรายได้
- พัฒนาตามมาตรฐานการรับรองเฉพาะโรค



ตัวอย่างการพัฒนาความร่วมมือเพื่อบรรลุความสำเร็จ



พัฒนาผลงานวิจัยต่อยอดเพื่อการใช้ประโยชน์และเชิงพาณิชย์



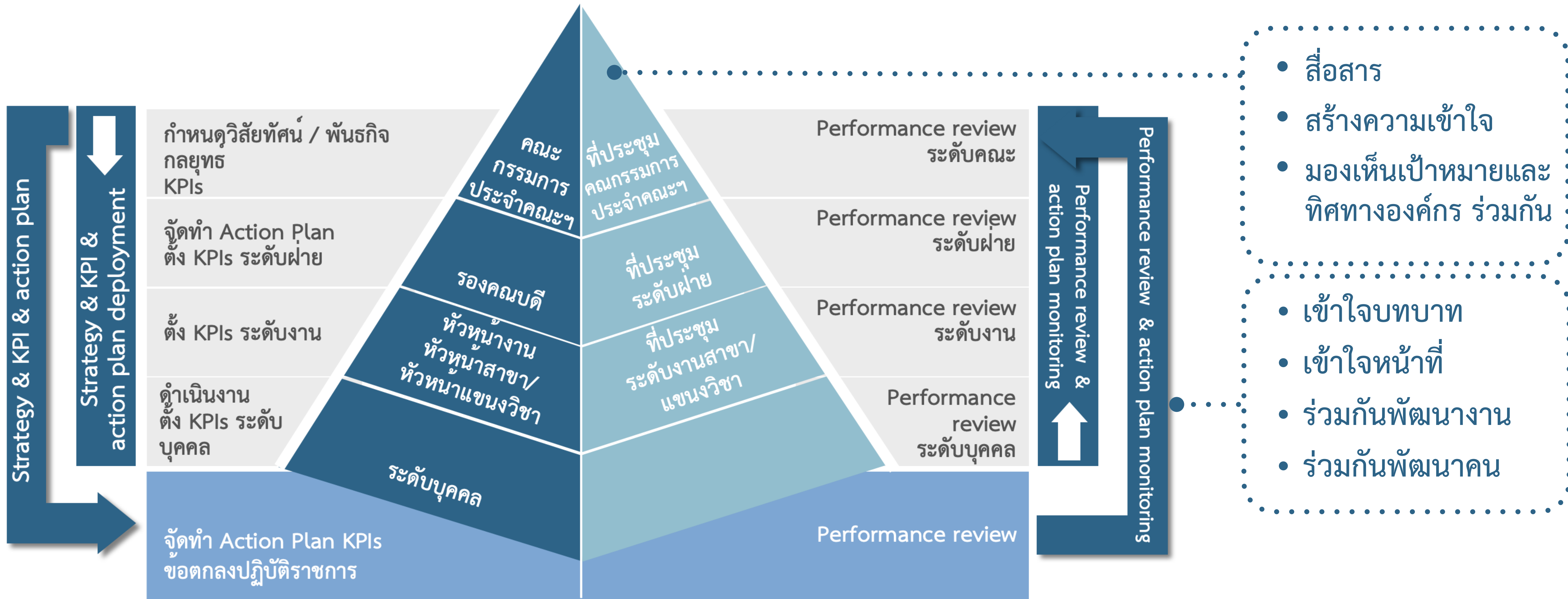
พัฒนากระบวนการด้านการตลาดและลูกค้า



พัฒนาการดูแลสุขภาพประชาชนในชุมชนอย่างเป็นองค์รวม



การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดตามลำดับชั้น



- สื่อสาร
- สร้างความเข้าใจ
- มองเห็นเป้าหมายและทิศทางองค์กร ร่วมกัน
- เข้าใจบทบาท
- เข้าใจหน้าที่
- ร่วมกันพัฒนางาน
- ร่วมกันพัฒนาคน

การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล (Performance Agreement)

บทบาทระบบงาน

เสี่ยงลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Management process

กระบวนการ
นำองค์กร

กระบวนการ
จัดการทำกลยุทธ์

กระบวนการ
กำกับองค์กร

Key work process

กระบวนการ
จัดการศึกษา ★

กระบวนการ
วิจัย

กระบวนการ
บริการวิชาชีพ★

กระบวนการ
บริการวิชาการ

Key support process

กระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหาร
การเงินและพัสดุ

กระบวนการบริหาร
ข้อมูลสารสนเทศ

กระบวนการบริหาร
ด้านกายภาพและ
สิ่งแวดล้อม

Marketing
Management

กระบวนการ
จัดการความรู้
และนวัตกรรม

Network
Management

CSR
Management

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความพึงพอใจ ของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทบทวนและออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ

กระบวนการ...การรักษาพยาบาล..... (Process Owner รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาลทันตกรรม)

ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

1. ร้อยละความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ (จำแนกตามกลุ่มผู้ป่วย)
2. จำนวนผู้ป่วยที่มีการ Re-admission ภายใน 28 วัน
3. จำนวนผู้ป่วยที่เกิดภาวะแทรกซ้อนรุนแรงจากการรักษา
4. ผลการประเมินผ่าน HA ,DSC ,TDCA,
5. ร้อยละของรายได้สุทธิจากการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น

ประกอบด้วย4..... กระบวนการย่อย (Sub process)

1. กระบวนการ... ประชาสัมพันธ์และการตลาด

1. กระบวนการ...การเข้าถึงและเข้ารับบริการ (Access and Entry)

2. กระบวนการ.....การดูแลผู้ป่วย (Patient Care Delivery)

3. กระบวนการ...การดูแลต่อเนื่อง (Continuity of Care)

4. กระบวนการ....สนับสนุนการเรียนการสอน การบริการทางทันตกรรม และวิจัย



กระบวนการหลัก: ...การรักษาพยาบาล.....		ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายรพ.		จัดทำครั้งที่ 1 : ทบทวนทุกปี
กระบวนการย่อย: การเข้าถึงการรักษา (Access to care)		ผู้รับผิดชอบหลัก: รองคณบดีฝ่ายรพ.		ผู้รับผิดชอบร่วม: รองฝ่ายบริหาร
Stakeholder (6)	Input (7)	Process (1)	Output (2)	Customer (3)
S1 <u>สรพ.</u>	SI 1 มาตรฐาน HA ฉบับที่ 5 III-1 การเข้าถึงและเข้ารับบริการ (Access and Entry) https://backend.ha.or.th/fileupload/DOCUMENT/00148/77c77e3f-ed2f41a9-90d4-22164a69a871.pdf	1 การเข้าถึงและเข้ารับบริการ (Access and Entry) 1. การ <u>จัดบริการ</u> (Service Provision) 2. การเข้าถึง (Access) 3. การเข้ารับบริการ (Entry)	O1 ผู้ป่วยเข้าถึงการรักษา	C1 ผู้ป่วย
S2 กระทรวงสาธารณสุข	SI 2 คำประกาศสิทธิผู้ป่วย http://www.mtc.or.th/file_news/file1_18.pdf SI 3 ชุดสิทธิประโยชน์			
Need	Input Requirement (8)	Process Specification (9)	Output Specification (5)	Need (4)
	SIR 1 การเข้าถึงและเข้ารับบริการ ต้อง	PS1 มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มี	OS1 มีมาตรฐานการ	CN1 สามารถเข้าถึง



การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความเข้าใจ



ส่งเสริม Sense of belonging
ทุกความคิดเห็นมีส่วนในการพัฒนา ปรับปรุงคณะ

การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ไร้ใจ เชื่อถือได้



การมอบหมายงานที่ท้าทาย
การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
การพบปะพูดคุยอย่างสร้างสรรค์
การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

การสื่อสารเชิงบวก เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ...

หน่วยทรัพยากรบุคคลและสารบรรณ
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



Communication with Impact : Inside Strength, Outside Success

วันอังคารที่ 31 ตุลาคม 2566

เวลา 09.00 - 16.30 น.

ณ ห้องบรรยาย DT1 - 2 ชั้น 2 อาคารมหิตลานุสรณ์

วิทยากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา สมไพบูลย์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและการแสดง

จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ประกาศคณะทันตแพทยศาสตร์

ฉบับที่ ๖๘/2563

เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ตามที่ รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) และนโยบายของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น

คณะทันตแพทยศาสตร์ ขอประกาศนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับผู้บริหาร และบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ ให้ยึดถือและปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นให้บุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการตามภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม

เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางให้ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินการดังนี้

1. ด้านความโปร่งใส สาธารณชนและผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของคณะทันตแพทยศาสตร์ ได้อย่างสะดวกในช่องทางที่กำหนด มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ และมีการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ

2. ด้านความพร้อมรับผิด ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นและรักษาวินัยข้าราชการพลเรือนโดยเคร่งครัด

4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วัฒนธรรมการทำงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล เริ่มต้นจากการรักษาความซื่อสัตย์สุจริตในตนเองและมีค่านิยมร่วม ในการต่อต้านการทุจริต มีแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

5. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีระบบการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน เผยแพร่บทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นปัจจุบัน

นโยบายด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน คณะทันตแพทยศาสตร์



คำประกาศแสดงเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้าพเจ้า รองศาสตราจารย์ ดร. ทันตแพทย์หญิงวราวุธ พิติพัฒน์ คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี กรรมการประจำคณะ หัวหน้าแขนงวิชา/สาขาวิชา ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ และหัวหน้างาน ขอประกาศเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติงานว่า จะปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร



คำสั่งคณะทันตแพทยศาสตร์

ที่ ๒๓/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและกำกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และความสุจริตทางวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์

แต่งตั้งคณะกรรมการ ส่งเสริมและกำกับการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ และความสุจริตทางวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์

เพื่อให้การดำเนินการด้านจรรยาบรรณ และความสุจริตทางวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ มีมาตรการและการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ควบคุมและการดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและความสุจริตทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานในระดับส่วนงานเป็นไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะทันตแพทยศาสตร์

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 จึงแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งและบุคคลดังมีรายชื่อต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการส่งเสริมและกำกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และความสุจริตทางวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ | เป็นที่ปรึกษา |
| 2. รองศาสตราจารย์จันทรี ปภังกรกิจ | เป็นประธานกรรมการ |
| 3. รองคณบดีฝ่ายบริหาร | เป็นกรรมการ |
| 4. รองคณบดีฝ่ายการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 5. ศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ คำรุ่งเรือง | เป็นกรรมการ |
| 6. รองศาสตราจารย์วราภรณ์ สุวรรณรงค์ | เป็นกรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวดี เอื้ออริโยชาติ | เป็นกรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรรณิการ์ เรืองศรี | เป็นกรรมการ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทริศา ภวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม | เป็นกรรมการ |
| 10. นางกิติพร ไชโยกุล | เป็นกรรมการ |
| 11. นางสาวกนกวรรณ วงศ์อินทร์อยู่ | เป็นกรรมการ |
| 12. นางยุคนธร แทนวิสุทธิ | เป็นกรรมการ |
| 13. นางประทุมมา ทาแดง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 14. นางสาวนวรรณ์ ชนะบัว | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 15. นางสาววรินทร์ ศรีสวัสดิ์ | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ กำหนดให้มีมาตรการและกลไกในการสร้างความตระหนัก การป้องกัน รวมทั้งการกำกับ มิให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ประพฤติผิดจรรยาบรรณ หรือประพฤติผิดหลักความสุจริตทางวิชาการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สื่อสาร สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับความสุจริตทางวิชาการ (Academic honesty)



ขอเชิญ
บุคลากรและนักศึกษา
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ร่วมฟังการ
บรรยายและ
แลกเปลี่ยน
เรียนรู้

ศ.นพ. วัชรชัย วัฒนศัพท์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่นคนที่ 15
และผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาผู้นำ
และสร้างบัณฑิตธรรมรักษาสกุล

รศ.ดร.สถาพร เรืองธรรม
หัวหน้าสาขาวิชาสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มข.

**การดำเนินงานวิจัย
ด้านความสุจริต
ทางวิชาการ**

ในวันที่ 8 กันยายน 2564 เวลา 13.30-15.30 น.
ณ ห้องบรรยายการศึกษาต่อเนื่อง ชั้น 7
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

DENT KKU



**ประกาศผล..
การตัดสินรางวัล**

รางวัลที่ 1
-- ไม่มีผู้ผ่านเกณฑ์ --

รางวัลที่ 2
รับเงินรางวัล 1,500.- พร้อมใบประกาศนียบัตร

นางพ.ณัฐนันท์ บิวแสง
นักศึกษาคณะแพทยฯ ชั้นปีที่ 4

นางพ.สุจิตา บุญมี ตั้งธรรมะกุล
นักศึกษาคณะแพทยฯ ชั้นปีที่ 4

นางพ.ณิษดา ไสภาน อภิภูญา
นักศึกษาคณะแพทยฯ ชั้นปีที่ 5

โครงการ
Logo
Design Contest



รางวัล Popular Vote
รับเงินรางวัล 900.- พร้อมใบประกาศนียบัตร

นายกันต์พงษ์ สารฤกษ์วิวัฒน์
(ผู้ช่วยภาคีชมร)

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

1st Workshop in Academic Honesty

ตัวแทนนักศึกษา

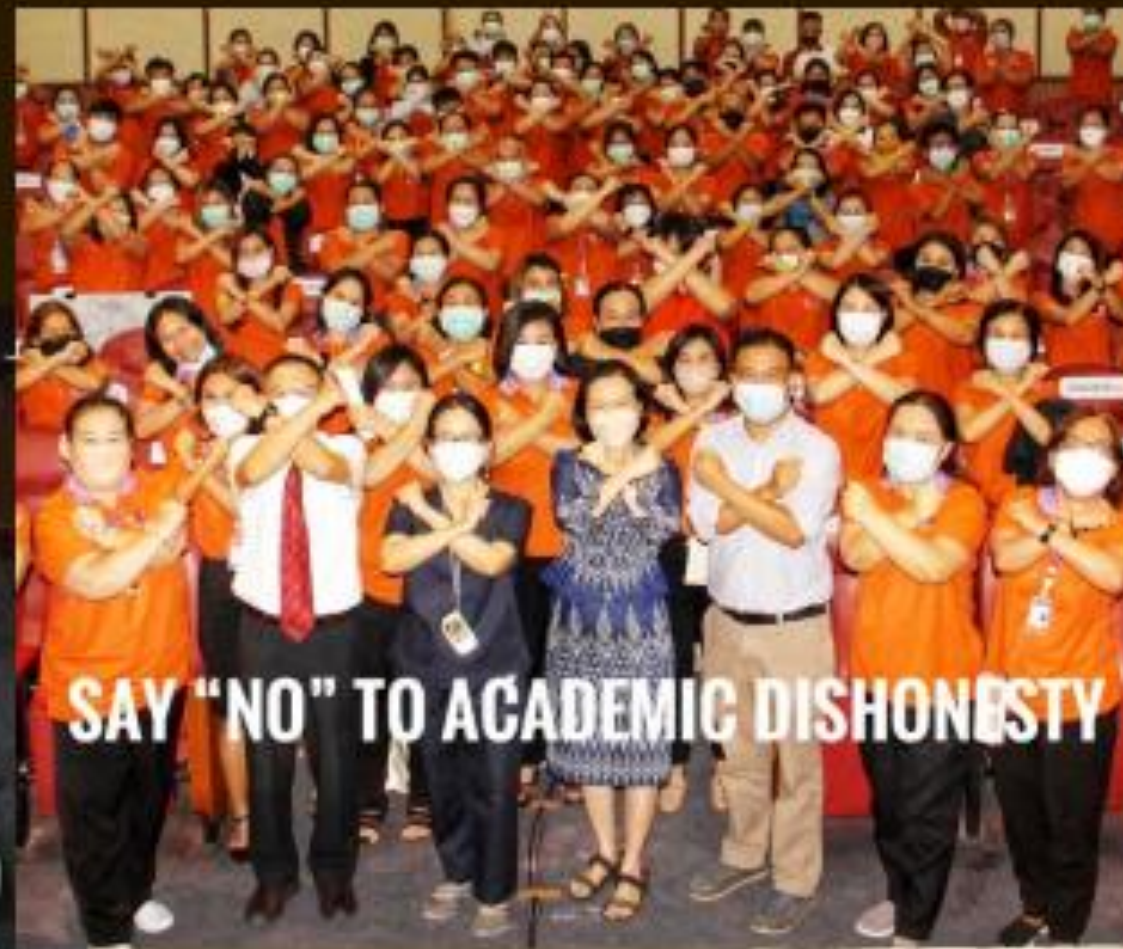
25 เมษายน 2565



Case study เกี่ยวกับ academic dishonesty 4 cases

สัมมนา บุคลากร สาย สนับสนุน ประจำปี 65

22 มิถุนายน 2565



กำหนดธรรมนูญองค์กรแพทย์และทันตแพทย์ แต่งตั้งคณะกรรมการ องค์กรแพทย์และทันตแพทย์

องค์กรแพทย์และทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (อ.พ.ท.ข.)



คำสั่งคณะกรรมการทันตแพทยศาสตร์
ที่ ๑๑๔ /2565

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการองค์กรแพทย์และทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อให้การบริหารจัดการทางทันตกรรมและทางการแพทย์ ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีคุณภาพ ดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจัดทําสถิติของผู้ป่วยที่ได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นธรรม

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 5161/2558 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 มอบอำนาจให้ปฏิบัติกรแทน จึงแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งและมีรายชื่อต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการองค์กรแพทย์และทันตแพทย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย

1. คณบดี	เป็นที่ปรึกษา
2. รศ.ดร.พ.จรินทร์ ปภังกรกิจ	เป็นที่ปรึกษา
3. รศ.ดร.พญ.อาริยา รัตนทองคำ	เป็นที่ปรึกษา
4. รศ.พญ.วรรณฉวี สุวรรณรงค์	เป็นประธานกรรมการ
5. ผศ.พญ.อารยา สิมก	เป็นรองประธานกรรมการ
6. ผศ.ดร.พญ.สุพรรณิการ์ เวียงศรี	เป็นกรรมการ
7. ผศ.ดร.พ.เอกสิทธิ์ มโนสุคนธ์	เป็นกรรมการ
8. ผศ.พ.วิจิตร วิทยจักร	เป็นกรรมการ
9. ผศ.ดร.พ.ณัฐพงษ์ กันตรัง	เป็นกรรมการ
10. ผศ.ดร.พญ.ปฎิมาพร พึ่งชาญชัยกุล	เป็นกรรมการ
11. อ.นพ.พ.ธีรศักดิ์ เจ็่งประภากร	เป็นกรรมการ
12. ทพ.อิสริวดี ศิริถิถิย์	เป็นกรรมการ
13. ทพ.พีรณัฐ ชาญญูพิสน	เป็นกรรมการ
14. ผศ.พญ.วิไลรัตน์ สดุษฎีชัยกุล	เป็นกรรมการและเหรัญญิก
15. ทพญ.อังฉริยา ปิยะสันติ	เป็นกรรมการและเลขานุการ
16. ทพญ.กมลชนก กมลณฤณ	เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

/บทบาท...

