



เส้นทางสู่ความเป็นเลิศ

Thailand Quality Class : TQC





รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award - TQA) เริ่มดำเนินการนับตั้งแต่มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2539 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้นในประเทศไทย และด้วยตระหนักถึงความสำคัญของรางวัลนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยมีสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเผยแพร่ สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและการบริการ นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ซึ่งองค์กรที่มีวิสัยปฏิบัติและผลการดำเนินงานในระดับมาตรฐานโลกจะได้รับการประกาศเกียรติคุณด้วยรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และองค์กรที่ได้รับรางวัลจะนำเสนอวิสัยปฏิบัติที่นำองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อมีการขยายการดำเนินงานไปอย่างกว้างขวาง ย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ถือเป็นรางวัลระดับโลก (World Class) เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัล เช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Baldrige National Quality Award (BNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้



สารแสดงความยินดีจาก ประธานคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

ปัจจุบันโลกธุรกิจได้เผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันที่สูงขึ้น ไปจนถึงความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายมากขึ้น แต่ท่ามกลางความท้าทายเหล่านี้ ก็ยังคงเห็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่จากองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถปรับตัวและพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

ตลอดระยะเวลา 22 ปีที่ผ่านมา รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ได้ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลิตภาพ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศอย่างมุ่งมั่น ผ่านการพัฒนาผู้ประกอบการ องค์กร และสถาบันให้สามารถเป็นแบบอย่างของความสำเร็จรูปแบบใหม่ในการทำธุรกิจ หรือ การดำเนินการองค์กร (New Business Model) ที่สามารถรองรับผลกระทบ (Disruption) แต่ยังคงรักษา (Sustain) คุณค่าหลัก (Core Value) ขององค์กรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึง ได้มีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร (Performance with Purpose) ได้มีการมอบคุณค่าอย่างพึงพอใจให้กับลูกค้า (Delivering Values to Customers) ได้ลงทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Investing in Employees) และดำเนินการค้าอย่างเป็นธรรมกับคู่ค้า (Dealing fairly and ethically with Suppliers) อีกทั้งให้ความช่วยเหลือสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน (Corporate Social Responsibility) และเสริมสร้างการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ (Protect Natural Environment)

ในนามของคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ขอแสดงความยินดีกับ บริษัท พีทีที แอลเอ็นจี จำกัด เจ้าของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ประจำปี 2566 ต้นแบบองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลิตภัณฑ์และปฏิบัติการที่เป็นเลิศในการส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า โดยมีดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และต้นทุนที่สามารถแข่งขันได้ มีวิธีการที่มีประสิทธิผลในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ ออกแบบ จัดการและปรับปรุงทั้งส่วนของผลิตภัณฑ์และกระบวนการ

ขอแสดงความยินดีกับองค์กรที่ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ในระดับ Thailand Quality Class Plus : TQC Plus ที่มีความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 องค์กร ประกอบด้วย 1. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีความโดดเด่นในด้านปฏิบัติการ (Operation) 2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีความโดดเด่นในด้านนวัตกรรม (Innovation) 3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีความโดดเด่นในด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contribution)

ขอแสดงความชื่นชมกับ 6 องค์กร จากหลากหลายภาคส่วน ที่ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class : TQC) ซึ่งทุกองค์กรมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในนามคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ คณะอนุกรรมการด้านเทคนิครางวัลคุณภาพแห่งชาติ และคณะผู้ตรวจประเมิน ขอถือโอกาสนี้ชื่นชมองค์กรที่ได้รับรางวัลทั้ง 10 องค์กร ที่ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความพยายามในการยกระดับขีดความสามารถ องค์กรเหล่านี้ได้สร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาให้เป็นเลิศในทุกด้าน เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้ศึกษา และนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากหนังสือเส้นทางสู่ความเป็นเลิศเล่มนี้ ไปพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน

นายปิยะบุตร ชลวิจารณ์
ประธานคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ



สารแสดงความยินดีจาก ผู้อำนวยการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติกรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) เป็นรางวัลที่มอบให้แก่องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งรางวัลนี้พิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การนำองค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคล และการมุ่งเน้นลูกค้า ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความเป็นเลิศขององค์กรในด้านต่าง ๆ

การดำเนินโครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ตลอดระยะเวลา 22 ปีที่ผ่านมา มีองค์กรที่สมัครมาจากหลากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงองค์กรในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น การผลิต การบริการ การเงิน การศึกษา และสุขภาพ ที่ได้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร และเป็นที่น่ายินดี ที่ในปี 2566 มีองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ได้แก่ บริษัท พีทีที แอลเอ็นจี จำกัด และมียังมี 3 องค์กรที่ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ (Thailand Quality Class Plus : TQC Plus) ประกอบด้วย 1. คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีความโดดเด่นในด้านปฏิบัติการ (TQC Plus Operation) 2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีความโดดเด่นในด้านนวัตกรรม (TQC Plus Innovation) 3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีความโดดเด่นในการสร้างประโยชน์ให้สังคม (TQC Plus Societal Contribution) อีกทั้งมี 6 องค์กรจากหลากหลายภาคส่วนที่ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class : TQC)

ขอแสดงความยินดีกับองค์กรทั้ง 10 องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติและรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ในปีนี้ รางวัลนี้เป็นการยอมรับถึงความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาคุณภาพในทุกด้านขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความพยายามและความทุ่มเทในการสร้างมาตรฐานคุณภาพระดับสูง สามารถเป็นต้นแบบแห่งความสำเร็จให้องค์กรอื่น ๆ ได้เรียนรู้ สูดทำynnัขอให้ความสำเร็จนี้เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

นายสุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล
ผู้อำนวยการสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สารบัญ

รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ Thailand Quality Class : TQC Plus

คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา	8
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	13
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	18
คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	23
บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.)	28
บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	33



ตราสัญลักษณ์

สัญลักษณ์

ช่อฟ้าสีทองอร่ามลอยเด่นในห้วงจักรวาล เคียงข้างด้วยดาวฤกษ์ดวงใหญ่
ส่องประกายระยิบระยับ อยู่ในกรอบรูปช่องหน้าต่างทรงไทย

ความหมาย

รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นรางวัลอันทรงเกียรติที่พึงปรารถนาของทุกหน่วยงาน
เพราะเป็นเครื่องหมายแห่งความเป็นเลิศในการบริหารจัดการทุกด้าน ตลอดจน
ผลประกอบการที่ดี เทียบเท่าองค์กรที่ยอมรับกันว่ามีคุณภาพสูงที่สุดในโลก

องค์ประกอบ

ดาวฤกษ์ สื่อให้เห็นถึงจุดสูงสุดแห่งความสำเร็จ ความรุ่งโรจน์ และการเป็น
ที่ยอมรับทั่วไปอันเป็นสิ่งพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ช่อฟ้าสีทอง สื่อให้เห็นถึงความเป็นเลิศและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรฐาน
คุณภาพให้ดียิ่งขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

ช่องหน้าต่างทรงไทย สื่อถึงวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกลสู่ความสำเร็จ



THAILAND
QUALITY
AWARD

THAILAND QUALITY CLASS

TQC 2023



คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รู้สึกเป็นเกียรติและภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับรางวัล TQC ในปีนี้ Thailand Quality Award – TQA เป็นแนวทางที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทำให้งานต่าง ๆ ขององค์กรทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทุกแผนก ทุกงาน พัฒนาไปในทิศทางเดียวกันให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะ เป็นระบบกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บนเส้นทางของ TQA ยังมีหนทางอีกยาวไกล พวกเราจะเดินทางอย่างมีความสุข จะร่วมแรงร่วมใจกันในการที่จะสร้างคุณค่า และประโยชน์ให้แก่สังคม ประเทศชาติของเราตลอดไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ทวีลาภ ตันสวัสดิ์
คณบดีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ลักษณะองค์กร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2545 เป็น คณะแพทยศาสตร์แห่งแรกในภาคตะวันออก มุ่งเน้นการผลิตแพทย์ ให้เหมาะสมต่อระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ โดยเฉพาะภูมิภาคตะวันออก เป็นผู้นำในกลุ่มโรงเรียนแพทย์ใหม่ มุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพบัณฑิตแพทย์ได้รางวัลระดับชาติอย่างต่อเนื่อง และได้รับความนิยม ในการสมัครเข้าศึกษาของกลุ่มแพทย์หลังปริญญาในสัดส่วนการรับสมัคร ต่อการรับเข้าที่มีแนวโน้มที่ดี เป็นคณะ ที่มีบรรยากาศอบอุ่นจากผลประเมิน ความพึงพอใจของผู้เรียน ได้รับการจัดอันดับจาก U-multirank ปี 2021 เป็น Top 25 Performing University in innovative form of assessment

(Medicine) ด้านนวัตกรรมรูปแบบการประเมิน LO ผู้เรียนเป็นหนึ่งใน 7 โรงเรียนแพทย์ในเอเชียที่ได้รับการจัดอันดับนี้ นอกจากนี้ มีการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยความร่วมมือกลุ่มสาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัยบูรพา ใช้ระบบ WeSave@Home ซึ่งเป็น Digital platform ที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ติดเชื้อและญาติ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับรางวัล THE AWARD Asia ปี 2022 และ อันดับ 1 ของโลกด้าน Crisis Management- WURI Award ปี 2023 ใน เรื่องดังกล่าว

สิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงาน

1) การพัฒนาระบบการนำองค์กร และ Leadership ของผู้นำทุกระดับ ให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิด Transformational Leadership และการออกแบบตัววัดและตัวชี้วัดเพื่อประเมินและหาโอกาสในการพัฒนา
2) การสร้าง Mindset เกี่ยวกับมุมมองเชิงระบบ ให้แก่ผู้นำระดับสูงและระดับกลาง เพื่อเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Management by Fact) ในองค์กรมากขึ้น
3) การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ตัววัดผลการดำเนินงาน (Corporate KPI) ซึ่งแปลง VMV และยุทธศาสตร์ สู่การปฏิบัติ มีการติดตาม โดยการวัด วิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
4) การเข้าสู่กระบวนการตรวจประเมินคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยรับ Feedback Report จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้และประสบการณ์สูง ทำให้องค์กรทราบจุดแข็งและโอกาสพัฒนา จัดลำดับ ความสำคัญและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความเข้มแข็งของการปลูกฝังการดำเนินงานตามค่านิยมองค์กร ACTIVE อย่างต่อเนื่องเกือบ 15 ปี ผ่านการสื่อสาร สร้างความรู้ ความตระหนัก ความเข้าใจ การจัดกิจกรรมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ กำหนดตัววัด และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ Sharing ผ่านเรื่องเล่าที่ภาคภูมิใจ ในการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติและเกิดผลการดำเนินงานที่ดี สร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร

ความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญ

1) การยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้มีระดับที่สูงขึ้น ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และเป็นคนละ ในดวงใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) การขยายศักยภาพโรงพยาบาลเพื่อรองรับการเรียนการสอนชั้นคลินิก และ เพิ่มศักยภาพการรับนิสิตแพทย์เพิ่ม รวมถึงการจัดการเรียนการสอนระดับ หลังปริญญา เช่น หลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน หรือหลักสูตรในระดับที่สูงขึ้น

3) การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงด้านการวิจัย นวัตกรรมด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยเฉพาะด้านเวชศาสตร์การเดิน ทางและท่องเที่ยว

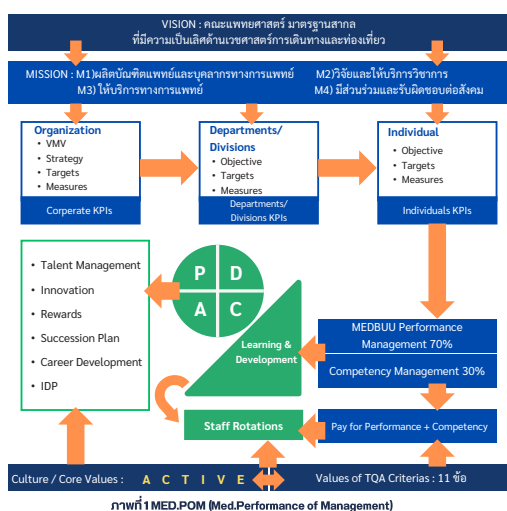
4) การบริหารคู่ความร่วมมืออย่างมีคุณภาพ จากการประเมินความเสี่ยงที่ นำลงทุน ต่าง ๆ ที่คณะฯ ดำเนินการ เช่น คู่ความร่วมมือการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์

5) การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีความมั่นคงด้านการเงิน อย่างยั่งยืน โดยการนำเกณฑ์การพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นเลิศมาใช้ เป็นแนวทางให้คณะฯ ได้รับการพัฒนานวัตกรรมทางที่ถูกต้อง เหมาะสม สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำ

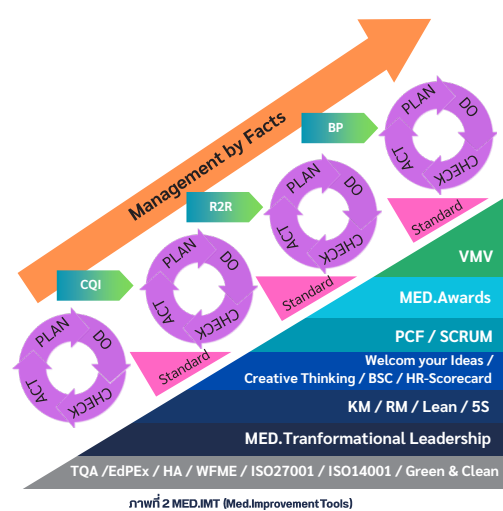
การขับเคลื่อนองค์กรผ่าน Corporate KPI ส่งผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