-2-

บทบาทหน้าที่

1. ร่าง จัดทำ และแก้ไขธรรมนูญองค์กรแพทย์และทันตแพทย์
2. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแพทย์และทันตแพทย์
3. บริหารงานองค์กรแพทย์และทันตแพทย์ ตามที่บัญญัติไว้ในธรรมนูญองค์กรแพทย์และทันตแพทย์
4. เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณ ให้ข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการโรงพยาบาลทันตกรรม และคณะกรรมการชุดต่างๆ ของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. ประสานงานภายในคณะทันตแพทยศาสตร์และสหวิชาชีพ รวมทั้งองค์กรภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรแพทย์และทันตแพทย์มีประสิทธิภาพ
6. ร่วมในการพัฒนาโรงพยาบาลตามนโยบายของโรงพยาบาลทันตกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนพันธกิจของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567

สั่ง ณ วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2565

(รศ.ดร.พญ.วรรณฉวี สุวรรณรงค์)
คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

ความท้าทายด้านบุคลากร

ด้านอัตรากำลัง

- บุคลากรเกษียณอายุไม่มีอัตราทดแทน
- ความคุ้มค่าในการเพิ่มอัตรากำลังด้วยเงินรายได้ของคณะฯ

ด้านขีดความสามารถ

- พัฒนาสมรรถนะ แบ่งปันความรู้เพื่อให้บุคลากรช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น
- พัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 - Transformation of Learning
 - Digital Disruptive
 - Internationalization
 - Future skill





อัตรากำลัง ของบุคลากร

วิเคราะห์ความจำเป็นโดยพิจารณาจาก วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/
งบประมาณ รายได้ ความคุ้มค่า/ เกณฑ์มาตรฐาน

สรรหาบุคลากรโดยประเมินสมรรถนะที่ต้องการ ประเมิน
Culture fit test
จัดทำ “คู่มือและคำแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่”

เพิ่มช่องทางการสรรหาคนเก่ง
อาจารย์เกษียณ ผู้มีความรู้ความสามารถ นักวิจัยอาวุโส
บุคลากร Part-time

ปรับคุณสมบัติผู้สมัคร เช่น ทันตแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาป.โท
หรือมีวุฒิความรู้ความชำนาญ > 3 ปี



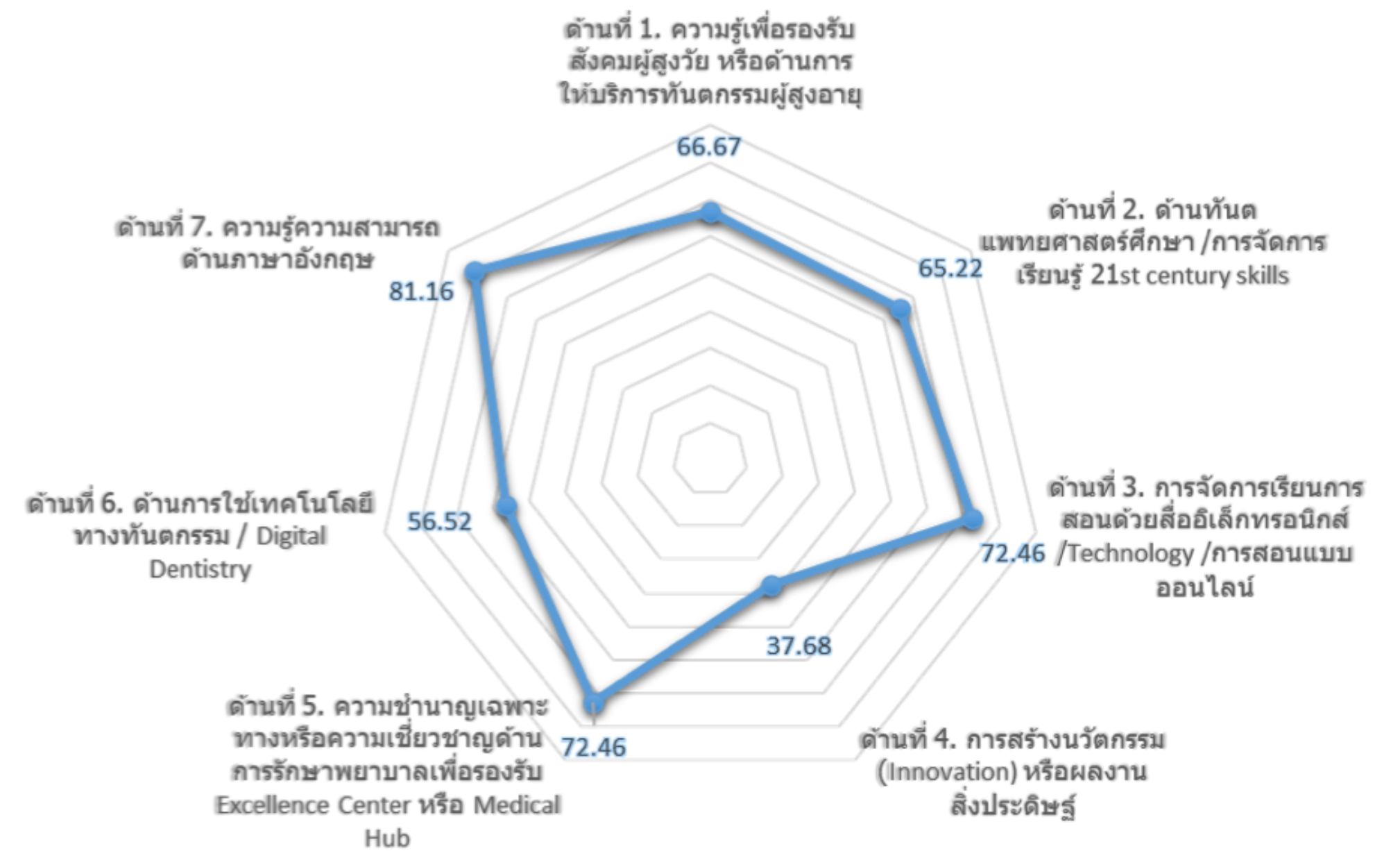
การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง คณะทันตแพทยศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ 2566 -2570

แขนงวิชา	คำย่อ	อัตราที่พึงมี (ปี66)		อัตราคนครอง					การจัดสรรอัตรา				อัตราเกษียณ				
		FTES	WES	ปี 66	ปี 67 (รวม จัดสรรปี 66)	ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
แขนงวิชาชีววิทยาช่องปาก	Oral bio.	6.20	4.25	5	5	4	4	4	1ท			1อ	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
แขนงวิชาปริทันตวิทยา	Perio.	4.34	5.34	5	6	6	6	5				1อ	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
แขนงวิชาวินิจฉัยโรคช่องปาก	Diag.	6.49	7.27	6	7	6	6	6	1ท	1อ	1อ		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
แขนงวิชาทันตกรรมจัดฟัน	Ortho.	6.32	8.95	6	6	6	6	6	1อ		1อ		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
แขนงวิชาทันตสาธารณสุข	Oral Health	7.01	7.01	8	6	4	4	3	2ท	1ท	1อ	2อ	0.0	3.0	1.0	0.0	1.0
แขนงวิชาทันตกรรมสำหรับเด็ก	Pedo.	3.36	4.43	6	7	7	7	6	1ท OPD	1ท OPD		1อ	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
สาขาวิชาทันตกรรมบูรณะ	Oper.	5.74	9.03	13	13	13	13	12		1ท		1อ	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0
สาขาวิชาทันตกรรมประดิษฐ์	Posth.	12.01	10.58	13	13	13	13	12		1ท		1อ	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0
สาขาวิชาศัลยศาสตร์ช่องปาก	Sur.	8.59	11.49	12	12	12	12	12	1ท 2D			1อ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
รวม		60.07	68.35	74	75	71	71	66	1อ+6ท	1อ+4ท	3อ	8อ	0	4	2	1	4

การประเมินขีดความสามารถของบุคลากร Competency Gap Analysis เพื่อการพัฒนาบุคลากร



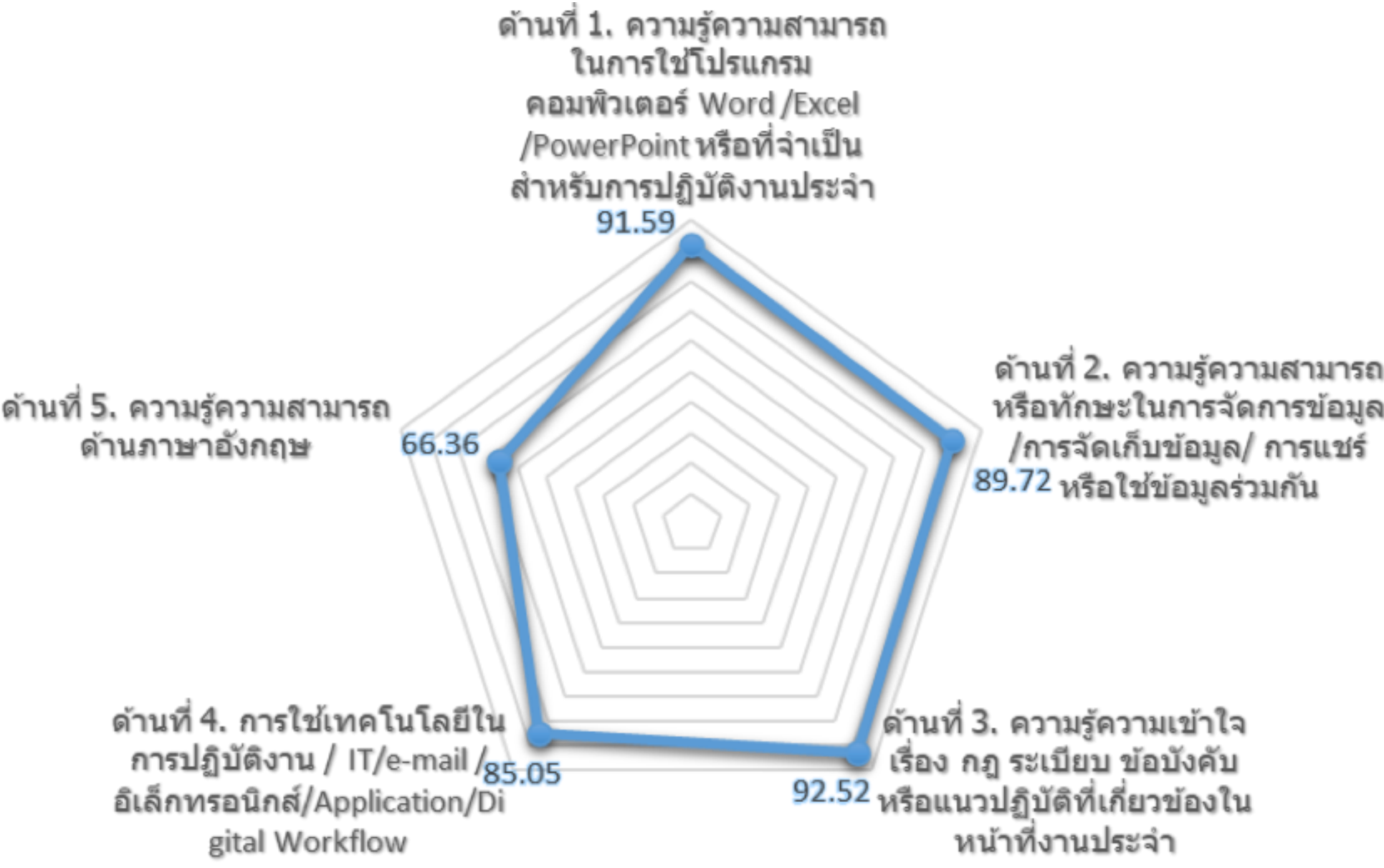
สมรรถนะและขีดความสามารถ
ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร



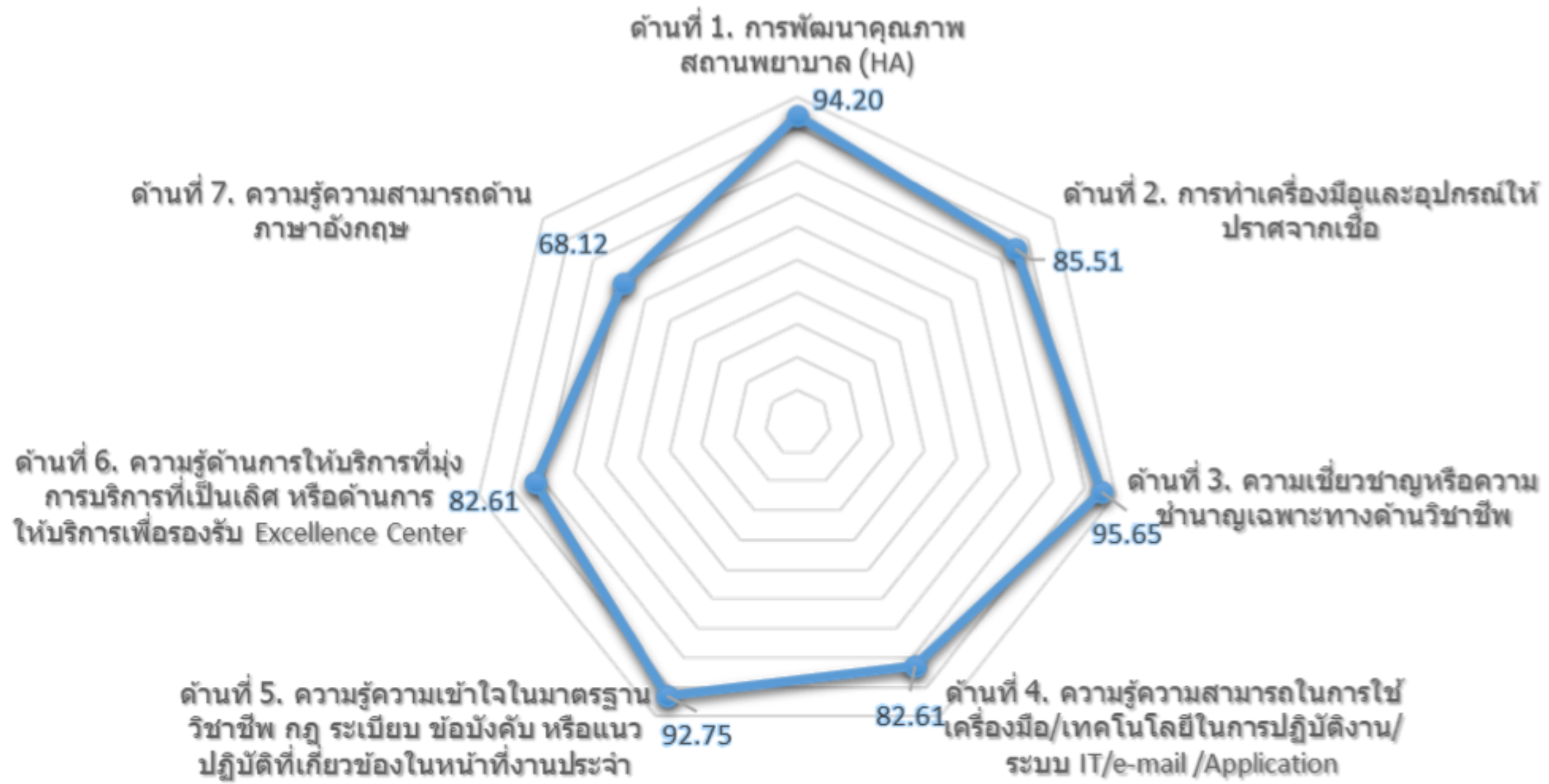
สายวิชาการ/สายผู้สอน



การประเมินขีดความสามารถของบุคลากร Competency Gap Analysis เพื่อการพัฒนาศูนย์ทันตกรรม



สายสนับสนุนทั่วไป



สายสนับสนุนวิชาชีพ/
ด้านบริการทันตกรรม



ประกาศ ฉบับที่ 51/2564

เรื่อง การกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์

สายวิชาการ

- สมรรถนะด้านทันตแพทยศาสตรศึกษา
- สมรรถนะด้านพัฒนาคุณภาพ (EdPEx/AUNQA /TQA/ESPRel/HA)
- สมรรถนะด้านวิจัยและนวัตกรรม
- สมรรถนะด้านการบริการทันตกรรมผู้สูงอายุผู้ป่วยความพิการพิเศษ

สายสนับสนุน วิชาชีพ

- สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- สมรรถนะด้านการจัดการข้อมูล
- สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ

สายสนับสนุน ทั่วไป

- สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพ (HA)
- สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ

ทบทวนสมรรถนะที่พึงมีของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของคณะฯ



จัดทำแผนแม่บทบุคลากร เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

พัฒนาศักยภาพอาจารย์: ทันทแพทยศาสตรศึกษา
AUN-QA การจัดการศึกษาตลอดชีวิต
จัดสรรตำแหน่งอาจารย์ครอบคลุมทุกสาขาความ
เชี่ยวชาญ

การจัดการ
ศึกษา

พัฒนาบริการทันตกรรมตามศูนย์ความเป็นเลิศ
พัฒนาการบริการทันตกรรมดิจิทัล
จัดสรรตำแหน่งทันตแพทย์ เภสัชกร
นักกายภาพบำบัด พยาบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์

การรักษา
พยาบาล

พัฒนาศักยภาพนักวิจัยและการสร้างนวัตกรรม
จัดสรรตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์

การวิจัยและ
นวัตกรรม

พัฒนา Growth mindset, Digital literacy
พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

การบริหาร
จัดการองค์กร

พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงการดำเนินการวิจัย
พัฒนาศักยภาพการบริการผู้สูงอายุและผู้ป่วยความ
ต้องการพิเศษ

การบริการ
วิชาการ



ข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปีรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน



จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในทุกระดับ

- คณบดี - รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/หัวหน้าสาขาวิชา
- รองคณบดี - บุคลากรสายสนับสนุนแต่ละฝ่าย
- หัวหน้าสาขาวิชา - อาจารย์



ประเมินตัววัดระดับกลยุทธ์ งานที่รับผิดชอบ สมรรถนะที่พึงประสงค์

ผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ (70 : 30)



วางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะสำคัญที่พึงมี



ปรับสัดส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีทั้งงานที่รับผิดชอบและความสำเร็จของคุณะ

กลุ่มบุคลากร	เกณฑ์เดิม		เกณฑ์ใหม่	
	% ตัววัดกลยุทธ์	% ภาระงานที่รับผิดชอบ	% ตัววัดกลยุทธ์	% ภาระงานที่รับผิดชอบ
คณบดี	80 - 100	0 - 20	100	-
รองคณบดี	60 - 80	20 - 40	80	20
หัวหน้าสาขา	60	50	60	40
ผู้ช่วยคณบดี/ หัวหน้าแขนง	50	100	50	50
อาจารย์	-	100	10	90
สายสนับสนุน	-	100	20	80

กำหนดค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ



Social
Devotion

การบริการวิชาการ
การบริการวิชาชีพ

Management
By Fact

การจัดการข้อมูล

Innovation
Focus

ผลงาน
นวัตกรรม

Lifelong
Learning

การพัฒนาตนเอง

Excellent
Service For All

การบริการที่ดี



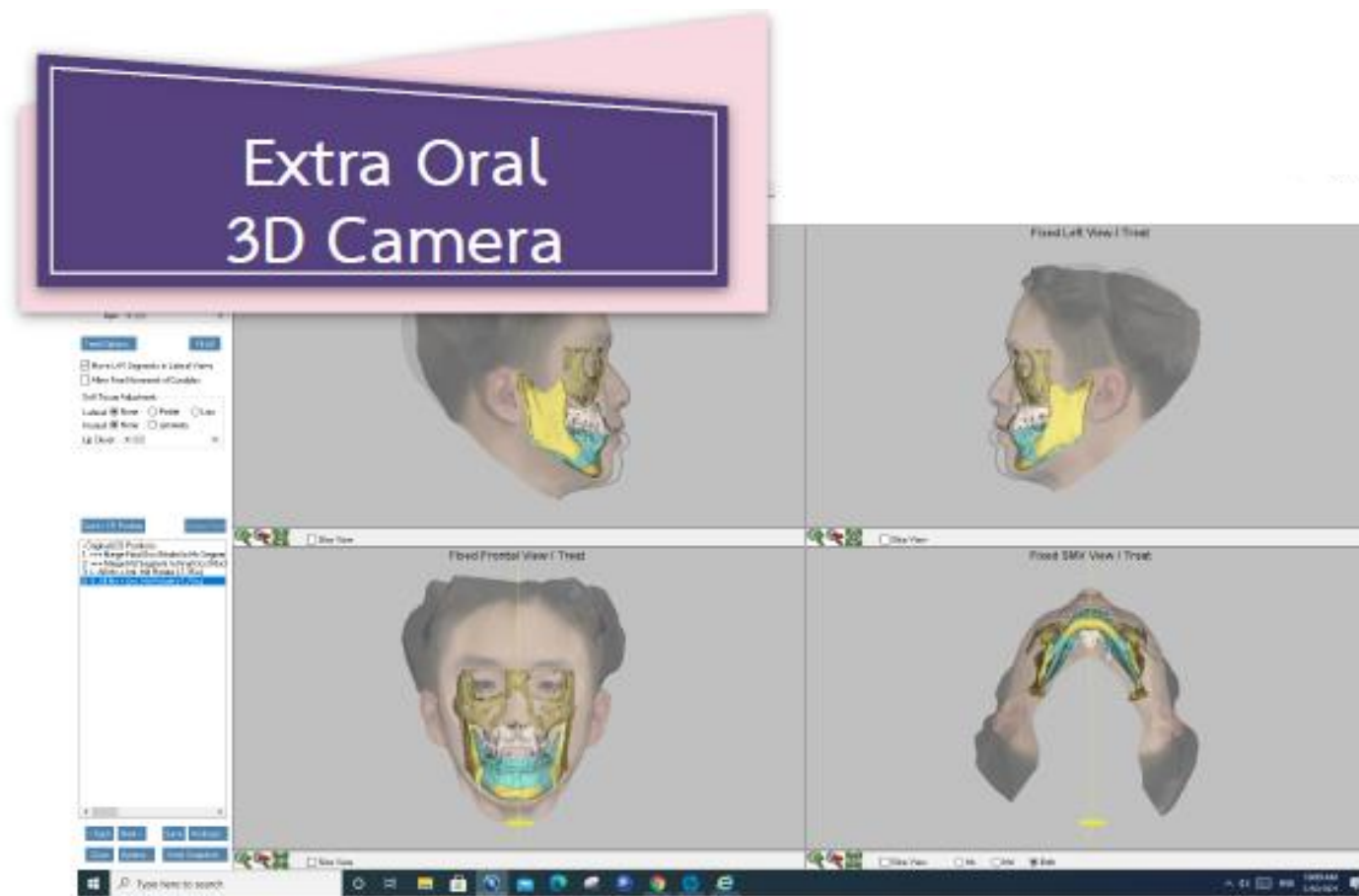
สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นลูกค้าในบุคลากร



การพัฒนาเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 : Digital Dentistry



โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์
DENTAL HOSPITAL, FACULTY OF DENTISTRY



Intra Oral
3D Camera

- ลดขั้นตอน ลดต้นทุน และการจัดเก็บ
- วางแผนการรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ

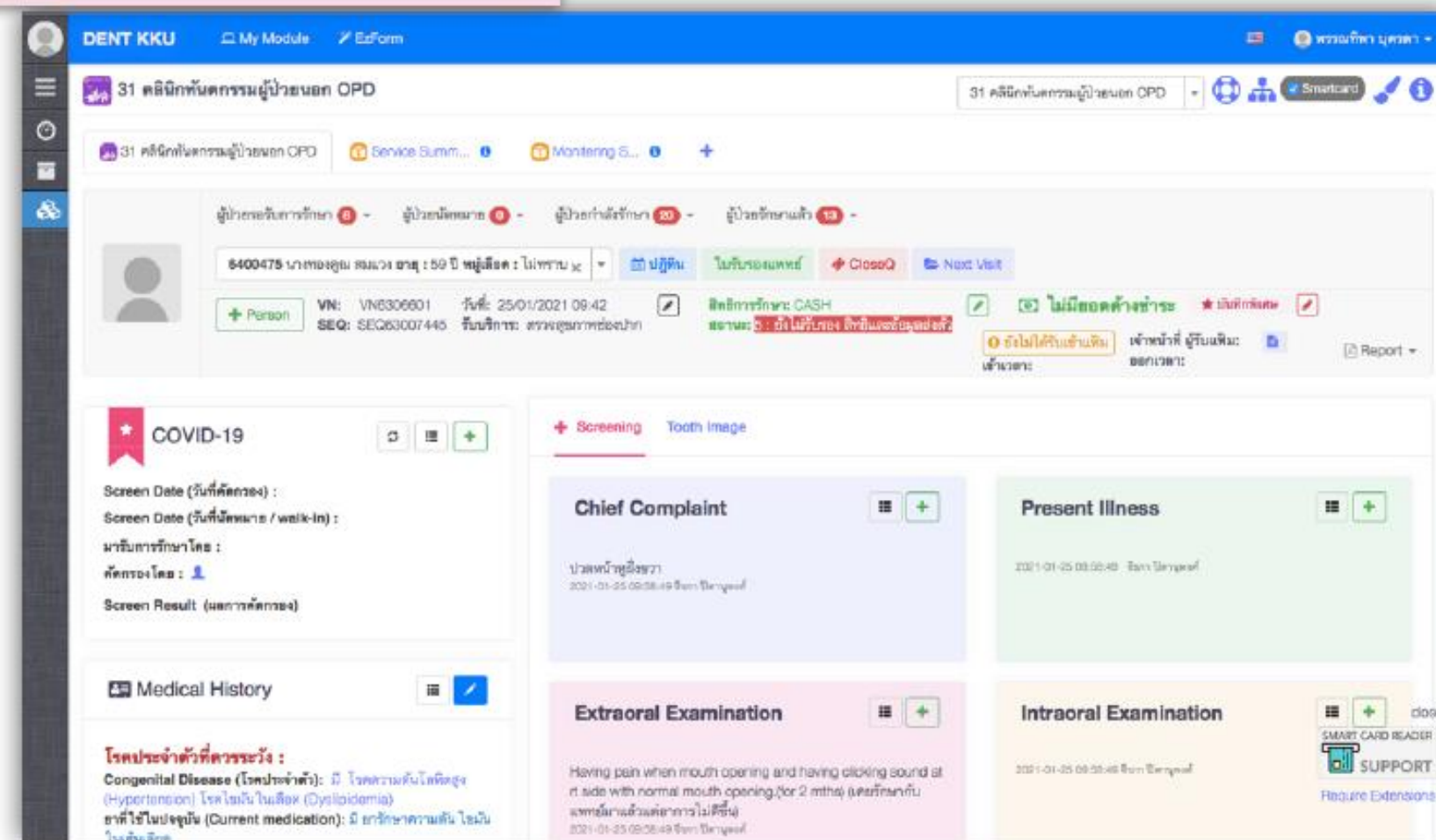
PACS :

Picture Archiving and Communication System



โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์
DENTAL HOSPITAL, FACULTY OF DENTISTRY

Hospital Information System



Picture Archiving and communication system

ยกระดับมาตรฐานการให้บริการ

ทางทันตกรรม

“...ปรับปรุงคลินิกทันตกรรม...”



โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์

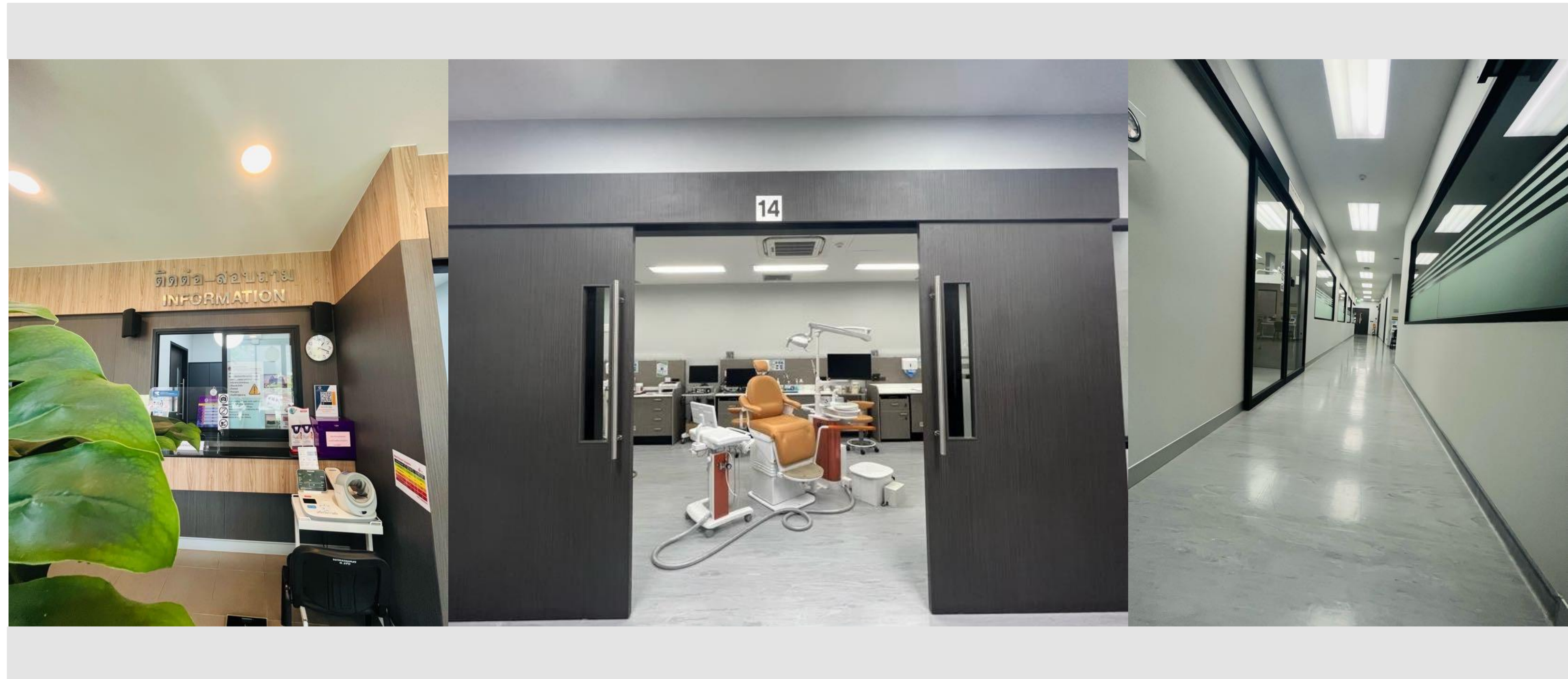
DENTAL HOSPITAL, FACULTY OF DENTISTRY



ยกระดับมาตรฐานการให้บริการทางทันตกรรม “...ปรับปรุงคลินิกทันตกรรม รองรับศูนย์การดูแลสุขภาพช่อง ปากผู้สูงวัยและผู้ที่มีความต้องการพิเศษ...”



โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์
DENTAL HOSPITAL, FACULTY OF DENTISTRY



ร่วมลงนามปฏิญญาว่าด้วยการดูแลสุขภาพจิต



การพัฒนา
บุคลากร


ขอเชิญบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม



การนำหัวใจการบริการ
"จากฟ้า มาสู่พื้น"

📅 09:00 - 16.00 น. | 27 เมษายน 2565
📍 ห้องประชุมนิริภาวี ศรีสุข ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ


คุณผิงอัน แซ่หลง
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
ประจำชั้นโดยสาร ROYAL SILK CLASS
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)


คุณนนท์ หองเหล็ก
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
ประจำชั้นโดยสาร ROYAL SILK CLASS
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม


โครงการพัฒนาระบบบริการบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565
สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
หน่วยบริการบุคคลและสารบรรณ
โทร. 45016 (น่อง), 45130 (หญิง)




ขอเชิญบุคลากร
คณะทันตแพทยศาสตร์
เข้าร่วมกิจกรรม

**DIGITAL
MARKETING
&
REBRANDING**

โดย
คุณกนกพร วิเศษศิริ
ที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์การตลาด



- วันพุธที่ 30 มีนาคม 2565
- เวลา 09.00-16.00 น.
- ณ ห้องประชุมย่อย 1 ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ

สอบถามเพิ่มเติม ได้ที่หน่วยบริการบุคคลและสารบรรณ
โทร. 45016, 45130



(โครงการพัฒนาระบบบริการบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ประจำปี 2565) ลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม

SERVICE MIND
เทคนิคการบริการด้วยใจ
"จริตบริการ"

พศ.ดร.พิมพ์อมร โปร่งมณี
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พุธที่ 29 มีนาคม 2566
ตั้งแต่เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป
ณ ห้อง CE1
ชั้น 7 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ

 คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปี 2566
หน่วยทรัพยากรบุคคลฯ, 45130



การพัฒนาบุคลากร
สู่การมีหัวใจการให้บริการที่เป็นเลิศ
“จริตบริการ (Service Mind)
เทคนิคการบริการด้วยใจ”



การสร้างประโยชน์ให้สังคม ค่านิยม: Social Devotion

.....

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ



Nasal Creator Device

ลดการนำเข้าอุปกรณ์จากต่างประเทศ 1.5 – 2 ล้านบาท/ปี
มีแผนการผลิตเพื่อจำหน่ายทั่วภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
สร้างมูลค่านำเงินเข้าประเทศไทยประมาณ 28 ล้านบาทต่อปี

อุปกรณ์ปรับแต่งจมูกสำหรับผู้ป่วยปากแหว่งเพดานโหว่



ก่อนการรักษา

ระหว่างใช้อุปกรณ์

หลังการรักษา

- รางวัลประกาศเกียรติคุณ จาก สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2563
- รองชนะเลิศอันดับ 1 รางวัลนวัตกรรมแห่งชาติด้านสังคม จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
- เหรียญเงิน ระดับนานาชาติ จากการแข่งขัน Geneva Inventions ในงาน The 48th International Exhibition of Inventions Geneva ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิสเซอร์แลนด์
- ได้รับการรับรองจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้เบิกจ่ายอุปกรณ์นี้ในสถานพยาบาลทั่วประเทศ

ลดการนำเข้าอุปกรณ์จากต่างประเทศ



กลุ่มวิจัยเลเซอร์วิทยาทางทันตแพทยศาสตร์
พัฒนาเครื่องเลเซอร์ต้นแบบรักษารอยโรคในช่องปาก
ผู้สูงอายุ มีโรคทางระบบ ใช้ง่าย ไม่เจ็บ ไม่ต้องใช้ยาชา
ลดค่าใช้จ่ายการใช้จ่ายปฏิชีวนะและเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ผู้ป่วย

กลุ่มวิจัยโรคอักเสบเรื้อรังของช่องปากและโรคทางระบบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพช่องปาก
พัฒนาน้ำลายเทียม เพื่อผู้ป่วยปากแห้ง น้ำลายน้อย
ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยมะเร็งที่ได้รับรังสีรักษา
ยังไม่มีน้ำลายเทียมที่ใช้ในรพ.ทั่วไป
น้ำลายเทียมจากต่างประเทศมีราคาแพง
สามารถลด Cost ได้ 2-3 เท่า



ลดค่าใช้จ่ายจากการใช้ยาและลดการพึ่งพาระบบสาธารณสุข

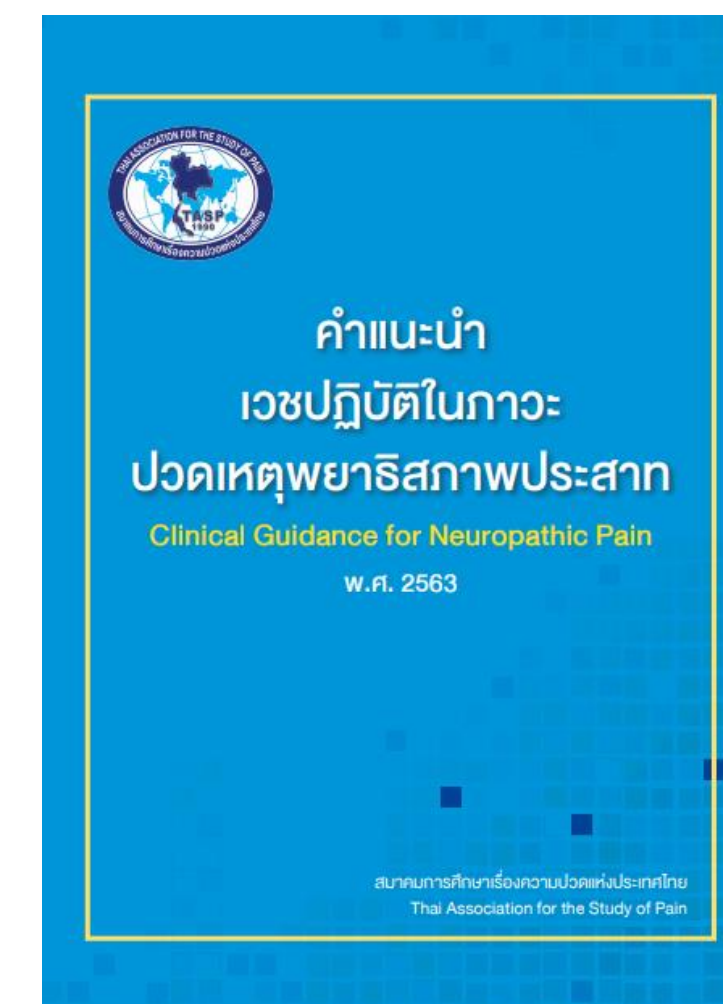


ศูนย์จัดการความปวดเรื้อรังที่ช่องปากไบหน้า

- เป็นคลินิกเดียวในประเทศไทยที่ให้การรักษาแบบบูรณาการสหสาขาวิชาชีพ
- การเสริมพลังอำนาจ (Empower) แก่ผู้ป่วยและผู้ดูแลโรคปวดเรื้อรังบริเวณช่องปากและไบหน้า ช่วยให้ผู้ป่วยรับมือกับความปวดเรื้อรังได้ด้วยตนเอง

กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านประสาทวิทยาศาสตร์

- ผลการวิจัยเปลี่ยนแปลงนโยบายระดับชาติเพื่อขยายสิทธิ์บัตรทองค่าใช้จ่ายใน “การคัดกรองทางพันธุกรรม HLA-B*1502 ในผู้ป่วยที่ต้องได้รับยา Carbamazepine”
- ลดความเสี่ยงจากการแพ้ยาชนิดรุนแรง



การสร้างประโยชน์ให้สังคม ค่านิยม: Social Devotion

การดำเนินงานด้านสังคม



ดูแลคุณภาพชีวิต

ศูนย์การดูแลผู้ป่วยปากแหว่งเพดานโหว่และความพิการแต่กำเนิดของศีรษะและใบหน้า
(ศูนย์ตะวันฉาย)



ใช้แนวปฏิบัติฟื้นฟูสภาพชุมชนเป็นฐานขององค์การอนามัยโลก

2010 Community-Based Rehabilitation (CBR) Matrix



- ให้บริการผู้ป่วยปากแหว่งเพดานโหว่แบบบูรณาการ
- ขยายการให้บริการวิชาการไปยังประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- ได้รับการรับรองมาตรฐานการดูแลเฉพาะโรคปากแหว่งเพดานโหว่เป็นแห่งแรกของประเทศ
- มีผู้ป่วยส่งต่อมารับบริการปีละ 2,000 คน มากที่สุดในประเทศไทย

ดูแลคุณภาพชีวิต

ศูนย์การดูแลผู้ป่วยมะเร็งช่องปากและใบหน้าแบบบูรณาการ

โรงพยาบาล/ คลินิกทันตกรรม 125 แห่ง ในภาคอีสาน



ตรวจวินิจฉัยชิ้นเนื้อ
แผนกพยาธิวิทยาช่องปาก

Surgery & Reconstruction
สาขาวิชาศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิลโลเฟเชียล

Rehabilitation

ฉายรังสี/เคมีบำบัด

คลินิกเวชศาสตร์ช่องปาก
ดูแลภาวะปากแห้ง
น้ำลายน้อย
เชื้อราในช่องปาก

Orofacial Pain Clinic
ดูแล Chronic facial pain
หลังการผ่าตัด

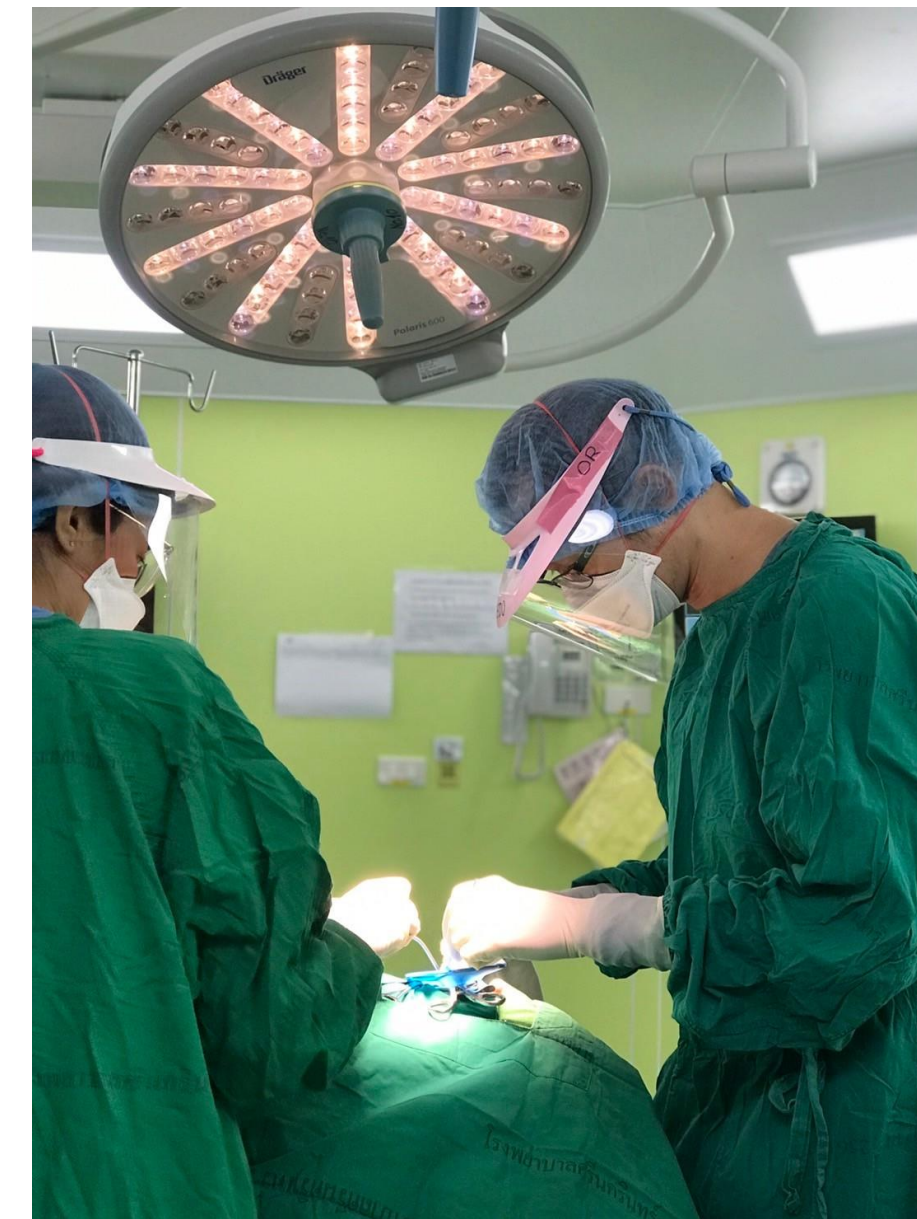
Maxillofacial Prosthodontics
การทำหน้าที่/ความสวยงาม



ดูแลคุณภาพชีวิต

Geriatric and Special Needs Dentistry Clinic

บูรณาการ ดูแลผู้ป่วยสูงอายุและ เด็กที่มีความพิการและภาวะโรคทางระบบ เช่น โรคหัวใจ โรคมะเร็ง โรคเลือด กับสหสาขาวิชาชีพ (ทันตแพทย์ กุมารเวชศาสตร์ อายุรศาสตร์ และเวชศาสตร์ฟื้นฟู)



การพัฒนาทันตแพทย์ทั้งใน/ ต่างประเทศ

Clinical, Public Health and Behavioral Oral Health Research Training for Thailand & SE Asia



- UW เป็นหัวหน้าทีม
- เน้นการพัฒนาบุคลากรของ มช./มธ.
- 61% ของผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนไทย

- UW เป็นหัวหน้าทีม
- ขยายไปภูมิภาค SE Asia
- 26% เป็นคนไทย

- KKU เป็นหัวหน้าทีม
- พัฒนา Proposal
- สร้างเครือข่าย
- เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเตรียมความพร้อมสำหรับ Phase 4

- KKU เป็นศูนย์กลางการอบรม
- คู่ความร่วมมือหลัก: อินโดเนเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์และเวียดนาม



สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนที่สำคัญของคณะฯ



ข้อตกลงความร่วมมือ
“ส่งเสริมการพัฒนาระบบการ
ดูแลผู้สูงอายุและคนพิการในเขต
เทศบาลเมืองศิลา”
ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ

“โครงการโรงเรียนสร้างเสริม
สุขภาพช่องปาก”
เฝ้าระวังสุขภาพช่องปากนักเรียน
อย่างเป็นระบบ



การสร้างประโยชน์ให้สังคม ค่านิยม: Social Devotion

.....

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม



ยกระดับมาตรฐานการให้บริการทันตกรรมเพื่อความปลอดภัย

ลดการปนเปื้อนที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

“โครงการปรับปรุงคุณภาพระบบระบายอากาศ โรงพยาบาลทันตกรรม”

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

COVID-19



ยกระดับมาตรฐาน

การให้บริการทันตกรรม
เพื่อความปลอดภัยของ
บุคลากรและผู้รับบริการ

CONTINUING EDUCATION WEBINARS

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
FACULTY OF DENTISTRY, KHON KAEN UNIVERSITY

ขอเชิญอาจารย์และบุคลากรที่สนใจทุกท่านเข้าร่วมประชุมด้านทันตแพทยศาสตร์ศึกษา
DENTAL EDUCATION IN THE POST COVID-19 ERA
Online Dental Education Webinars

หัวข้อ :
**DIGITAL TOOLS AND PLATFORMS FOR
ONLINE LEARNING : SAFETY AND SECURITY**

วิทยากร :
อ.ดร.กิตติ เรียร์โรโปชัย
ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤษภาคม 2563
เวลา 13.00 - 14.00 น.

 **Join Zoom Webinar**
Register : https://us02web.zoom.us/join/wn_wFmzhqEISFKhKlpg8Nznug
This webinar is hosted by the Faculty of Dentistry, Khon Kaen University



คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
FACULTY OF DENTISTRY, KHON KAEN UNIVERSITY

DENTAL CLINIC SOLUTION
“ระบบระบายอากาศสำหรับคลินิกทันตกรรม
ในยุคหลัง COVID-19”

พศ.ดร.ตุลย์ มณีวัฒนา
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันพุธที่ 20 พฤษภาคม 2563
เวลา 13.30 - 15.30 น.

ผู้ดำเนินรายการ : พศ.ทพญ.ภัทรมน รัตนาพันธ์
และ คุณบัญชา สุรพัฒนานนท์

 **Join Zoom Webinar**
Register : https://us02web.zoom.us/join/wn_l3HRgWUIT7mpxGRTJYd8A
This webinar is hosted by the Faculty of Dentistry, Khon Kaen University



การบริการวิชาการ : โครงการปรับปรุงระบบระบายอากาศและคุณภาพอากาศคลินิกทันตกรรม



ปรับปรุงแล้วเสร็จ



- คลินิกทันตกรรมพิเศษ
- คลินิกทันตกรรมบูรณะ
- คลินิกทันตกรรมประดิษฐ์
- คลินิกบำบัดความเจ็บปวด
- คลินิกศัลยกรรมปริทันต์

ปรับปรุงเต็มรูปแบบ

- คลินิกศัลยกรรมของบด
- คลินิกทันตกรรมจัดฟัน
- คลินิกทันตกรรมผู้ป่วยนอก
- คลินิกทันตกรรมรวม 2



ปรับปรุงชั่วคราว

- คลินิกทันตกรรมสำหรับเด็ก
- คลินิกทันตกรรมรวม 2

ใช้งบประมาณเงินรายได้ 43 ล้านบาท งบประมาณมหาวิทยาลัย 10 ล้านบาท



กำลังดำเนินการ
ปรับปรุง



- หอผู้ป่วยและห้องผ่าตัด

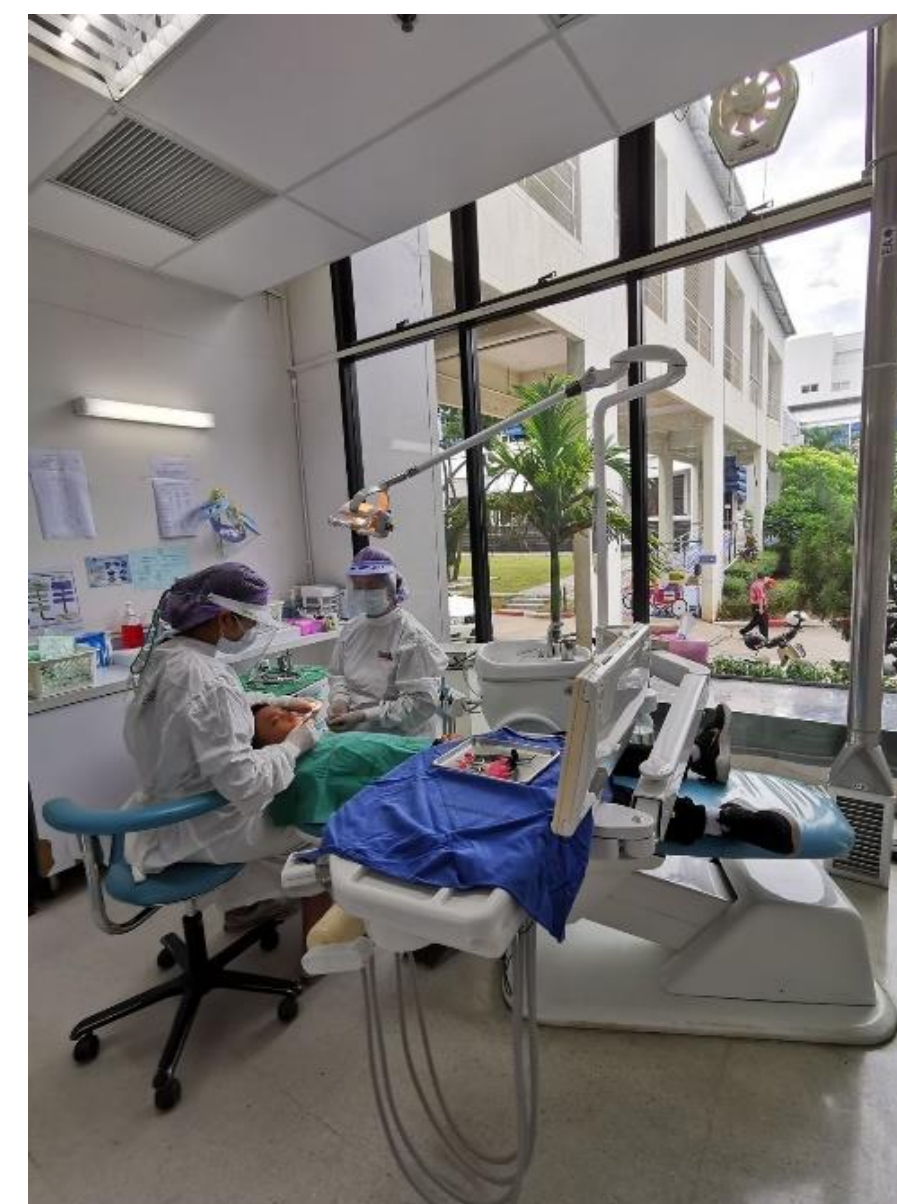
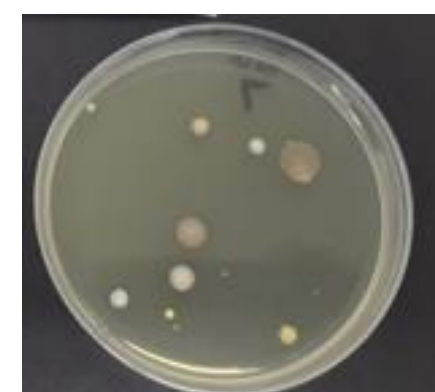
ใช้งบประมาณ 10 ล้านบาท



ยกระดับมาตรฐาน การให้บริการทันตกรรม เพื่อความปลอดภัยของลูกค้า

“...โครงการปรับปรุงคุณภาพระบบระบายอากาศโรงพยาบาลทันตกรรม...”

สถานที่	เวลา	เชื้อกลุ่ม Streptococci		แบคทีเรีย		เชื้อรา	
		ค่าเฉลี่ย (CFU/dm ² /h)	ระดับเกณฑ์	ค่าเฉลี่ย (CFU/dm ² /h)	ระดับเกณฑ์	ค่าเฉลี่ย (CFU/dm ² /h)	ระดับเกณฑ์
คลินิกศัลย์ ฯ	8.00-9.00	15.27	ดี	66.86	ปานกลาง	22.46	ดี
	10.00-11.00	2.97	ดีมาก	36.86	ดี	17.18	ดี
	14.00-15.00	4.16	ดีมาก	54.08	ปานกลาง	21.01	ดี
คลินิกบำบัดความเจ็บปวด ฯ	8.00-9.00	4.97	ดีมาก	43.66	ปานกลาง	17.73	ดี
	10.00-11.00	6.05	ดีมาก	36.38	ดี	16.10	ดี
	14.00-15.00	4.56	ดีมาก	33.88	ดี	15.09	ดี
คลินิกทันตกรรมพิเศษ	8.00-9.00			22.56	ดี	4.984	ดีมาก
	13.00-14.00			35.152	ดี	9.706	ดีมาก



ตัวอย่างการติดตามผลปรับปรุงระบบระบายอากาศและคุณภาพอากาศ (ข้อมูล ณ ก.พ. 2565)

คลินิก	ขนาดพื้นที่ให้บริการ	การปรับปรุง	การถ่ายเทอากาศ (ACH)	ดัชนีการปนเปื้อนของจุลินทรีย์ในอากาศ (IMA)
คลินิกทันตกรรมพิเศษ	13 Isolation rooms	ปรับปรุงเต็มระบบ	20-24	ดี-ดีมาก*
คลินิกทันตกรรมประดิษฐ์	21 ยูนิต	ปรับปรุงเต็มระบบ	20-24	ดี-ดีมาก*
คลินิกทันตกรรมรวม 2	66 ยูนิต	ปรับปรุงเต็มระบบ	20-24	ดี-ดีมาก*
คลินิกทันตกรรมบูรณะ	17 ยูนิต	ปรับปรุงเต็มระบบ	20-24	ดี-ดีมาก*

* ดีมาก = จำนวน CFU/dm² ระหว่าง 0-9, ดี = จำนวน CFU/dm² ระหว่าง 10-39 ปานกลาง = จำนวน CFU/dm² ระหว่าง 40-84



สู่เป้าหมาย

“โรงเรียนทันตแพทย์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน”



อาคารเฉลิมพระเกียรติ
๒ รอบ พระชนมพรรษา

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
FACULTY OF DENTISTRY KHON KAEN UNIVERSITY





การนำองค์กร (Leadership)

ผศ. เสาวลักษณ์ สุขประเสริฐ

- TQA Assessor/ EdPEX Assessor, อนุกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของ สปอว.

8 กพ. 2567 (Online)

การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

ผู้นำระดับสูงของสถาบันควร

- 1) กำหนด **วิสัยทัศน์**
- 2) แสดงให้เห็นถึง **ค่านิยม** และจริยธรรมของสถาบันที่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม และ
- 3) ทำให้เกิดการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
- 4) ตั้ง **ความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน** ที่ดียิ่งจากบุคลากร

ผู้นำต้องทำให้มั่นใจว่า

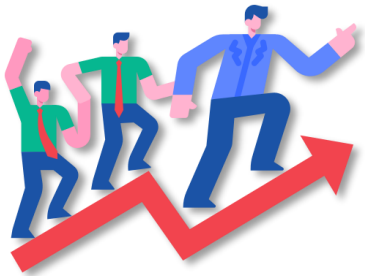
- มีการกำหนดกลยุทธ์ ระบบ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และขีดความสามารถ
- เพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากร เสริมสร้างและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากความหลากหลายของบุคลากร
- กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม บริหารความเสี่ยง ทำให้มั่นใจถึงความสามารถในการฟื้นตัวได้รวดเร็ว
- กำหนดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
- ทำให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสถาบันจะประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- ❖ **ค่านิยมและกลยุทธ์**ที่ผู้นำได้กำหนดไว้ ควรช่วยชี้นำการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมของสถาบัน
- ❖ ผู้นำระดับสูง**ต้องสร้างแรงบันดาลใจ** และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนสนับสนุนงานของสถาบัน มีการพัฒนาและการเรียนรู้ ใฝ่สร้างนวัตกรรม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

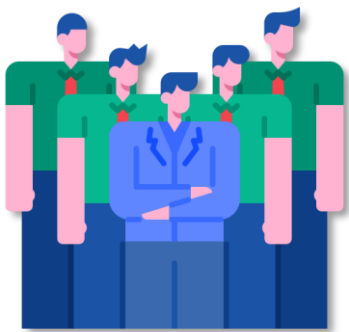
ผู้นำระดับสูง

- ควรรับผิดชอบต่อการกระทำและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำกับดูแลสถาบัน ในขณะเดียวกัน คณะกรรมการชุดนี้ควรรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งในด้านจริยธรรม การปฏิบัติการ รวมทั้งผลการดำเนินการของสถาบันและของผู้นำระดับสูงด้วย
- ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนร่วมด้วยตนเองในเรื่อง การวางแผน การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร การสอนงานและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคต การยกย่องชมเชยบุคลากร การส่งเสริมความเท่าเทียม และให้เข้ามาให้มีส่วนร่วม รวมทั้งการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบัน
- ควรแสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง (Authenticity) ยอมรับความผิดพลาด และเปิดรับโอกาสที่จะปรับปรุงตนเองในการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำระดับสูงสามารถเสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังของสถาบันไปพร้อม ๆ กับการสร้างภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น และความคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นทั่วทั้งสถาบัน

การนำองค์กร (Leadership)



การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง **ชั้นนำ** และ**ทำให้สถาบันมีความยั่งยืน**อย่างไร



ระบบการกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE system) รวมทั้งวิธีการที่สถาบันใช้เพื่อ**บรรลุผลความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมายและจริยธรรม** และ**เพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม**

การนำองค์กร (Leadership) (115 คะแนน)

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership) (65 คะแนน)

- ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (Mission, Vision and Values)
- ข. การสื่อสาร (Communication)
- ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน (Focus on Organizational PERFORMANCE)

1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions) (50 คะแนน)

- ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational GOVERNANCE)
- ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and ETHICAL BEHAVIOR)
- ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

Leadership

- Leadership หรือ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำพาผู้ติดตาม หรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วม



ความแตกต่างระหว่าง เจ้านาย ผู้นำ

สั่งให้ทำงาน
ใช้อำนาจ
ทำให้เกรงกลัว
บ่น ตำหนิ
ออกคำสั่ง
แทนตัวเองว่า "ฉัน"
รับแต่คำชื่นชม
ความผิดของลูกน้อง
ไม่เห็นอกเห็นใจ
ได้ปริมาณ
ได้แต่งงาน

สอนให้ทำงาน
ใช้เมตริจิต
ทำให้รักและศรัทธา
ช่วยแก้ปัญหา
ขอความร่วมมือ
แทนว่า "พวกเรา"
รับฟังความคิดเห็น
รับผิดชอบร่วมกัน
เข้าใจและห่วงใย
ได้คุณภาพ
ได้หัวใจ

การนำองค์กร

5 เรื่องที่ผู้นำระดับสูงต้องดำเนินการ คือ

- รู้ว่าจะนำคนของเขาไปที่ไหน (Visionary Leader) ซึ่งก็คือเกณฑ์หัวข้อ 1.1 ก1 vision
- นำองค์กรอย่างมีหลักการ (Principle Centered leadership) ซึ่งก็คือเกณฑ์หัวข้อ 1.1 ก1 Values เพียรสร้างแนวคิด วิธีคิด (เปลี่ยน Head ของบุคลากร)
- รวมทั้งสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้เป็นคนดีซึ่งก็คือเกณฑ์หัวข้อ 1.1ก2 Promoting Legal and ethical behavior
- ต้องใส่ใจของบุคลากร (Heart) บุคลากรอีกเหิมที่จะเคลื่อนไปสู่เป้าหมายองค์กรร่วมกัน ซึ่งก็คือเกณฑ์หัวข้อ 1.1ข Communicate with and engage workforce, (+ partner and customer)
- และพร้อมเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและ 1.1ค1 Creating an environment for Success
- ได้ Hand ของบุคลากร บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันฝ่าฟันเพื่อเป้าหมายองค์กร ซึ่งก็คือเกณฑ์หัวข้อ 1.1ค2 Creating a Focus on Action

- ผู้นำต้องทำเรื่องเหล่านี้ด้วยตนเอง ผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง การวางระบบองค์กร การใช้เครื่องมือบริหารองค์กรที่เหมาะสม ที่สำคัญต้องติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ อะไรคือตัววัดที่ควรวัด
- เกณฑ์หัวข้อ 7.4ก1

“ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น”

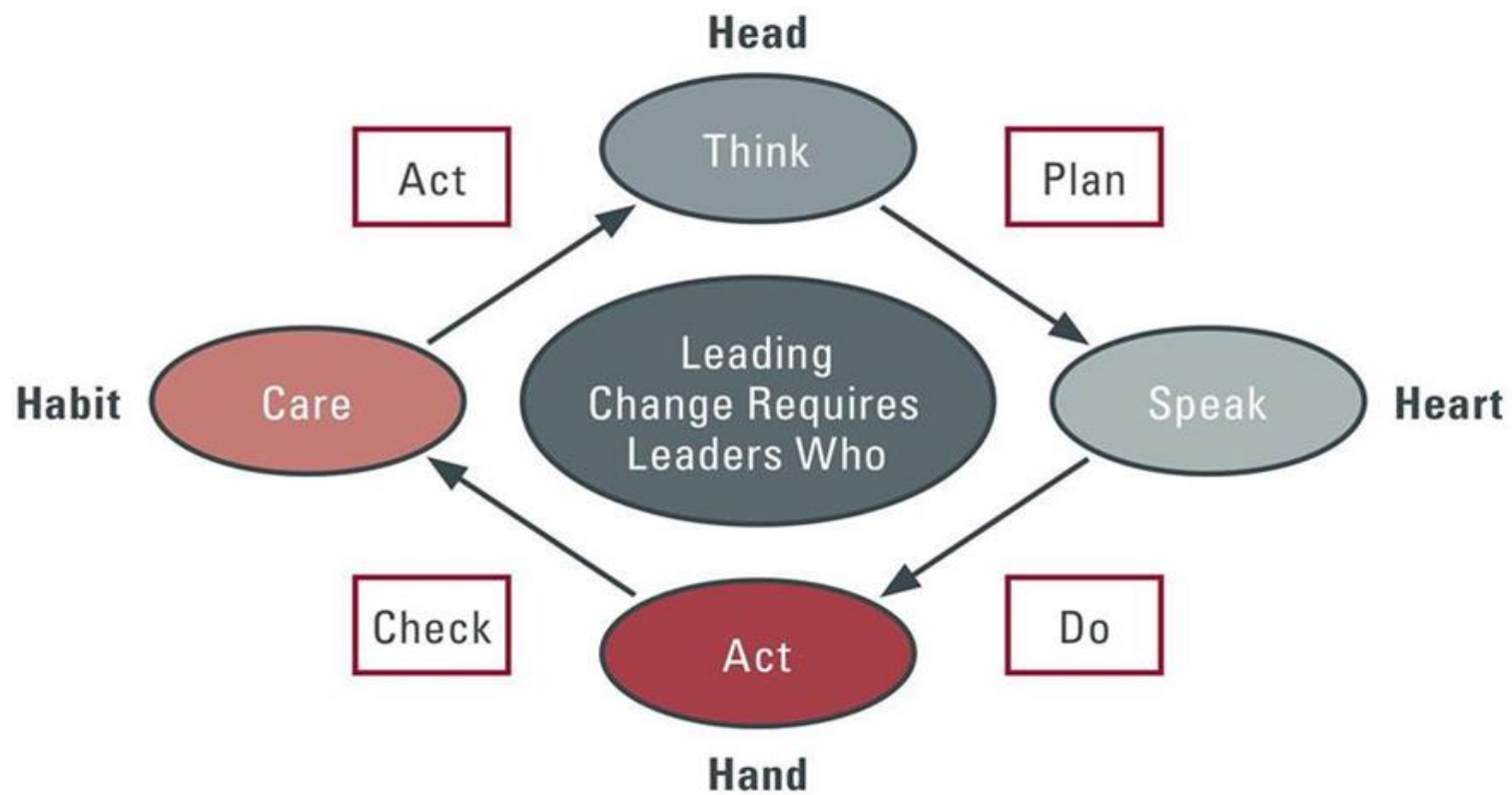


Figure 2: 4H-Leadership of Change and The Change Process

Leslie M. Beitsch, MD,
and John W. Moran, PhD

ดีพิมพ์ใน Quality
management forum

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) การกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

-ดำเนินการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่านระบบการนำองค์กรไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบและพันธมิตรที่สำคัญ ลูกค้า รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ
-การปฏิบัติตนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร

(2) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติที่มีจริยธรรม

ข. การสื่อสาร

การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ทั่วทั้งองค์กร คู่ความร่วมมือ และลูกค้าที่สำคัญ

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการขององค์กร

(1) การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต

(2) ทำให้เกิดการมุ่งมั่นปฏิบัติการอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership): ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร (65 คะแนน)

ก. วิสัยทัศน์และค่านิยม (VISION and VALUES)

(1) กำหนด พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (Mission, Vision, and Values)

ผู้นำระดับสูง (SENIOR LEADERS) ดำเนินการอย่างไรในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติโดยผ่านระบบการนำองค์กร (LEADERSHIP SYSTEM) ไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (*) การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของสถาบันอย่างไร

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร

ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมในสถาบันเพื่อสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร

ข. การสื่อสาร (Communication)

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร (WORKFORCE) ทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ

ผู้นำระดับสูงดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ได้อย่างไร

- กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา
- สื่อสารให้ทราบถึงการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบัน
- แสดงบทบาทโดยตรงในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้มีผลการดำเนินการที่ดีให้ความสำคัญกับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน (Focus on Organizational PERFORMANCE)

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success)

ผู้นำระดับสูงดำเนินการสร้างสภาวะแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้สถาบันประสบความสำเร็จ
ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ผู้นำระดับสูงดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

- สร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และบุคลากร รวมถึงความปลอดภัย ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม
- ปลุกฝังให้เกิดความคล่องตัวและความสามารถที่จะฟื้นตัวอย่างรวดเร็วของสถาบัน ความรับผิดชอบ การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล นวัตกรรม และความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISK taking)
- มีส่วนร่วมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการพัฒนาผู้นำในอนาคตของสถาบัน

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน (Focus on Organizational PERFORMANCE)

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Creating a Focus on Action)

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในการทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบัน

ผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้

- ทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังที่ทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน และการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
- ตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินการ โดยพิจารณาถึงการสร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่า ระหว่างผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ
- กำหนดเรื่องที่เป็นต้องทำ
- แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบส่วนตนต่อการดำเนินการของสถาบัน

กระบวนการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร 1.1ก(1)



- ▶ ความเป็นเลิศขององค์กรเริ่มจากไหน

วิสัยทัศน์ และ ค่านิยม ต้องชัดเจน

- ต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนที่กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมมา
อย่างไร รวมทั้งจะทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์และค่านิยมดังกล่าวเมื่อไร

- ผู้บริหารระดับสูงควรช่วยกันออกแบบ "ระบบการนำองค์กร"
(Leadership system)

การกำหนดวิสัยทัศน์

กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้า (Input)

1 2

วิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) กำหนด/ทบทวน VMV, SWOT, Risk analysis, Key Change SC, SA, SOp Strategic opportunity

การประเมินโอกาสเพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัย



ความท้าทายเชิงกลยุทธ์



ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์



3 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ผลิตภัณฑ์และระบบงานสำคัญ

4 จัดทำ/ทบทวน แผนกลยุทธ์ MUKPI เป้าหมาย การคาดการณ์ ผลการดำเนินการ และข้อมูลเทียบเคียง



5 รับรองแผน

การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

เดิม:

- × มักจะเป็นความฝันอันสูงสุด
- × มักจะเป็นสิ่งที่ยากที่จะบรรลุ
- × มักจะเป็นสิ่งที่จับต้องได้ลำบาก

วิสัยทัศน์ที่ดี:

- ✓ ครอบคลุมภาพไปอนาคตถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็น
- ✓ ควรจะเป็นสิ่งที่องค์กรอยากที่จะเป็นในอีก 3-5 ปีข้างหน้า
- ✓ สามารถใช้เป็นจุดหลักในการอ้างอิงเมื่อผู้บริหารเผชิญกับการตัดสินใจที่สำคัญ
- ✓ เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนบุคลากรทั้งองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน

วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้อง **AIM AT** บางอย่าง

- ✓ **A = Aspirational** วิสัยทัศน์ของหน่วยงานท่าน บ่งบอกถึง ความปรารถนา **อยากได้ อยากจะเป็น** หรือไม่?
- ✓ **I = Inspirational** วิสัยทัศน์ของหน่วยงานท่าน ก่อให้เกิด **แรงบันดาลใจ** หรือไม่? **แรง**
- ✓ **M = Measurable** สามารถ **วัดและประเมิน** ความก้าวหน้าความสำเร็จในการบรรลุวิสัยทัศน์ หรือไม่?
- ✓ **A = Attainable** ความสำเร็จที่ต้องการ **สามารถบรรลุ** ได้หรือไม่
- ✓ **T = Time-Based** ได้มีการกำหนด **ระยะเวลา** ในการบรรลุวิสัยทัศน์หรือไม่

อภิธานศัพท์ (หน้า 117)

VALUES: ค่านิยม หมายถึง **หลักการที่ชี้นำและพฤติกรรมที่หล่อหลอม** วิถีทางที่สถาบันและ**บุคลากรพึงปฏิบัติ** ค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้าง วัฒนธรรม**ที่พึงประสงค์**ของสถาบัน สนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของ บุคลากรทุกคน และ**ช่วยให้สถาบันบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์**ด้วยวิธีการที่ เหมาะสม

การกำหนดค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมบางครั้งเป็นนามธรรมที่จับต้องได้ยาก ดังนั้นจึงควรทำ

ให้การสร้างค่านิยมเป็นกระบวนการที่ชัดเจน ได้แก่

- กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
- กำหนดความหมายของค่านิยมแต่ละเรื่องที่ชัดเจน
- กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในค่านิยมแต่ละด้านที่ชัดเจน
- กำหนดนโยบายเพื่อกำกับค่านิยมแต่ละเรื่องให้ชัดเจน
- กำหนดกิจกรรมหรือวิธีการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ต้องการ
- กำหนดเป้าหมายและตัววัดที่ชัดเจนในแต่ละด้าน
- ประเมินผลสำเร็จของการสร้างค่านิยมด้วยวงรอบที่ชัดเจน เพื่อนำผลมาปรับปรุงวิธีการสร้างค่านิยมให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นในการเป็นมหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับ 1 ใน 100 และเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลกปี 2573

M – Mastery	รู้แจ้ง รู้จริง สมเหตุ สมผล
A – Altruism	มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
H – Harmony	กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
I – Integrity	มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
D – Determination	แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ
O – Originality	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
L – Leadership	ใส่ใจเป็นผู้นำ

คณะพยาบาล ม. มหิดล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางการพยาบาลระดับประเทศและนานาชาติ เป็นแกนนำในการสร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม

Noble	สืบสานปณิธาน ทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม
Synergy	รวมพลัง ร่วมใจมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
Moral	คุณธรรม จริยธรรม นำองค์กร
Accountability	รับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม
Human Respect	เคารพ และให้เกียรติต่อกัน
Innovation	สร้างนวัตกรรม
Direct toward Excellence	มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
Onward Improvement	เรียนรู้ตลอดชีวิต คิด พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
Leadership	กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง

คณะทันตแพทย ม. ขอนแก่น



บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

SPIRIT

S - Synergy ผสานพลังสร้างพันธมิตร

P - Performance Excellence สร้างความเป็นเลิศ

I - Innovation สร้างความเติบโตด้วยนวัตกรรม

R- Responsibility for Society สร้างสรรค์สังคมและ

สิ่งแวดล้อม

I - Integrity & Ethics สร้างพลังความดี

T - Trust & Respect สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

บทบาทที่สำคัญที่ผู้นำระดับสูงต้องกระทำ คือ

- ❖ *การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อค่านิยมขององค์กร และ*
- ❖ *เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในกิจกรรมที่ส่งเสริมที่ได้กำหนดขึ้น รวมทั้ง*
- ❖ *แสดงตนให้เป็นตัวอย่างในเรื่องการยึดมั่นตามนโยบายและค่านิยมขององค์กร*



WHAT IS “**LEADERSHIP SYSTEM**”

- ▶ FORMAL AND INFORMAL ORGANIZATIONAL STRUCTURE, POLICIES, AND PROCEDURES THROUGH WHICH **LEADERSHIP** IS EXERCISED.
- ▶ ITS KEY ELEMENTS INCLUDE THE **MECHANISM** FOR MAKING, COMMUNICATING, AND EXECUTING **DECISION**, AND FOR SELECTING AND TRAINING LEADERS AND MANAGERS.

- Leadership system ต้องกำหนด เพราะคือ way การนำสู่การปฏิบัติของผู้บริหาร (How leadership is exercised, formally and informally, throughout the organization)
 - ใช้ในการวัด ดู behave ของ leader และ outcome องค์กร
 - Leader waste: underperform, retard
- Leadership effectiveness is not measured.
- Personal performance needs are not defined.
- Leaders do not use the same set of standards.

What a Leadership System IS **NOT**

- ▶ It is **NOT**:

 - An organization chart

 - A set of review committees

 - Something which should be used only (or primarily) by the top leaders

- ▶ It is **NOT** conditional or optional.

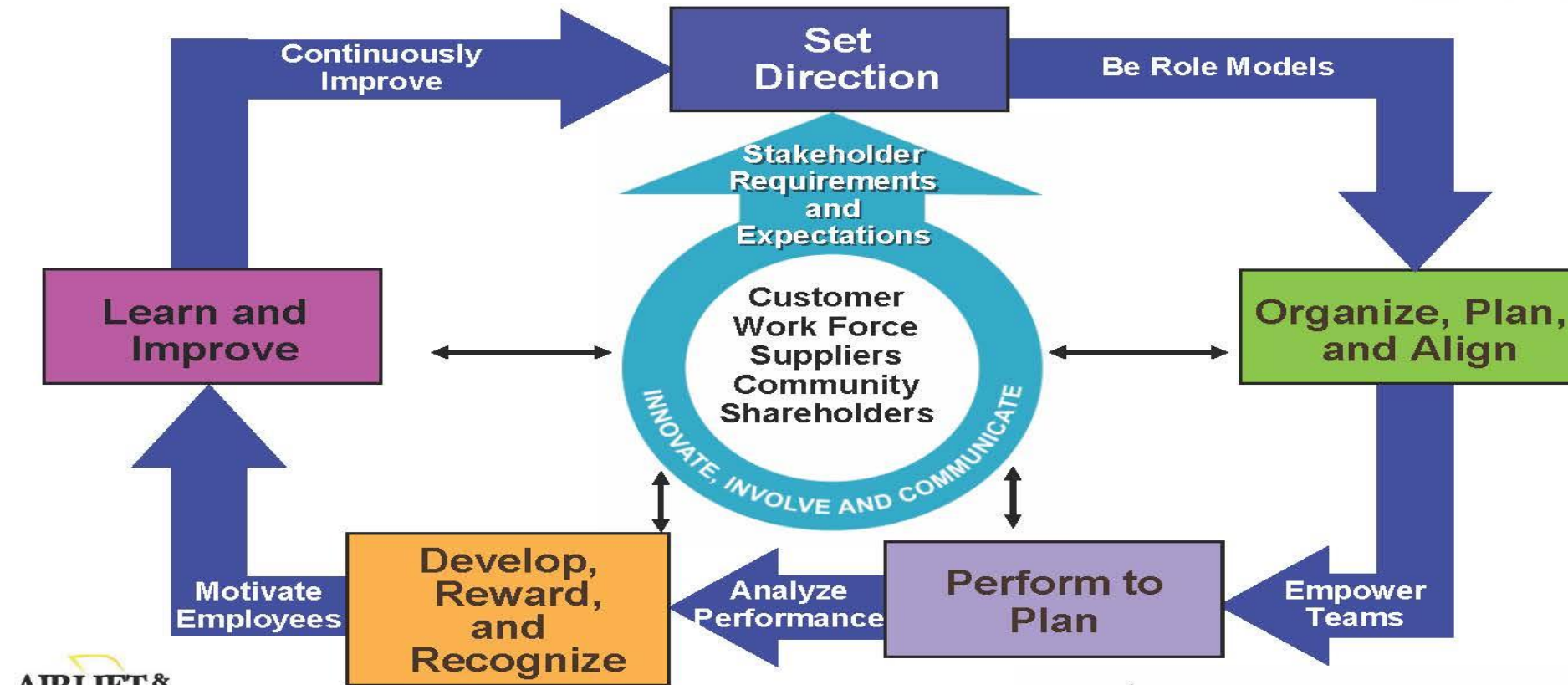
- ▶ It is **NOT** the same as anybody else's leadership system.

 - **You need to develop your own organization's Leadership System.**

Why is a Leadership System Important?

- ▶ It clearly sets expectations for the roles and responsibilities of leaders as they lead.
- ▶ It helps the organization:
 - Screen/ interview/ hire potential leaders
 - Evaluate current leaders
 - Promote current leaders
 - Develop current and future leaders