คณะฯ นำองค์กรโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กำหนดกลยุทธ์ สื่อสารและนำสู่การปฏิบัติโดยขับเคลื่อนผ่านตัววัดและตัวชี้วัดผลงาน ขององค์กร Corporate KPI เพื่อประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของกระบวนการ โครงการ และประสิทธิภาพโดยรวมภายในองค์กร และ ใช้เป็นช่องทางสำหรับผู้บริหารติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงาน การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่

เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยมีแนวคิด ว่า “ความสำเร็จ ต้องสามารถวัดได้ หรือ สิ่งใดที่วัดได้สิ่งนั้นย่อมสามารถ ทำให้เกิดความสำเร็จได้” ผู้นำระดับสูงทำให้เกิดการปฏิบัติการ อย่างจริงจัง โดยระบบการจัดการขององค์กร ใช้ MED.POM ผู้นำระดับ สูงทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง โดยระบบการจัดการขององค์กร ใช้ MED.POM



ภาพประกอบที่ 1



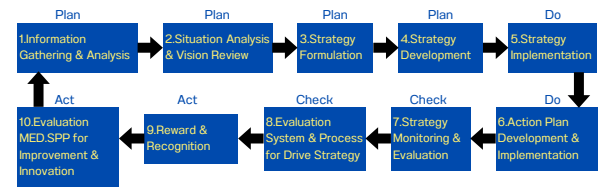
ภาพประกอบที่ 2

กำหนดขั้นตอนบริหารผลการปฏิบัติการแบบมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์องค์กร ทบทวนโดยใช้กระบวนการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน MED.Improvement Tools (MED.IMT) ตามความเหมาะสมของระดับการจัดการ และระบบ KPI ทั้งระดับคณะ (Corporate KPI) ระดับสาขาวิชา/ฝ่าย/แผนก (Department KPI) และระดับบุคคล (Individual KPI) เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร และการบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ (เชื่อมโยงหมวด 2) ระบุสิ่งที่ต้องการให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังที่สำคัญ โดยวิเคราะห์ตามขั้นตอนของ MED.SPP และระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ใน ปี 63 - 64 ได้ทบทวนกระบวนการตาม MED.SPP

จัดลำดับความสำคัญ ระบุเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การเพิ่มจำนวนการรับสินในหลักสูตร พ.บ. และการเพิ่มหลักสูตรใหม่ทั้งระดับปริญญาตรีและหลังปริญญา รวมถึงหลักสูตรระยะสั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน/EEC/ประเทศ
- 2) ขยายศักยภาพของโรงพยาบาลไม่ต่ำกว่า 300 เตียงและมีผลประกอบการเป็นบวก
- 3) การพัฒนาศูนย์วิจัยทางคลินิกเพื่อรองรับการวิจัยทางการแพทย์ การสร้างและพัฒนานวัตกรรมในอนาคต เช่น การวิจัยและพัฒนาด้าน Genomic/Vaccine/Cancer/Rare Disease
- 4) สร้างความร่วมมือเครือข่าย
- 5) พัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศ

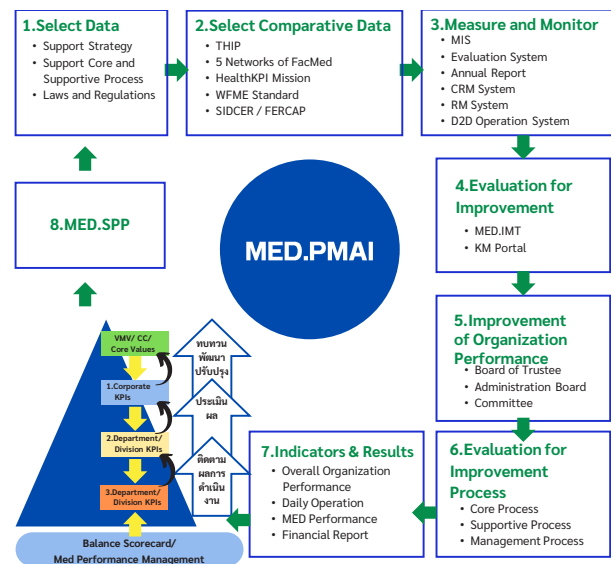
ตัววัดผลการดำเนินการ คกก.บริหารคณะฯ พิจารณาทบทวนและคัดเลือกตัววัดและตัวชี้วัดเพื่อใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ เป็นประจำทุกปีโดยเป็นส่วนหนึ่งของ MED.SPP ตาม MED.PMAI (Performance Measurement Analysis and Improvement) ได้ตัววัดและตัวชี้วัดสำคัญที่องค์กรใช้ในการติดตามอย่างสม่ำเสมอ การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) Select data: งานแผนและพัฒนางานองค์กรฯ (SQD) เลือกข้อมูลตัววัดและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนกระบวนการหลักกระบวนการสนับสนุนและศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบต่าง ๆ (ขั้นตอนที่ 1 MED.SPP) แล้วส่งให้ คกก.บริหารคณะฯ