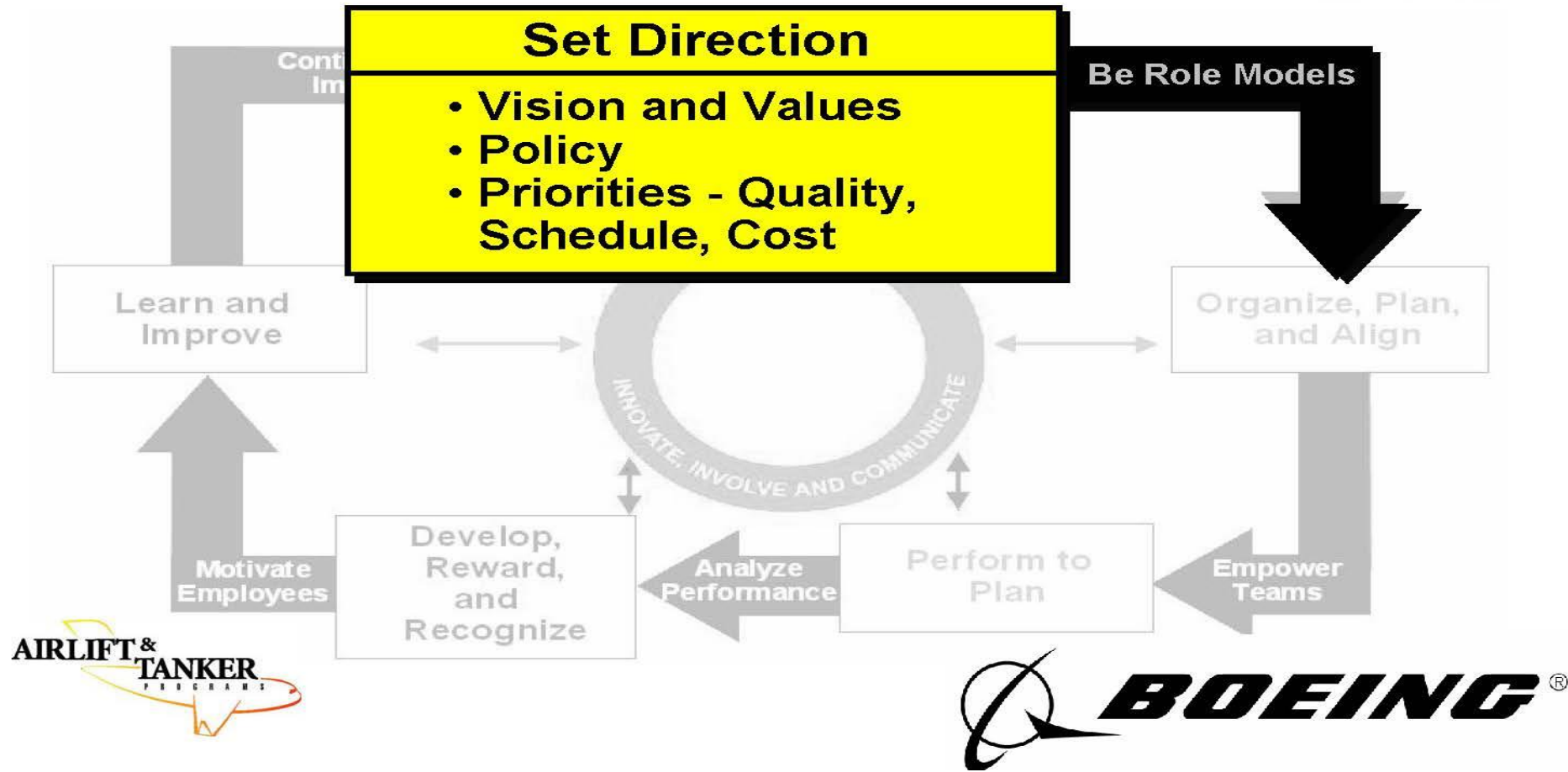
A&T's LEADERSHIP SYSTEM



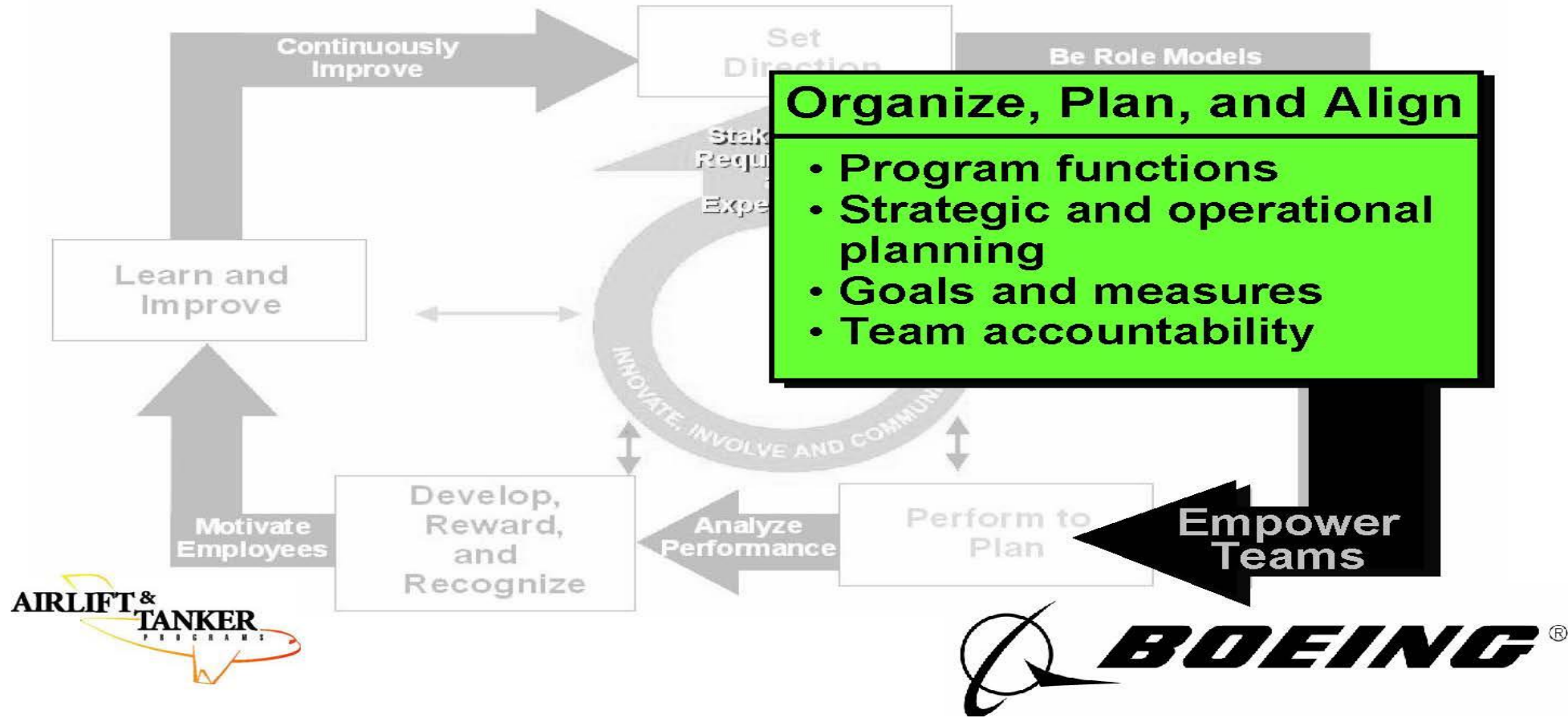
Understand Stakeholder Expectations



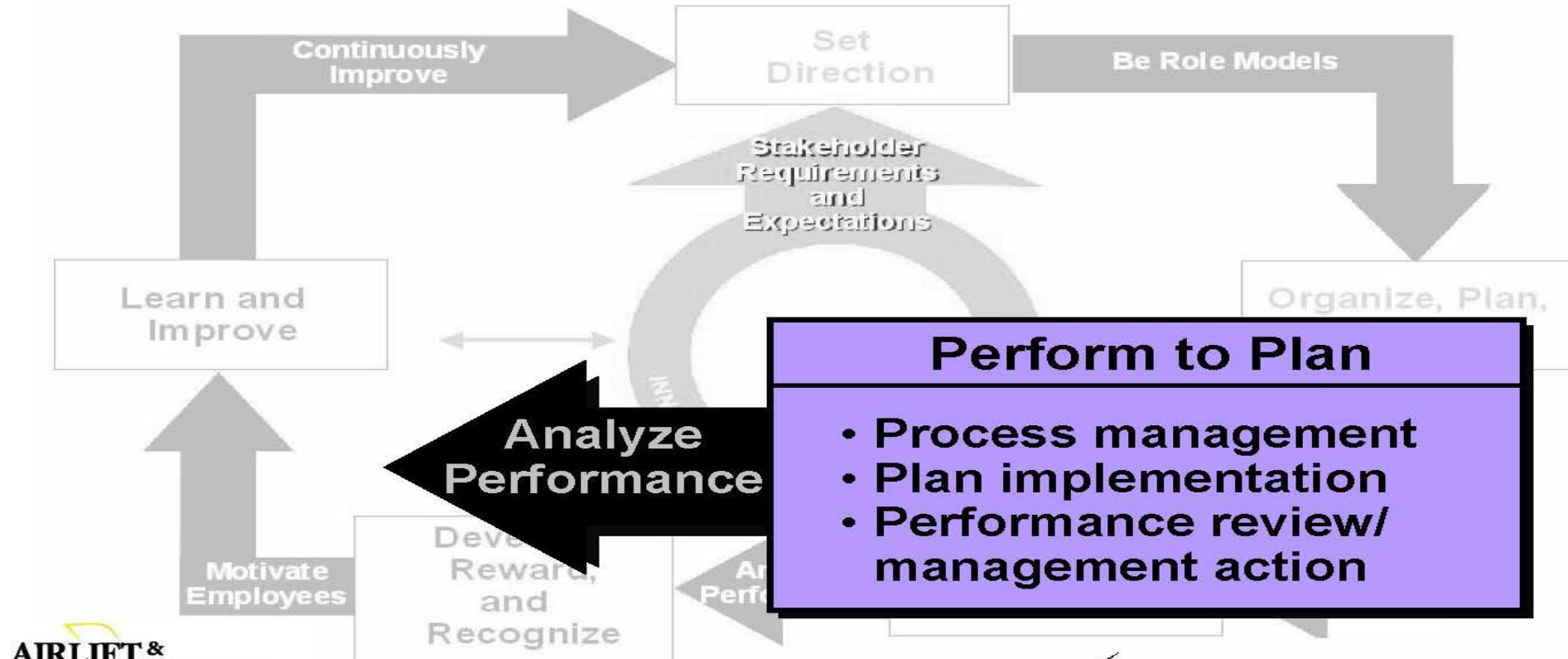
Set Direction



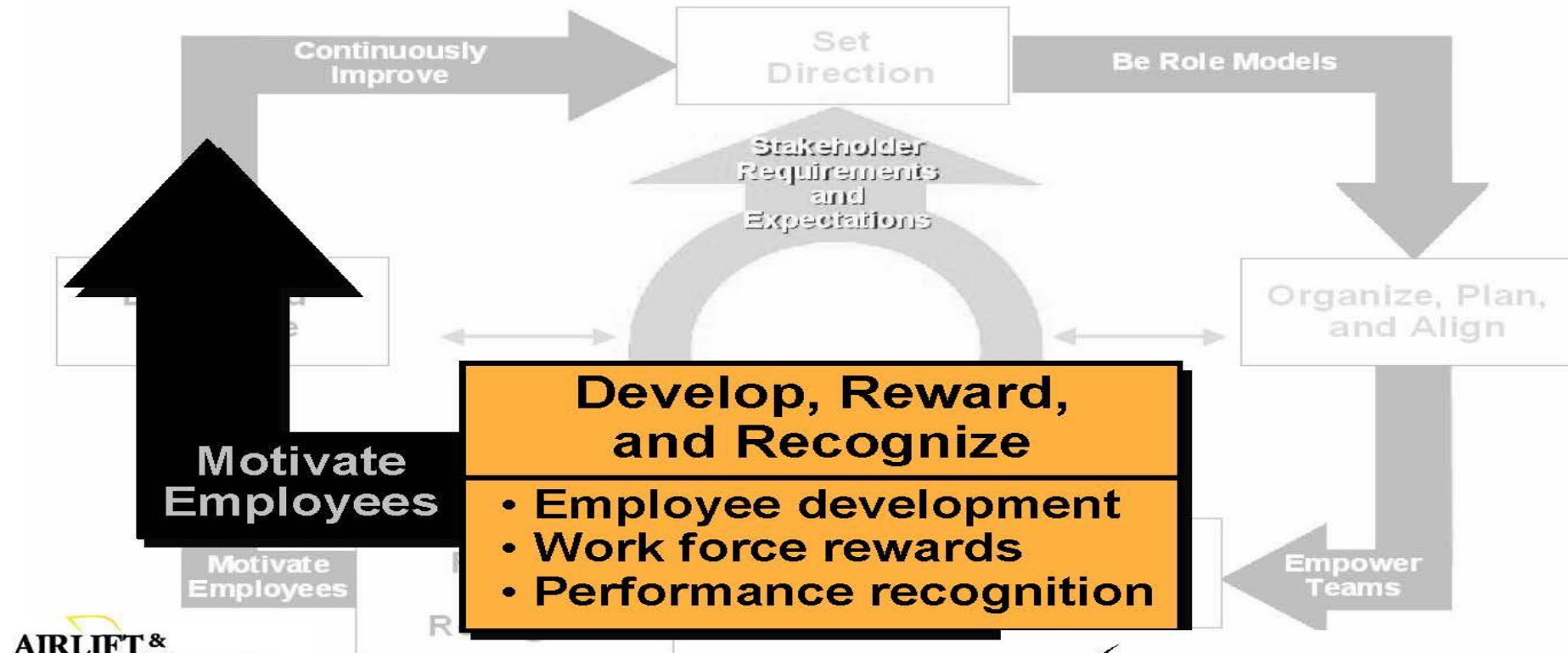
Organize, Plan & Align



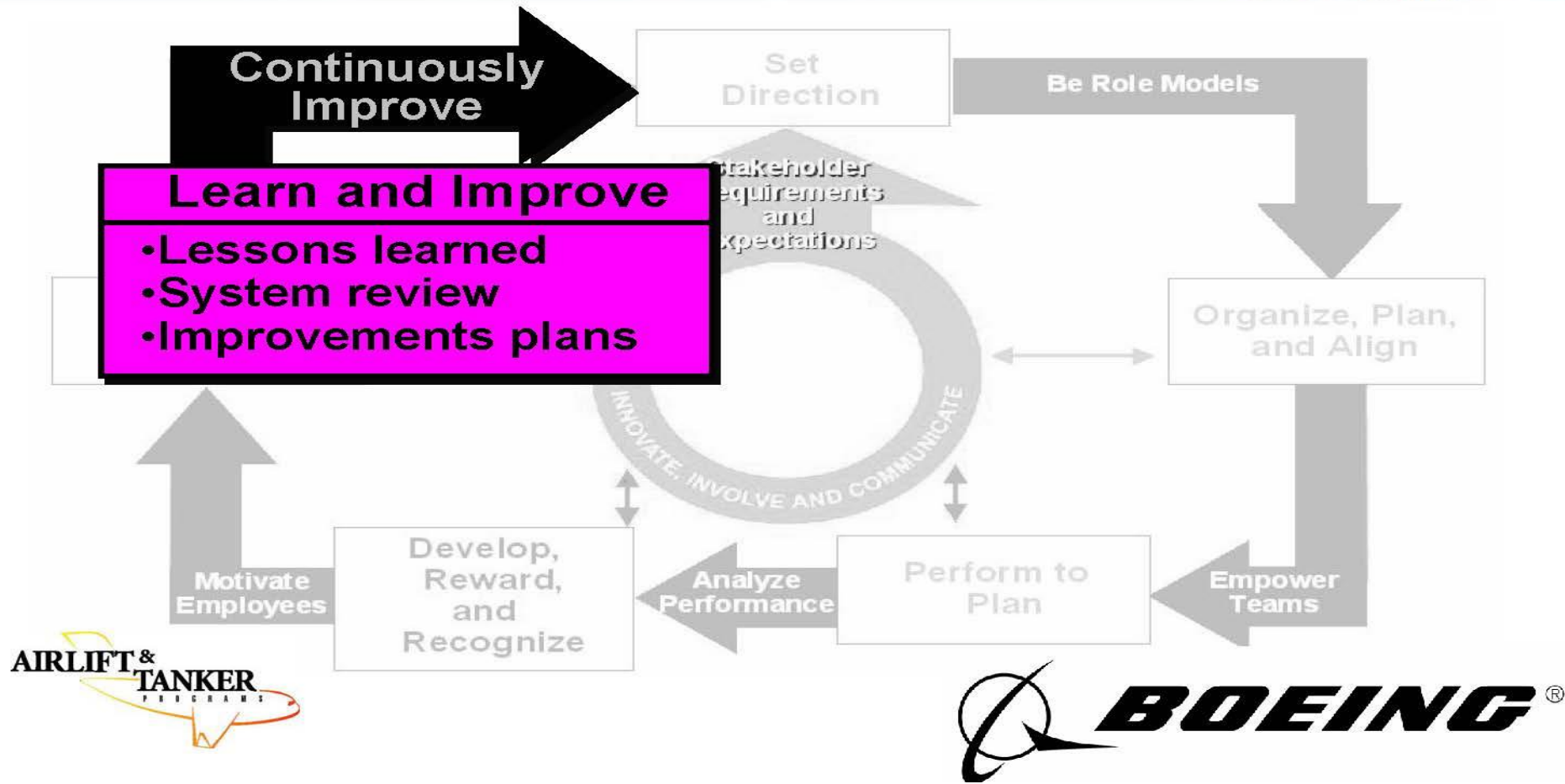
Perform To Plan



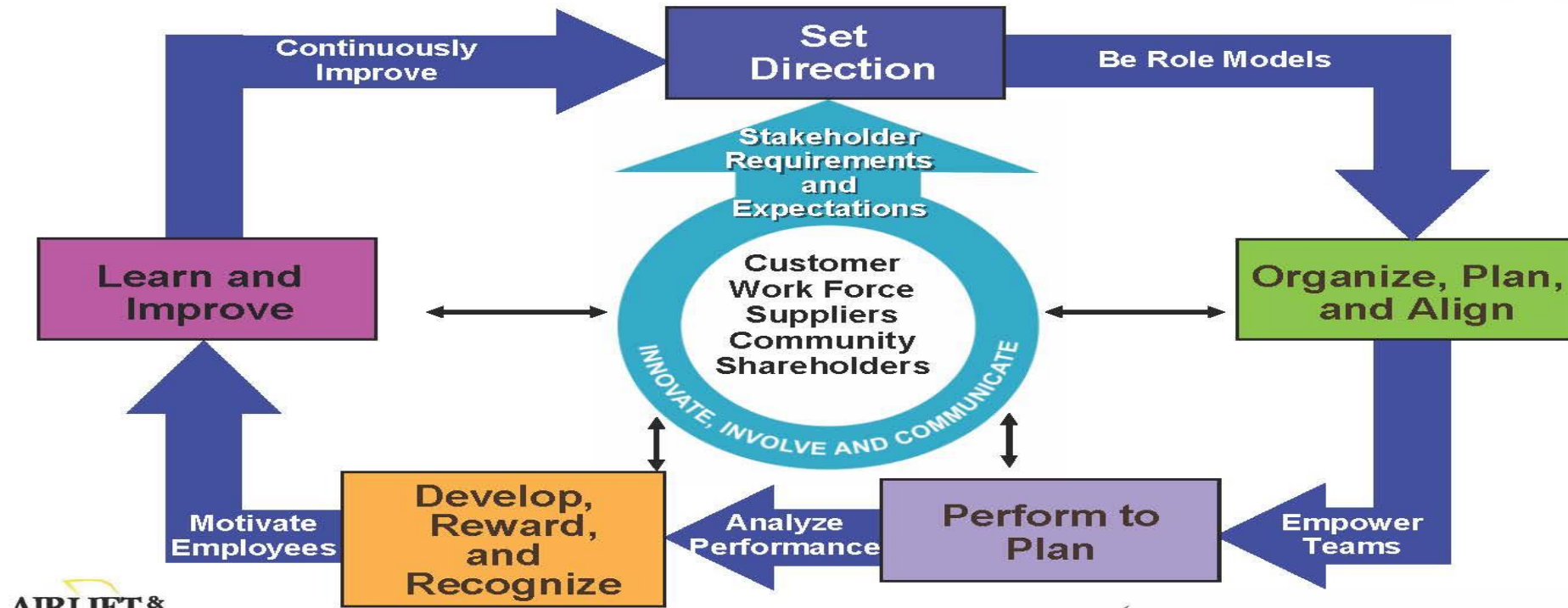
Develop, Reward & Recognize



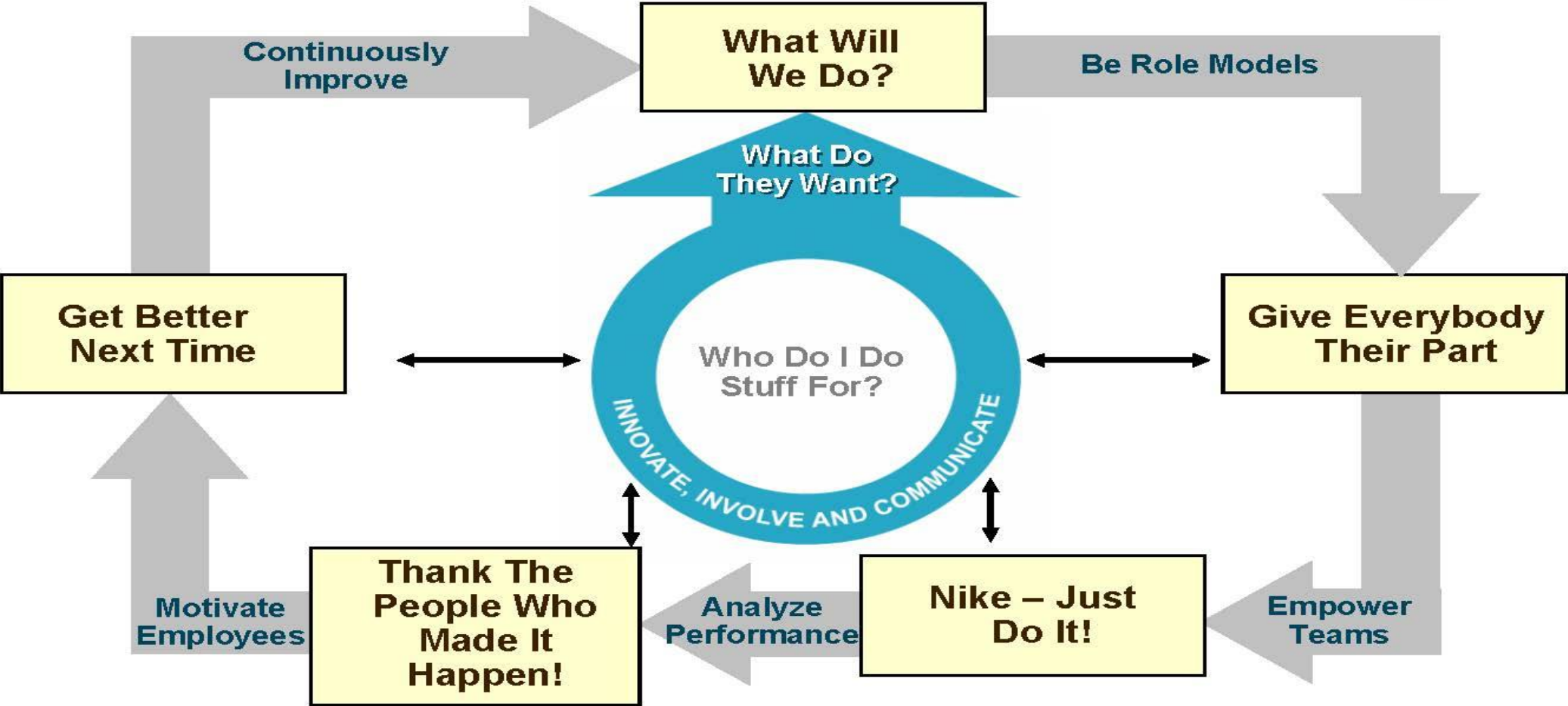
Learn & Improve



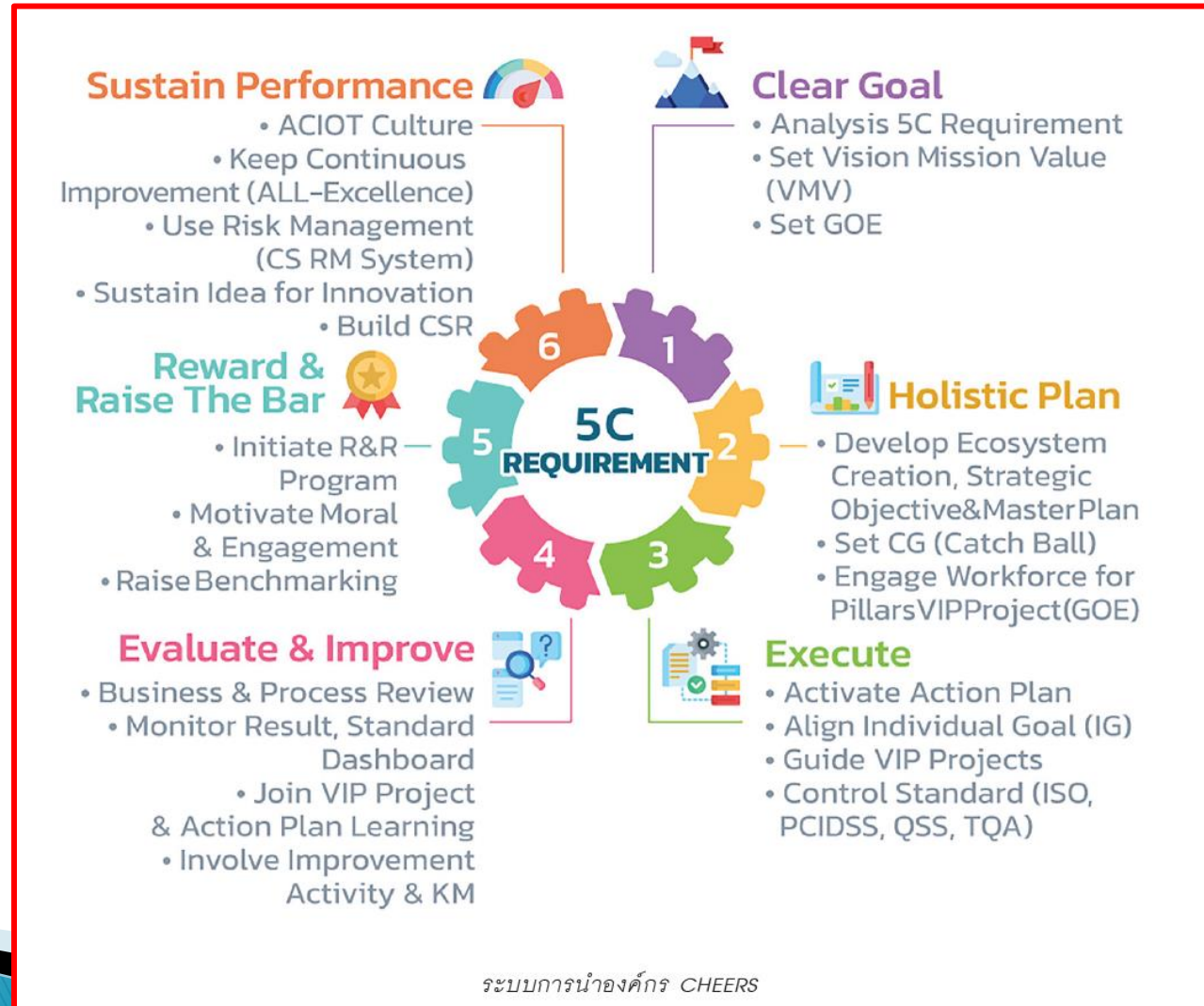
A&T's LEADERSHIP SYSTEM



A Simple Leadership System



CHEERS: ระบบการนำองค์กร Counter Service



กระบวนการมุ่งมั่นในการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและมี จริยธรรมโดยผู้นำระดับสูง **1.1ก(2)**

**1. ผู้นำระดับสูงจะต้องมีบทบาทในการ *ชี้นำ เป็นแบบอย่าง ส่งเสริม*
กำกับ ดูแลอย่างจริงจัง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับยึดมั่นต่อการปฏิบัติ
ตามกฎหมาย และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน**

2. การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว ควรมีกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่

1. มีการกำหนดจริยธรรมที่พึงยึดถือและนโยบายด้านจริยธรรมที่ชัดเจนโดยผู้นำระดับสูง
2. ผู้นำระดับสูงมั่นสื่อสารเรื่องเหล่านี้ด้วยตนเองในโอกาสต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การพบปะบุคลากร เป็นต้น
3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนเรื่องเหล่านี้ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการมาดูแลด้านจริยธรรม การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเรื่องจริยธรรม การรณรงค์เรื่องการประพฤติปฏิบัติที่มีจริยธรรม
4. ผู้นำระดับสูงมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ด้วยตนเองและประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรทุกคน
5. กำหนดและติดตามตัววัดผลสำเร็จด้านนี้อย่างสม่ำเสมอโดยผู้นำระดับสูง

กระบวนการสื่อสารและสร้างความผูกพันของบุคลากร (+คู่ความร่วมมือผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น) โดยผู้นำระดับสูง

- ▶ ต้องกำหนดเรื่องราวสำคัญที่ต้องสื่อสาร เช่น ทิศทางและเป้าประสงค์ขององค์กร สถานการณ์ขององค์กร การตัดสินใจที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- ▶ กำหนดผู้รับที่เป็นเป้าหมาย และวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม
- ▶ เมื่อสื่อสารเสร็จแล้ว ควรจัดให้มีการประเมินผลการสื่อสาร เพื่อหาทางปรับปรุง
- ▶ ควรทบทวนช่องทางในการสื่อสารเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีการสื่อสารอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร

- 1 ผู้ส่งสาร (Sender)
- 2 ข้อสาร (Message)
- 3 ผู้รับสาร (Receiver)
- 4 สื่อหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร (Media of Communication)
 - การใช้อวาจาหรือคำพูด (Verbal)
 - ไม่ใช้อวาจา (Non-Verbal) โดยตรงหรือการเขียน วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ภาพ ลัญฉญาณ เครื่องหมาย อากัปภิกขยา ท่าทาง หรือเป็นเครื่องมือสื่อสาร ในยุคปัจจุบันเช่น Line, facebook, instagram, twitter ฯลฯ

วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

- 1 เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร
- 2 เพื่อชักชวนหรือชักจูงให้ผู้รับข้อสารเกิดความคิดคล้อยตามหรือเกิดการกระทำที่ผู้ส่งข้อสารต้องการ
- 3 เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน
- 4 เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ
- 5 เพื่อความบันเทิงสนุกสนานหรือสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง
- 6 เพื่อสร้างสัมพันธภาพหรือการสร้างมิตรภาพ
- 7 เพื่อการดำเนินธุรกิจ ฯลฯ



1 การสื่อสาร
อย่างมีประสิทธิภาพ

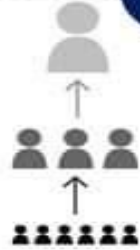
วิธีการติดต่อสื่อสารในองค์กร



1

การติดต่อสื่อสารจากบน มาล่าง (Downward Communication)

เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงมาล่าง โดยเป็นเรื่องการสั่งการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ทำตามระเบียบข้อบังคับ นโยบาย คำเตือน คำขอร้อง คำอนุมัติ เป็นต้น



2

การติดต่อสื่อสารจากล่าง ขึ้นบน (Upward Communication)

เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่สนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งข่าว ย้อนกลับไปหาผู้บังคับบัญชา เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน อุปสรรคข้อขัดแย้งในการทำงาน ข้อเสนอแนะ คำร้องทุกข์ ฯลฯ

3



การติดต่อสื่อสารตาม แนวนอน (Horizontal Communication)

เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่ใช้กับคนในระดับเดียวกัน หรือหัวหน้างานที่อยู่ในตำแหน่งระดับเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4



การติดต่อสื่อสารระหว่าง บริษัทกับองค์กรภายนอก (Extra Organizational Communication)

เป็นลักษณะการติดต่อสื่อสารที่บริษัทติดต่อกับลูกค้า หรือองค์กรภายนอก เป็นการสร้างภาพพจน์หรือความเข้าใจอันดีระหว่างบริษัทกับลูกค้าหรือสังคม เพื่อสร้างความเชื่อถือและเป็นการยอมรับของสังคมภายนอก



2

การสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ



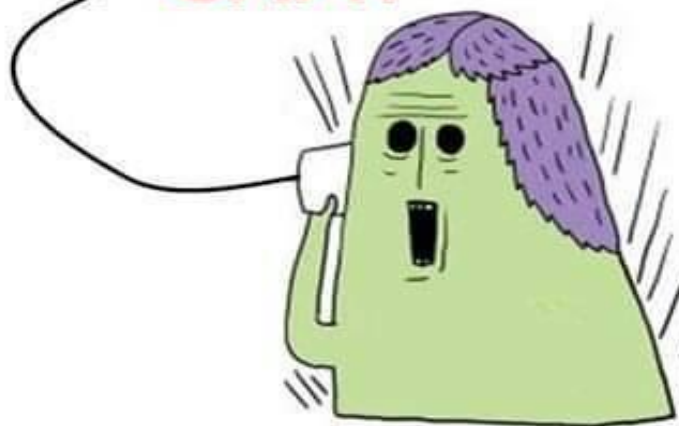
วิทย์นาถ/Trainer backpacker



อุปสรรคที่สำคัญของการสื่อสาร



CHAT



- 1 ผู้ส่งข่าวสารขาดทักษะในการสื่อสารที่ดี เช่น ใช้ภาษายาก
แก่ความเข้าใจ หรือไม่เหมาะสมแก่ผู้รับข่าวสาร (ไม่รู้เขา ไม่รู้เรา)
- 2 ผู้รับข่าวสารเลือกรับรู้ข้อมูลตามความเชื่อ หรือความรู้สึก
ของตนเองทำให้ข้อมูลบางส่วนถูกละเลยไป
- 3 ทักษะของบุคคลที่มีต่อกัน ทำให้เกิดอคติต่อข้อมูลที่ได้รับ
ซึ่งมีผลทำให้เกิดการตีความข้อมูลผิดไปจากความเป็นจริง
- 4 วัฒนธรรมของภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความรับรู้
ความหมายที่แตกต่างกัน
- 5 ข้อมูลที่ส่งไปผ่านหลายขั้นตอน
- 6 เลือกใช้เครื่องมือในการส่งข่าวสารไม่เหมาะสม
- 7 ข้อจำกัดเรื่องเวลาก่อให้เกิดการรีบเร่งและขาดการไตร่ตรองที่ดี
- 8 ผู้รับข่าวสารไม่ทบทวนหรือสอบถามให้กระจ่างเมื่อสงสัย
- 9 อารมณ์ของผู้ส่งสารหรือผู้รับข่าวสารอยู่ในสภาพไม่ปกติ
- 10 ผู้ส่งหรือผู้รับสารมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ไม่รับฟังความ
คิดเห็นของผู้อื่น



3

การสื่อสาร

อย่างมีประสิทธิภาพ



สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการติดต่อสื่อสาร

#ผู้ส่งข่าวสารจะต้องตรวจสอบตัวเองว่า

- ① คุณจะต้องการให้ผู้รับข่าวสารทำอะไร
- ② จุดมุ่งหมายของการสื่อสารคืออะไร
- ③ จำเป็นต้องมีการติดต่อตามผลหรือไม่



1

3

#เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

- ① เหมาะสมกับข่าวสารที่จะส่งไปหรือไม่
- ② เหมาะสมกับเหตุการณ์หรือทันเวลาหรือไม่

#ข่าวสารจะต้องตรวจสอบให้ชัดเจนว่า

- ① ข้อมูลเพียงพอหรือไม่
- ② ถูกต้องชัดเจนหรือไม่
- ③ เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด



2

4



#ผู้รับข่าวสาร ผู้ส่งข่าวสารจะต้องตรวจสอบว่า

- ① ใครเป็นผู้รับข่าวสาร
- ② เขามีทัศนคติและความเชื่อต่อข่าวสารนั้นอย่างไร
- ③ เขาควรจะรับรู้ข้อมูลมากน้อยเพียงใด

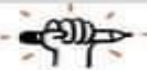


4

การสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ



วิทนัสวานนาถ/Trainer backpacker



สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการติดต่อสื่อสาร

- 1 มีวัตถุประสงค์ของการสื่อสารความหมายที่แน่ชัด**
ผู้ส่งข่าวสารจะต้องทำความเข้าใจ และกระจ่างชัดในสิ่งที่ต้องการจะสื่อสารว่าจะสื่ออะไร ให้ใคร มีวัตถุประสงค์อย่างไรและต้องการให้เกิดการปฏิบัติอย่างไร
- 2 ผู้ส่งข่าวสารมีศิลปะในการสื่อความหมายที่ดี**
- 3 เลือกเครื่องมือที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร**
เหมาะสมกับข่าวสารที่ต้องการจะสื่อออกไปให้ผู้อื่นทราบ
- 4 คำนึงถึงพื้นฐานของผู้รับข่าวสาร**
อันได้แก่ความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อทัศนคติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม
- 5 พยายามสื่อความหมายให้สมบูรณ์**
ข้อมูลชัดเจนเพียงพอเหมาะสมกับข่าวสาร นำไปปฏิบัติได้

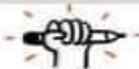
- 6 ใช้รูปแบบการสื่อสารสองทาง (Two Way Communication)**
เพื่อให้มีการโต้ตอบสอบถามกันได้
- 7 เวลาที่เหมาะสมในการสื่อสาร**
จะต้องไม่น้อยหรือนานเกินไปจนเกิดปัญหาในภาคปฏิบัติ
- 8 พยายามหลีกเลี่ยงการประเมินหรือตีความหมายผิดพลาด** ควรบอกถึงพฤติกรรมเท่านั้น
- 9 พยายามตามย้ำเพื่อรับ feedback**
จะช่วยให้ผู้ส่งข่าวสารเกิดความมั่นใจว่าผู้รับเข้าใจถูกต้อง
- 10 มีศิลปะในการฟังที่ดี**



5 การสื่อสาร
อย่างมีประสิทธิภาพ



วิทยาสุภาณาง/Trainer backpacker



การสื่อสารของผู้นำ

ช่องทางการสื่อสาร	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่	ประเด็นการสื่อสาร				
			กลยุทธ์	การตัดสินใจที่สำคัญ	การยกย่องชมเชย	ผลการดำเนินการ	รับฟังข้อเสนอแนะ
ประชุมกรรมการคณะ	W	M	X	X		X	X
ประชุมบุคลากรคณะ	W	SE	X	X	X	X	X
Social Media	W, S, C, P	A	X		X	X	X
สัมมนาบุคลากร	W	Y			X	X	X
Face to Face Meeting	W	A	X	X	X	X	X
เอกสาร	W, S, C, P	A	X	X	X	X	X

W = Workforce, S = Students, C = Customers, P = Partners, M = Monthly, SE = Semester, Y = Yearly, A = Always

การประเมินประสิทธิผลการสื่อสารของผู้นำทำอย่างไร

▶ ต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง ตรงไปตรงมา

▶ **จัดระบบรางวัล และยกย่องชมเชยให้เป็นกระบวนการ**

- มีผู้รับผิดชอบ

- มีการกำหนดเป้าหมายว่าจะให้รางวัลและชื่นชมเรื่องใดบ้าง (ซึ่งควรเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพันธกิจ/วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการสร้างคุณค่าแก่นักศึกษา และผู้รับบริการ

- กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การให้รางวัล และติดตามประเมินผล พฤติกรรมและความสำเร็จที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางปรับปรุง

การสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยผู้นำระดับสูง **1.1ค(1)**

8 องค์ประกอบที่สำคัญ

1. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งปรับผลการดำเนินการ มุ่งบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
2. การเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรม
3. การเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว **และมี**
ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว
4. การเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ
5. การมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนักศึกษา ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมทั้งระดับบุคคล
7. การพัฒนาและเสริมทักษะการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง
8. การพัฒนาผู้นำในอนาคต

- ▶ ผู้นำระดับสูงควรมีกระบวนการในการสร้างปัจจัยแห่งความยั่งยืนเหล่านี้ที่ชัดเจน โดยการทบทวนว่าในแต่ละปัจจัย ได้มีการดำเนินการอย่างไรอยู่แล้วบ้าง จากนั้นให้พิจารณาว่าในแต่ละปัจจัยควรจะใช้วิธีการ แนวทาง หรือ เครื่องมือบริหารจัดการใด กำหนดเป็นแนวทางในการสร้างความยั่งยืนขององค์กรให้ชัดเจน

องค์ประกอบ	ด.ย. แนวทาง/วิธีการที่ใช้	บทบาทของผู้นำระดับสูง
มุ่งปรับผลการดำเนินการ	ISO 9001 PDCA	ร่วมเป็นคณะกรรมการ มอบรางวัลยกย่องชมเชย
มุ่งบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	การวางแผนกลยุทธ์ KPI และ BSC	ร่วมวางแผนกลยุทธ์โดยเป็นประธาน กรรมการ ประชุมติดตาม KPI ทุกเดือน
มุ่งสร้างนวัตกรรม	Six Sigma Innovation Award R2R	ร่วมเป็นคณะกรรมการนวัตกรรม ติดตามความก้าวหน้าโครงการและมอบ รางวัล
มุ่งเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ	Benchmarking	สนับสนุนงบประมาณการทำ Benchmark
มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ	Leadership Development Program	สนับสนุนทรัพยากร และเข้าร่วมการ เรียนรู้ด้วยตนเอง
มุ่งพัฒนาผู้นำในอนาคต	Talent Management Program	เข้ามีส่วนร่วมในการคัดเลือก สอนงาน และประเมินผลด้วยตนเอง

หมายเหตุ 1.1ค(1) ในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร้จ ผู้นำ**ควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถาบัน** ปัจจัยเหล่านี้อาจรวมถึง

- ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และช่วงเบี่ยงเบนของระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (risk appetite and tolerance)
- ความจำเป็นในการสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับองค์กร รวมถึงความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีอุบัติใหม่ การบูรณาการข้อมูล และการแปลงเป็นข้อมูลดิจิทัล (digitization)
- ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (disruptions) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- วัฒนธรรมองค์กร
- ระบบงาน
- ความจำเป็นของเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร
- ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
- ความพร้อมใช้งานของทรัพยากร
- ผลประโยชน์ของสังคมและความเสมอภาคในสังคม และสมรรถนะหลักขององค์กร

หมายเหตุ 1.1ค(1) การส่งเสริมความเสมอภาค หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (fair treatment) ต่อผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งหมด การมีส่วนร่วม (Inclusion) หมายถึง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของทุกฝ่ายที่กล่าวมาและสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติกรอย่างจริงจังเพื่อผลการดำเนินการที่ดีขององค์กรโดยผู้นำระดับสูง **1.1ค(2)**

- ▶ วิธีการที่อาจเลือกใช้ได้ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การวางระบบ KPI ให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอตามวงรอบที่กำหนด การใช้ระบบ Pay for Performance เป็นต้น
- ▶ ใช้ Quality Tool ต่างๆ เช่น หากใช้ Six Sigma, Lean, ISO series แต่ต้องกำหนดเป้าหมาย และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

หมายเหตุ 1.1ค(2) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการอย่างจริงจังของผู้ในระดับสูง **ต้องคำนึงถึงกลยุทธ์ บุคลากร ระบบงาน และสินทรัพย์ของสถาบัน** ทั้งนี้ รวมถึงความกล้าเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน การนำนวัตกรรมไปใช้ และ**การปรับปรุงผลการดำเนินการและผลิตภาพอย่างต่อเนื่อง**

ผู้ในระดับสูงต้องคำนึงถึงสิ่งที่ต้องการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน (ดู 2.2.ก(1)) ซึ่งแสดงให้เห็นการรับผิดชอบส่วนตนสำหรับปฏิบัติการดังกล่าว ทำให้มั่นใจว่ามีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ และวางแผนบริหารเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร หรือการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อสารสนเทศใหม่ที่มีนัยสำคัญตามความจำเป็น

1.2 การกำกับดูแลและการทำประโยชน์ให้สังคม: สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) มั่นใจว่ามีระบบการกำกับดูแลที่มีความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน

- ภาระความรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหาร
- ภาระความรับผิดชอบด้านการเงิน
- ความโปร่งใสในการดำเนินการ
- การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร
- ความเป็นอิสระและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและภายนอก
- การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ถือหุ้น
- การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

(2) ประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง และระบบกำกับดูแลองค์กร

(3) ระบบกำกับดูแลองค์กรทบทวนผลการดำเนินการของสถาบัน

ข. พฤติกรรมที่ถูกต้องกฎหมาย และมีจริยธรรม

(1) การดำเนินการตามกฎหมาย คาดการณ์ล่วงหน้า และดำเนินการถึงความกังวลของสาธารณะ ที่มีต่อหลักสูตรและการปฏิบัติการ

(2) กำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

ค. การทำประโยชน์ให้สังคม

(1) ดำเนินถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน

- มีส่วนในการส่งเสริมสุขภาพของระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ

(2) สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

เพื่อเป็นสถาบันที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions): สถาบันดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม (50 คะแนน)

ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational GOVERNANCE)

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE System)

สถาบันทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่ามีการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน สถาบันดำเนินการอย่างไรในการทบทวนและทำให้ประสบความสำเร็จในระบบการกำกับดูแลองค์กรดังต่อไปนี้

- ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหารระดับสูง
- ความรับผิดชอบด้านการเงิน
- ความโปร่งใสในการดำเนินการ
- การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร (*)
- ความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในและภายนอก
- การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ถือหุ้น (*)
- การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง

ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational GOVERNANCE)

(2) การประเมินผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Evaluation)

สถาบันประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กรอย่างไร
สถาบันใช้การประเมินผลการดำเนินการเหล่านี้เพื่อกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารอย่างไร
ผู้ในระดับสูงและระบบกำกับดูแลองค์กรใช้ผลการประเมินผลการดำเนินการดังกล่าวเพื่อการพัฒนา
ตนเองและปรับปรุงประสิทธิผล ทั้งการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคน และของคณะกรรมการและระบบ
การนำองค์กรอย่างไร (*)

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน (Organizational PERFORMANCE)

ในระบบกำกับดูแลองค์กรมีการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันอย่างไร
ในระบบกำกับดูแลองค์กรมีการทบทวนความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์และ
แผนปฏิบัติการอย่างไร

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ (Legal, Regulatory, and Accreditation Compliance)

สถาบันดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของ

ชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการอย่างไร

สถาบันดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

- ดำเนินการในกรณีที่มีการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการมีผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม
- คาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสาธารณะ (Public Concerns) ที่มีต่อหลักสูตร วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการในอนาคต
- เตรียมการเชิงรุกต่อความกังวลและผลกระทบเหล่านี้ได้อย่างไร

สถาบันมีกระบวนการ ทั้ววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญอะไรเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพที่กำหนดหรือดีกว่าที่กำหนด (*) สถาบันมีกระบวนการ ทั้ววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญอะไรในการดำเนินการเรื่องความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการของสถาบัน

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (ETHICAL BEHAVIOR)

สถาบันดำเนินการอย่างไรในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

สถาบันมีกระบวนการและตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญอะไรในการกำหนดและส่งเสริมให้มั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งสถาบันภายใต้โครงสร้างระบบการกำกับดูแลองค์กร รวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการติดตามและดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

(1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-being)

สถาบันทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร

สถาบันมีส่วนอย่างไรในการส่งเสริมสุขภาพของระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ

(2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

สถาบันดำเนินการอย่างไรในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

(KEY communities) ของสถาบัน

ชุมชนที่สำคัญของสถาบันมีอะไรบ้าง สถาบันมีวิธีการในการกำหนดชุมชนดังกล่าวอย่างไร รวมทั้งวิธีการกำหนดเรื่องที่สถาบันจะเข้าไปมีส่วนร่วม ผู้นำระดับสูงและบุคลากรร่วมมือกันพัฒนาชุมชนดังกล่าวอย่างไร

กระบวนการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ 1.2ก(1)

- ▶ ต้องวางระบบการกำกับดูแลให้เกิดสิ่งเหล่านี้ โดยผู้บริหารทุกคน
 - ต้องรับผิดชอบในการบริหาร *เช่น มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องบรรลุให้ผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารระดับสูง มีการกำหนดให้ผู้บริหารต้องรายงานผลการดำเนินการเป็นประจำทุกเดือน*
 - ต้องรับผิดชอบต่อด้านการเงิน
 - การดำเนินการจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
 - มีการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก ด้วยผู้ตรวจสอบที่เป็นอิสระ
 - มีวิธีการที่มีประสิทธิผลในการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น มีการกำหนดวิธีปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม การรับฟังข้อคิดเห็น การสำรวจความพึงพอใจ มีช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียน

- ▶ หมายความว่า ต้องบริหารการกำกับดูแลองค์กรอย่างเป็นกระบวนการ
 - มีคณะกรรมการที่กำกับดูแลที่ชัดเจน
 - มีแนวทางที่ชัดเจนในแต่ละปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว
 - มีการวัดผลและติดตามความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และหาโอกาสในการปรับปรุง
 - ตย.ตัววัด เช่น ผลการตรวจสอบภายใน/ภายนอก
ข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลลัพธ์ 7.4ก(2)

การประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและ คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร 1.2 ก(2)

- ▶ องค์กรที่มีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ผู้นำระดับสูงสุด ผู้นำระดับสูง รวมถึงคณะกรรมการบริหาร ตลอดจนผู้ตรวจสอบภายใน จะต้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการของตนเองที่ชัดเจน เช่น ประเมินผลการดำเนินการเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับ ประเมินตนเอง Peer Review หรือประเมินแบบ 360 องศา เป็นต้น
- ▶ ผลการประเมิน ใช้ประกอบการให้คำตอบแทน การพัฒนาภาวะผู้นำ หาโอกาสในการปรับปรุงระบบการนำองค์กรให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ระบบกำกับดูแลองค์กรมีการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบัน 1.2 ก(3)

- ❖ ส่วนหนึ่งมีความเชื่อมโยงกับ 4.1 ทั้ง ก, ข, ค
- ❖ Multiple Question: ในระบบกำกับดูแลองค์กรมีการทบทวนความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์ และ แผนปฏิบัติการอย่างไร

การจัดการให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย และลดผลกระทบ เชิงลบที่มีต่อสังคม **1.2 ข(1)**

▶ การจัดการให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย

- กำหนดให้ชัดเจนว่า กฎหมายข้อกำหนดใดบ้างที่องค์กรต้องปฏิบัติ (ซึ่งทำให้คณะต้องรายงานกฎระเบียบและกฎหมายที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร)
- ทบทวนผลลัพธ์และการดำเนินการว่ามีประเด็นใดที่ไม่สอดคล้อง
- จัดทำมาตรการหรือวิธีการที่ชัดเจนในการปฏิบัติให้สอดคล้อง หรือเหนือกว่ากฎหมายที่กำหนด

▶ ต้องทำให้เป็นกระบวนการ

- โดยมอบหมายหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่ชัดเจน
- กำหนดตัววัดความสำเร็จ พร้อมทั้งเป้าหมายให้ชัดเจน และติดตามผลอย่าง

สม่ำเสมอ เพื่อหาทางปรับปรุง

- อาจบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารความเสี่ยง โดยเป็นส่วนที่เรียกว่า

Compliance Risk และอาจอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงก็ได้

- **ควรมีวิธีการที่คอยตรวจสอบและคาดการณ์ว่า กฎหมายใหม่ๆ และกฎระเบียบใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง จะได้หาทางดำเนินการเชิงรุกเพื่อรับมือแต่เนิ่นๆ**

การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ



1.2a(2)

Figure 1.2-2 Key Process, Measures, & Goals for Compliance & Addressing of Risks

Requirement	Process	Measure	Goal
Regulatory	State Licensure	IDPH Licensure	Full
Legal	Audits	Recommendations	None
Accreditation	TJC, CAP, CLIA, CMS, ACS, IEMA, IDPR, FDA	Accreditation	Full
Physicist Survey	Annual Review	Compliance	100%
Physician Contract Review	% signed current contracts	Compliance	100%
Risk Management	Patient Safety	Patient Safety Event Reporting	7.1-21
		Falls	7.1-26
		Complications	7.1-24, 25, 27
		Hand Hygiene	7.1-28

ผลกระทบทางลบต่อสังคม:

พยายามค้นหาว่า การปฏิบัติการและ การบริการขององค์กร อาจส่งผลกระทบต่อในเชิงลบต่อสังคมในด้านใดบ้าง ซึ่งอาจเป็นด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม มลภาวะ ขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย กัมมันตภาพรังสี ตลอดจนความปลอดภัย

- มีวิธีการค้นหา และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสาธารณะ ที่มีต่อการปฏิบัติการและ การบริการขององค์กร เช่น การสำรวจความคิดเห็นและข้อกังวลของชุมชน การศึกษาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และความปลอดภัย การศึกษาผลกระทบต่อสังคม เป็นต้น

อย่าทำลายสังคม

- ▶ เมื่อทราบผลกระทบเชิงลบ รวมทั้งสิ่งที่สาธารณะให้ความสำคัญ
 - จัดลำดับความสำคัญ
 - กำหนดมาตรการในการดำเนินการเชิงรุก เพื่อป้องกัน หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
 - กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการจัดการเรื่องความเสี่ยงเหล่านี้ รวมทั้งตัววัดและ
เป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง
 - จัดให้มีการติดตามผลการดำเนินการด้านนี้อย่างสม่ำเสมอ
 - อาจเลือกใช้เครื่องมือที่นิยม เช่น ISO 14001, ERM, COSO
 - ผลลัพธ์ในด้านนี้ ควรบูรณาการกับระบบวัดผลขององค์กร และ ระบบการจัดการ

ความรู้ขององค์กร



Innovation

การจัดการให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 1.2 ข(2)

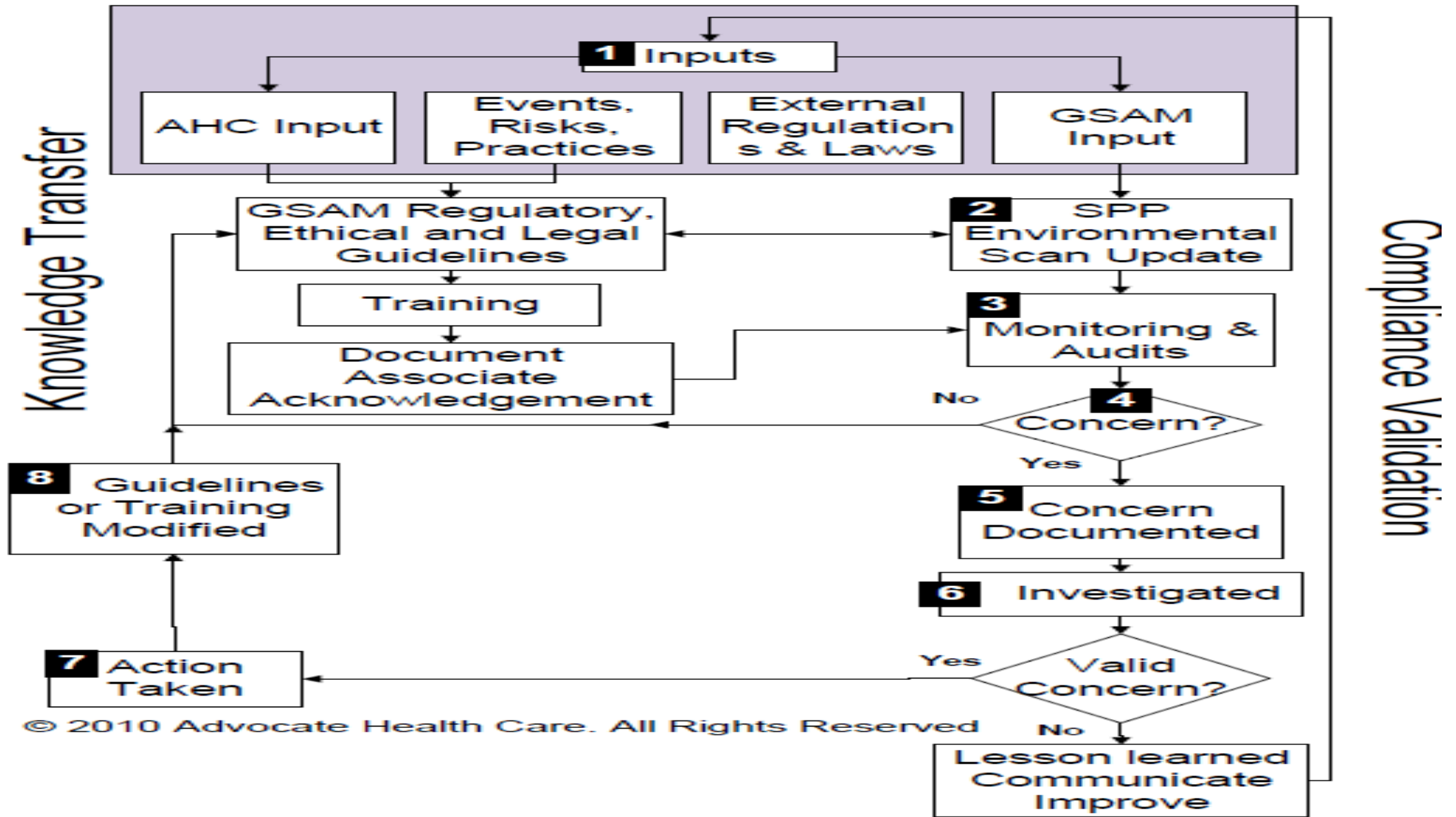
- ▶ มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ▶ กำหนดให้ชัดเจนว่าแง่มุมจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มมีประเด็นใดบ้าง
- ▶ เรียบเรียงจัดทำเป็นคู่มือจริยธรรม หรือ จรรยาบรรณขององค์กรให้ชัดเจน และสื่อสารเผยแพร่
- ▶ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างทั่วถึง เช่น **ประกาศนโยบาย "ยอมไม่ได้" สำหรับการละเมิดจริยธรรมในทุกกรณี** (Zero tolerance) การลงนามรับทราบเป็นประจำทุกปี การสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบเพื่อจะได้มีส่วนคอยสอดส่องดูแลเป็นต้น

- ▶ ต้องมีมาตรการในการกำกับดูแล และ ป้องปรามให้เกิดการถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยจะต้องกำหนดตัววัดและเป้าหมายที่ชัดเจน
- ▶ ติดตามผลลัพธ์ความสำเร็จของการส่งเสริมด้านจริยธรรม และอัตราการละเมิดจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ▶ **ต้องกำหนดมาตรการที่ชัดเจนหากมีการละเมิดจริยธรรมเกิดขึ้น** ทั้งในแง่กระบวนการตรวจสอบ ตัดสิน และอุทธรณ์ ตลอดจนบทลงโทษที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมของทุกฝ่ายรวมถึงผู้ที่ถูกกล่าวหา

**** การดำเนินการในเรื่องจริยธรรม จะต้องดำเนินการทั้งในระดับคณะกรรมการ
กำกับดูแลองค์กร เช่น คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งผู้นำ
สูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรทุกคน

*ดังนั้นขอร้องเรียนต่อคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้ง
ผู้นำสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนดัชนีที่บ่งบอกระดับความไว้วางใจของผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียต่อคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และผู้บริหารระดับสูง จึงเป็นตัววัดที่
ควรใส่ใจติดตามอย่างสม่ำเสมอ*

Figure 1.2-3 Legal & Ethical System (LES)



หมายเหตุ 1.2ข(2) ตัววัดหรือตัวชี้วัดของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อาจรวมถึง

- เหตุการณ์การละเมิดจริยธรรมหรือการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์และการตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น ๆ
- ผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อจริยธรรมของสถาบัน
- การติดต่อผ่านโทรศัพท์สายด่วนจริยธรรม
- ร้อยละของข้อกล่าวหาที่มีมูล (percentage of allegations substantiated)
- ผลการทบทวนและการตรวจสอบด้านจริยธรรม
- การตรวจสอบที่มั่นใจว่าเชื่อถือได้ (The integrity of testing)
- การเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม
- การดำเนินการของ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนและสัตว์ทดลอง (Institutional Review Boards: IRB)

ตัววัดหรือตัวชี้วัดของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม อาจรวมถึงหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าสถาบันมีนโยบายด้านจริยธรรม การฝึกอบรมบุคลากร และระบบการติดตามเฝ้าระวังในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความอ่อนไหว รวมถึงองค์ความรู้ที่เกิดจากการสังเคราะห์และหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเหล่านี้ การคุกคาม (harassment) การไม่รับหรือการให้ของขวัญ และการใช้เงินกองทุนอย่างเหมาะสม

การสร้างความสุขและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่ง ในกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน **1.2 ค(1)**

- ▶ อาจเป็นในแง่การช่วยเติมความสมบูรณ์ให้กับสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจโดยรวม โดยเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และกระจายสู่การปฏิบัติงานประจำวัน ซึ่งเรื่องราวเหล่านี้ *เป็นจิตสำนึกขององค์กรที่เหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด สามารถเลือกดำเนินการได้ตามกำลังที่มี*
- ▶ ควรใช้ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านสังคมและชุมชนเป็นจุดเริ่มต้น
 - กำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ด้านนี้ให้ชัดเจน
 - กำหนดเป้าหมายและตัววัดความสำเร็จ ถ่ายทอดเป็นแผน และแปลงสู่การปฏิบัติ **เช่น การลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก การขึ้นนำสังคมให้ลดสูบบุหรี่ เป็นต้น**
 - **ผู้บริหารระดับสูงจะต้องติดตามความก้าวหน้าตามแผนงาน และตัววัด และให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบตัววัดโดยรวมขององค์กร**

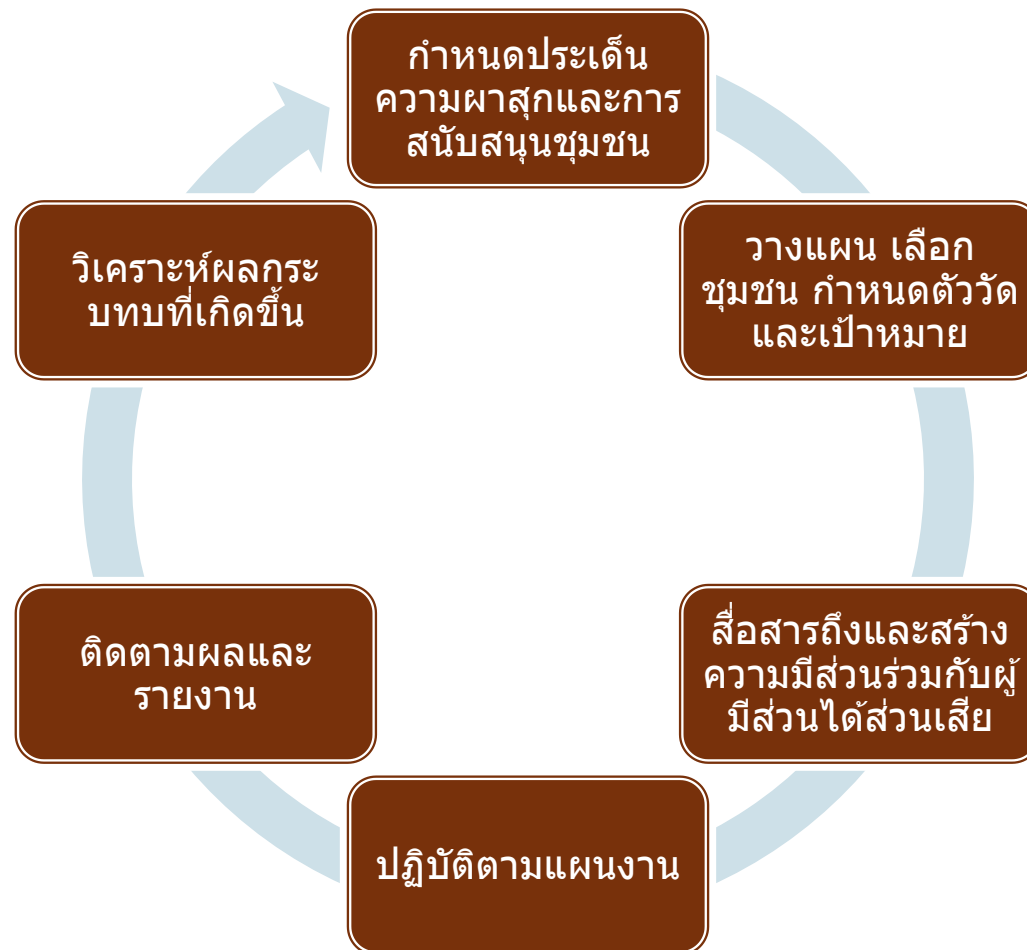
กระบวนการให้การสนับสนุนชุมชน 1.2 ค(2)

- ▶ กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ▶ มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดว่า ชุมชนใด คือ ชุมชนที่สำคัญที่องค์กรตั้งใจให้การสนับสนุน
- ▶ ทำการสำรวจชุมชนที่ท่านคัดเลือก เพื่อ ค้นหาว่า อะไร คือ ปัจจัยที่เป็น *ความต้องการของชุมชน* มาพิจารณาร่วมกับ *ทรัพยากรและสมรรถนะหลักขององค์กรที่มีอยู่*
- ▶ กำหนดแผนงานหรือกิจกรรมที่ท่านจะให้การสนับสนุนเพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้กับชุมชน และนำไปสู่การปฏิบัติ

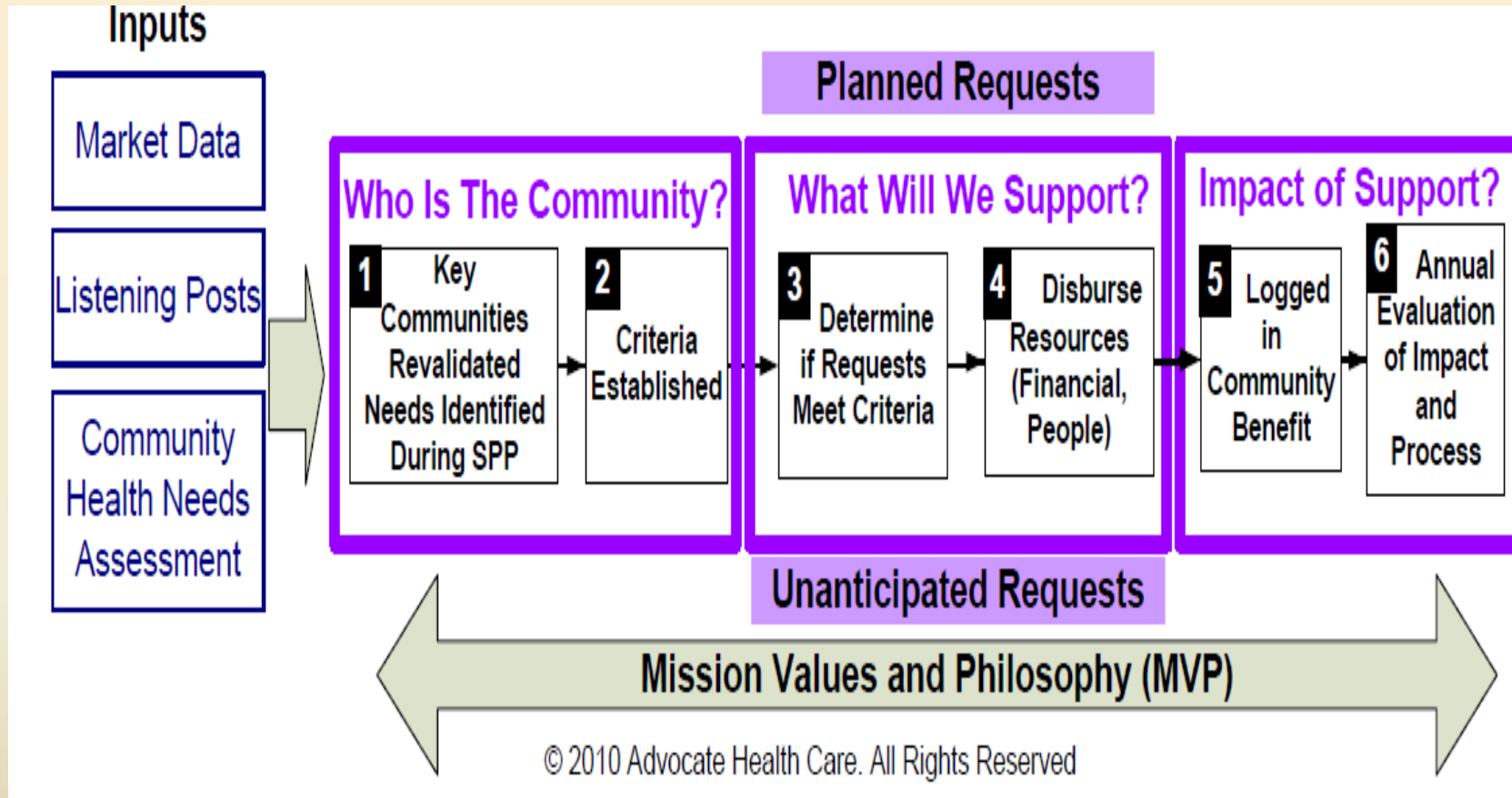
การให้การสนับสนุนชุมชน เป็นการแสดงจิตอาสาขององค์กร ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง เพื่อเป็นการปลุกฝังจิตสำนึกนี้ให้หยั่งลึกในจิตใจของทุกคน แต่ที่สำคัญ

- **ต้องกำหนดเป้าหมายและตัววัด เพื่อให้สามารถทราบได้ว่าชุมชนนั้นมีความเข้มแข็งขึ้นตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่**

การสร้างความสุขและสนับสนุนชุมชน



Systematic Support of Key Communities process



1.2c(2)

หมายเหตุ 1.2ค. สำหรับสถาบันบางแห่งที่มีพันธกิจในการสนับสนุนสังคมและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญโดยตรงอยู่แล้ว ซึ่งอธิบายไว้ในการตอบคำถามเกณฑ์หมวดอื่นในหัวข้อนี้ ควรอธิบายถึง “การทุ่มเทเป็นพิเศษ” (extra efforts) ในการสนับสนุนชุมชนดังกล่าว และ/หรือชุมชนอื่นๆ

หมายเหตุ 1.2ค(1) ความผาสุกของสังคมกลายเป็นทั้งสิ่งที่บอกความแตกต่างของสถาบันและความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ในหลาย ๆ ภาคส่วน ควรรายงานความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ที่อธิบายใน 1.2ข(1) ซึ่งอาจรวมถึงความพยายามของสถาบันเองหรือร่วมกับคู่ความร่วมมือในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมและพัฒนาความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ (เช่น พัฒนาผ่านระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (circular economy) การสร้างความเข้มแข็งให้กับงานบริการชุมชน การศึกษา สุขอนามัย การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาบุคลากร การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม รวมทั้งปรับปรุงแนวทางปฏิบัติของสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ความพยายามเหล่านี้อาจมีผลกระทบทั้งในระดับพื้นที่ ภูมิภาค ประเทศ หรือระดับโลก

หมายเหตุ 1.2ค(2) การมีส่วนร่วมสนับสนุนชุมชนที่สำคัญอาจรวมถึงเรื่องที่ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์กร หรืออาจมุ่งเน้นที่การตอบสนองต่อความท้าทายเชิงระบบที่มีผลกระทบต่อโอกาสทางด้านสุขภาพ การศึกษา หรือเศรษฐกิจ

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล

สัมพันธ์กับกระบวนการสื่อสารที่ระบุไว้ในหัวข้อ 1.1



7.4 ก(1) ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงกับและสร้างความผูกพันบุคลากรคู่ความร่วมมือ ที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรายงานทางการเงินและความเสี่ยง
คำแนะนำที่สำคัญของผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก



7.4 ก(2) ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กร

- ผลลัพธ์ตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในหัวข้อ 1.2ข(1)
- ผลลัพธ์ด้านอาชีพนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร



7.4 ก(3) ผลลัพธ์ด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ

- ผลลัพธ์ตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ในหัวข้อ 1.2ข(2)



7.4 ก(4) ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้างตามที่รายงานในหัวข้อ 1.2ข(1) และ 1.2ค(1) รวมถึงการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญขององค์กรตามที่รายงานไว้ในหัวข้อ 1.2ค(2)



7.4 ก(5) ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร (80 คะแนน)

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Leadership, GOVERNANCE, Legal, Ethics and Societal Contribution RESULTS)

(1) การนำองค์กร (Leadership)

ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นมีอะไรบ้าง

ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการของผู้นำระดับสูงมีอะไรบ้างในด้านการสื่อสารและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อ

- ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ
- การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะสองทาง
- บ่มเพาะวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าของความหลากหลาย (Diversity) ส่งเสริมความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม นวัตกรรมและความกล้าที่จะเสี่ยงโดยประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (Intelligent risk taking)
- การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเป็นอย่างไร
- ผลลัพธ์เหล่านี้แตกต่างกันตามหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบัน กลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร (*)

**ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม
(Leadership, GOVERNANCE, Legal, Ethics and Societal Contribution RESULTS)**

(2) การกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE)

ผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กรมีอะไรบ้าง

ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบด้านการเงินทั้งภายในและภายนอกมีอะไรบ้าง(*)

(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (Law, Regulation, and Accreditation)

ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพมีอะไรบ้าง

ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการปฏิบัติตามหรือปฏิบัติได้เหนือกว่าข้อกำหนดด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพมีอะไรบ้าง ผลลัพธ์เหล่านี้แตกต่างกันตามหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันอย่างไร (*)

**ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม
(Leadership, GOVERNANCE, Legal, Ethics and Societal Contribution RESULTS)**

(4) จริยธรรม (Ethics)

ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมมีอะไรบ้าง

ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมที่ละเมิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กรมีอะไรบ้าง ผลลัพธ์เหล่านี้แตกต่างกันตามหน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันอย่างไร (*)

(5) สังคม (Society)

ผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญมีอะไรบ้าง

ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญมีอะไรบ้าง

หมายเหตุ 7.4ก(5) ตัววัดการสนับสนุนให้เกิดความผาสุกของสังคมอาจรวมถึงการปกป้องรักษาสภาพแวดล้อม การสนับสนุนชุมชน ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับโลก ตัวอย่างผลลัพธ์ เช่น การลดการใช้พลังงาน การใช้พลังงานหมุนเวียน การหมุนเวียนน้ำเพื่อกลับมาใช้ใหม่ การลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ การลดและการใช้ประโยชน์จากของเสีย และทางเลือกอื่นสำหรับการอนุรักษ์
ทรัพยากร

Matrix of Expected Results: Item 7.4

คำถาม	เกณฑ์ถาม อะไร	กระบวนการที่เกี่ยวข้อง	ผลลัพธ์ที่ควร จะแสดง	Owner
7.4 ก (1)				
7.4 ก (2)				
7.4 ก (3)				
7.4 ก (4)				
7.4 ก (5)				

We are
what we repeatedly do.
Excellence,
then, is not an act,
but a habit.

~ Aristotle



Thank You