	Prepare	Plan	Do	Check	Act
PDPA Cycle	Information Analysis & Vision Review	Strategy Development / Approval	Strategy Development & Alignment Execution	Strategy Monitoring & Evaluation	MED.SPP Evaluation for Improvement & Innovation
Step	1. Information Gathering & Analysis 2. Situation Analysis & Vision Review	3. Strategy Formulation 4. Strategy Development	5. Strategy Implementation 6. Action Plan Development & Implementation	7. Strategy Monitoring & Evaluation 8. Evaluation System & Process for Drive Strategy	9. Reward & Recognition 10. Evaluation MED.SPP for Improvement & Innovation
Time	Jul. - Aug.	Aug. - Sep.	Sep. - Oct.	Dec. / Mar. / Jun. / Sep.	Aug. - Oct.
Resp. Person	SQD , IT , Data Center , ADB	SQD , ADB , MED BOARD	SL , ADB , PR , หัวหน้างาน , บุคลากร	SQD , ADB , หัวหน้างาน , บุคลากร	SQD , ADB

ภาพที่ 3 MED.SPP

ภาพประกอบที่ 3



ภาพที่ 4 MED.PMAI
(Med Performance ; Measurement , Analysis and Improvement)

ภาพประกอบที่ 4

2) Select Comparative data: คกก.บริหารคณะฯ คัดเลือกตัววัดและตัวชี้วัดโดยพิจารณาข้อมูลจากเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละพันธกิจ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เช่น ในกลุ่มโรงเรียนแพทย์ใหม่ ข้อมูลตัวชี้วัด QMedNet ข้อมูล THIP และ HealthKPI ทั้งระดับประเทศและเขต 6 3) Measure & Monitoring ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับของการวัดทำการวัดและประเมินผลใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด 4) Evaluation for Improvement: ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับของการวัดใช้กระบวนการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน (MED.IMT) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแล้วรวบรวมจัดเก็บข้อมูลใน KM-Portal 5) Improvement of Organization Improvement: SL, คกก.บริหารคณะฯ, คกก.ประจำคณะฯ ปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาเทียบกับค่าคาดการณ์และค่าเป้าหมายในที่ประชุมติดตามทบทวนเป็นรายไตรมาส 6) Evaluation for Improvement Processes: ประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุนและกระบวนการบริหารจัดการ 7) Indicators & Results แบ่งตัววัด ตัวชี้วัดและผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัววัดและตัวชี้วัดความสำเร็จโดยรวม 2) ตัววัดและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำวัน 3) ตัววัดและตัวชี้วัดด้านการเงิน โดยทั้ง 3 กลุ่มกำหนดตัววัดและตัวชี้วัดออกเป็น 3 ระดับ 8) MED.SPP ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4 ของ SPP (Strategic development) ดำเนินการกำหนด Strategic Issues/Goals/Strategic objectives โดยใช้ TOWN Matrix จัดลำดับความสำคัญ กำหนดตัววัด ตัวชี้วัด และตั้งเป้าหมาย ซึ่งตัววัดและตัวชี้วัด 3 ระดับ ได้แก่

1) ตัววัดและตัวชี้วัด ระดับแผนยุทธศาสตร์ (Corporate KPIs) ตั้งไว้ในเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ ใช้สมรรถนะหลัก ค่านิยม และพันธกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการวิจัยและให้บริการวิชาการ ด้านการให้บริการทางการแพทย์ ด้านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม 2) ตัววัดและตัวชี้วัด ระดับฝ่าย/งาน/สาขา (Department KPIs) ประกอบไปด้วยตัววัดและตัวชี้วัดที่รับการถ่ายทอดจากระดับองค์กร ตัวชี้วัดโครงการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (หมวด 2 หัวข้อ 2.2) รวมทั้งตัววัดและตัวชี้วัดตาม SIPOC Model ของกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ (หมวด 6 หัวข้อ 6.1) และตัววัดและตัวชี้วัดของค่านิยมองค์กร (หมวด 1 หัวข้อ 1.1) ซึ่งจะถูกนำไปกำหนดไว้เป็นตัววัดและตัวชี้วัดระดับที่ 3 ในระดับบุคคลต่อไป

3) ตัววัดและตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual KPIs) เพื่อใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันโดยหัวหน้างาน ผ่านการประชุมฝ่ายงาน เช่น Morning Talk/ Week Meeting/ Month Meeting/ After Meeting และติดตามผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ โดยมอบหมายให้ หัวหน้างานที่รับผิดชอบรวบรวมและติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบฐานข้อมูล และ Google form ของระบบบริหารงานยุทธศาสตร์ ระบบ SAP การเงิน และคลัง ระบบบริหารงานการศึกษา ระบบบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ ระบบHIS: HosXP และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อยู่ในกำกับของรอง/ผู้ช่วยคณบดีแต่ละฝ่าย ซึ่งฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และพัฒนาคณาภพองค์กร รวบรวมเสนอต่อคกก.บริหาร/คกก.ประจำคณะฯ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ทุกไตรมาส (หมวด 2 หัวข้อ 2.1) ติดตามผลด้านการเงินงบประมาณระยะสั้นทุกเดือน คกก.ประจำคณะฯ ทุก 2 เดือน และระยะยาว 1 ปี มีตัววัดและตัวชี้วัดสำคัญ ใน 7.5 ก(1) มอบหมาย หัวหน้างานการเงินและบัญชีในกำกับของรองฯ บริหารวิเคราะห์และปรับปรุงผลดำเนินงานเพื่อรายงานต่อที่ประชุม ปี 63-64 ได้พัฒนาระบบการ MED.PMAI (ภาพที่ 2) และโปรแกรม D2D (Day to Day operation system) ใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวัน ที่เป็นตัวชี้วัดกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุน กระบวนการย่อย รวมถึงตัววัดและตัวชี้วัดด้านการเงินและงบประมาณประจำวันโดยผู้บริหารสามารถ Monitor ได้ผ่านระบบ Online และ Smart Phone ปี 64-65 จากข้อเสนอแนะ Survey ความพึงพอใจบุคลากรปีที่ผ่านมา ได้นำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่าน KPI Online มาใช้ ส่งผลให้กระบวนการโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรพึงพอใจต่อการบริหารคณะฯ (7.4ก2)) รวมถึงเปลี่ยนระบบกำกับติดตามการเงินด้วยระบบ SAP ซึ่งมี โปรแกรม Financial Report ทำให้สามารถควบคุมและบริหารจัดการด้านการเงินและการคลังได้ดียิ่งขึ้น

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง

จังหวัดชลบุรี 20130

โทรศัพท์ 038-386554, 038-103177-78 และ 038-103153

โทรสาร 038-386557 / E-mail : med@buu.ac.th

Website : www.med.buu.ac.th



คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาใช้ในการบริหารงานของคณะฯ โดยการสร้างระบบงานแบบบูรณาการที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ ให้แก่ผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการพัฒนาหลักสูตรและบริการที่โดดเด่นและแตกต่าง สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีให้แก่ผู้เรียน และลูกค้า พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรมีแนวคิดและการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีการทำงานเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมโดยใช้ข้อมูลจริงเป็นฐานในการตัดสินใจ มีการสื่อสาร กำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และลูกค้าได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ คณะฯ ยังคงมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนคณะฯ ให้เติบโตอย่างยั่งยืนตามแนวทางของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็น World Class Engineering School for All

รองศาสตราจารย์ ดร. รัชพล สันติวรากร
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลักษณะองค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดตั้งเมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2509 เป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์แห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีรุ่นแรกในปี พ.ศ. 2507 โดยมี ดร.วิทยา เพียรวิจิตร เป็นคณบดีคนแรก ปัจจุบันได้รับการจัดอันดับอยู่ที่ ลำดับ 801-1000 ของโลก (Times higher Education ปี 2567) และ ลำดับที่ 5 ของประเทศ มุ่งมั่นสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ การเป็น “World Class Engineering School for All (คณะวิศวกรรมศาสตร์ระดับโลกสำหรับทุกคน)” มีบุคลากรทั้งสิ้น 300 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ 154 คน สายสนับสนุน 146 คน นักศึกษา จำนวน 3,100 คน ดำเนินการตามภารกิจหลักที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดการศึกษา โดยมีหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 15 หลักสูตร หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 6 หลักสูตร และหลักสูตร Non degree จำนวน 4 หลักสูตร 2. ด้านการวิจัย ดำเนินการวิจัยตามเงื่อนไขของแหล่งทุนทั้งในและต่างประเทศผ่าน ศูนย์ยุทธศาสตร์ 12 ศูนย์ กลุ่มวิจัยเฉพาะทางต่าง ๆ และ 3. ด้านการบริการวิชาการ การบริการวิชาการเพื่อหารายได้ ดำเนินการผ่าน 12 ศูนย์ยุทธศาสตร์ และ 2 หน่วยงานวิสาหกิจ และการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม



สิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงาน

คณะฯ ใช้แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นหลักการสำคัญในการบริหารองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานที่สำคัญของคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ ช่วยยกระดับการทำงานของคณะฯ ในภาพรวมก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง คณะวิศวกรรมศาสตร์ ตลอดระยะเวลากว่า 60 ปี ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ได้ดำเนินการทบทวน ปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และค่านิยม เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะฯ โดยยึดหลักการการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่คณะฯ แห่งความเป็นเลิศ

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ของคณะฯ ประสบความสำเร็จ ได้แก่ สร้างระบบงานแบบบูรณาการ สร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ พัฒนาหลักสูตรและบริการที่โดดเด่นและแตกต่าง และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีแนวคิด และการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีการทำงานเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมโดยใช้ข้อมูลจริงเป็นฐานในการตัดสินใจ มีการสื่อสาร กำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จนทำให้เกิดผลการดำเนินการที่มีแนวโน้มดีขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าได้เป็นอย่างดี

ความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกอย่างรวดเร็วและการปรับตัวในยุค Digital Disruption ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด คณะฯ ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร นโยบายประเทศไทย 4.0 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (Disruptive Technology) การเลือกเข้าสู่กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)

การนำองค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผ่านระบบการนำองค์กร ENKKU LEADERSHIP SYSTEM ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. Set direction and Goal การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร จากการรับฟังความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม 2. Formulate Strategic and Action Plan การกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี และการเตรียมพร้อมด้านการเงิน บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ 3. Execute Plan การสื่อสาร ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม และแผนกลยุทธ์ ผ่านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงไปยังบุคลากร ผู้เรียน ลูกจ้าง รวมถึงพันธมิตรและ ผู้ส่งมอบที่สำคัญ รวมถึงการนำแผนกลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา เพื่อจัดการความท้าทายดังกล่าว คณะฯ จึงได้นำเกณฑ์ TQA มาบูรณาการกับระบบการบริหารจัดการของคณะฯ เพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างโอกาสในการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

และแผนปฏิบัติการไปดำเนินการ 4. Analyze and Compare วิเคราะห์ ทบทวนผลดำเนินการและวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกับคู่เทียบเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงผลดำเนินการ 5. Reward and Recognize การให้รางวัล และยกย่องบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร และ 6. Learn, Improve and Innovate การทบทวนกระบวนการทำงาน การเรียนรู้และปรับปรุงงานให้ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้นำระดับสูง ได้กำหนดวิธีการสื่อสารและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติเรื่องวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่บุคลากรเพื่อ เป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนและลูกจ้างกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบผ่านหลากหลายวิธี

กลยุทธ์

คณะฯ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 4 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ได้คำนึงถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ลำดับความสำคัญของแผนงานด้านต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัวของคณะฯ และความสามารถในการฟื้นตัวผ่านการใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารผ่าน Social Media ต่าง ๆ โดยมีกระบวนการในการจัดทำแผน คือ 1. รวบรวมข้อมูลปัจจัยแวดล้อม 2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3. กำหนด/ทบทวน Vision Mission Values 4. กำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ 5. ทบทวนระบบงานและการบริหารความเสี่ยง 6. จัดทำแผนปฏิบัติการ 7. ถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ 8. ติดตามและประเมินผล 9. ทบทวนผลการดำเนินการและปรับแผนงาน โดย

คณะฯ มีการระดมความคิดเห็นจากผู้นำระดับสูง บุคลากร ลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ ทบทวน/กำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม กำหนดความท้าทาย/ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ และนำมากำหนดตัวชี้วัดระดับต่าง ๆ คณะฯ มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญอยู่ 7 เรื่อง ตามนโยบาย 17 คือ Integration, Innovation, International, Intelligent, Industry, Impact และ Income ทั้งนี้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ยังเป็นการค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการของคณะฯ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้เรียน และลูกจ้างกลุ่มอื่น

ลูกค้า

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงลูกค้า โดยมีระบบการรับฟังเสียงลูกค้าตามวงจรชีวิตของลูกค้า ทั้งลูกค้าปัจจุบัน ลูกค้าในอดีต และลูกค้าในอนาคต เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มีวิธีรับฟังเสียงลูกค้า การสำรวจ/การสัมภาษณ์/การสังเกต/การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการรวบรวมความต้องการ มีการจัดกิจกรรม Focus Group รายกลุ่มกับตัวแทนของกลุ่มนักศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะในรูปแบบการสื่อสารสองทาง และนำไปใช้วางแผนยุทธศาสตร์ การปรับปรุงกระบวนการและการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ของลูกค้าทุกกลุ่ม และนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง



การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

คณะฯ ได้คิดค้นและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานของคณะฯ จำนวน 25 ระบบ โดยเป็นการส่งเสริมให้การบริหารงานของคณะฯ มีความคล่องตัวและแม่นยำมากขึ้น โดยข้อมูลที่ได้มาเพื่อใช้ในการ Monitor การดำเนินงาน จะมีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน มีความปลอดภัย และมั่นคง ก่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

คณะฯ มีการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ โดยที่คณะฯ รวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร มีการผสมผสานและเชื่อมความสัมพันธ์ของข้อมูล

จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ระหว่างคณะฯ กับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ พร้อมทั้งมีการรวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้คณะฯ ยังใช้แนวทาง 4ค คือ คูย คิด คึก คัก อย่างสม่ำเสมอ แนวทางดังกล่าวเป็นกลไกหนึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมค่านิยม และทำให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรในคณะฯ

บุคลากร

คณะฯ มีการจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรเพื่อให้พันธกิจของคณะประสบความสำเร็จ โดยจัดรูปแบบการทำงานเพื่อให้สามารถใช้สมรรถนะหลักขององค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีการจัดระบบ และการบริหารบุคลากรเพื่อให้พันธกิจประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลัก วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ระบบงาน ผู้เรียน และผู้รับบริการ มีการบริหารบุคลากรแบบ Cross functional team มีการจัดตั้งหน่วยงานวิสาหกิจ ที่เน้นการพัฒนา นวัตกรรมและให้บริการทางวิศวกรรม มีการทำงานแบบรวมศูนย์หรือการบริการเบ็ดเสร็จ (One stop service) มีการปรับปรุงระบบการทำงานและให้

บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ Digital workflow คณะฯ มีการปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งสร้างผลการดำเนินงานที่ดีโดยการประเมินขีดความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และใช้ระบบ OKR รายบุคคล เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้คณะฯ บรรลุความสำเร็จ คณะฯ มีแนวทางสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีโดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากร โดยมีระบบและกลไกสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเชิงท้าทายให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่น

การปฏิบัติการ

คณะฯ ใช้กระบวนการจัดทำข้อกำหนดของจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ มุ่งเน้นการบรรลุผลตามพันธกิจ โดย 1. พิจารณานำปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์และพันธกิจ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สันติภาพและเทคโนโลยีที่มี และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2. พิจารณาผลิตภัณฑ์และกระบวนการต่าง ๆ ที่พึงมี เช่น จากกระบวนการด้านลูกค้าที่ทำให้ทราบว่าเรามีผลิตภัณฑ์และกระบวนการอะไรบ้าง 3. นำปัจจัยนำเข้ามาวิเคราะห์ให้ได้สารสนเทศแยกตามผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงาน โดยคำนึงถึงความต้องการด้านลูกค้าและตลาด มาตรฐาน

กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ 4. จัดทำข้อกำหนดของหลักสูตร การบริการ และกระบวนการทำงาน 5. กำหนดผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิผลตามข้อกำหนดของหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ ซึ่งจะต้องสะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผล 6. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดทำข้อกำหนด โดยทบทวนกระบวนการเพื่อให้ได้ข้อกำหนดที่สอดคล้องกับผลิตภัณฑ์ สำหรับกระบวนการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ จะใช้แนวคิด SIPOC Model โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของกระบวนการตามแนวคิด QCDSMEE (Quality-Cost-Delivery-Safety-Moral-Environmental-Ethics)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

123 ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

โทรศัพท์ : 043 424 687 Website : www.en.kku.ac.th

Facebook : Faculty of Engineering, Khon Kaen University



มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดลใช้คำนิยามตามองค์กรแม่ M-A-H-I-D-O-L (Mastery - Altruism - Harmony - Integrity - Determination - Originality - Leadership) และประกาศใช้ วัฒนธรรมองค์กร TrOpMED (Transformation and Innovation - Open and Globally Connected - Multidisciplinary - Embracing Creativity and Entrepreneurship - Data-Driven Decision) เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อนมีความภาคภูมิใจและขอขอบคุณสำหรับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกท่านที่ร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบคุณภาพที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และมุ่งสู่การเป็นหนึ่ง ในสถาบันชั้นนำของโลกด้านเวชศาสตร์เขตร้อนตามวิสัยทัศน์สืบไป

รศ. นพ.วีระพงษ์ ภูมิรัตนประพิณ
คณบดีคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
มหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณะองค์กร

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด มหาวิทยาลัยมหิดล ก่อตั้งโดย ศ. นพ. จรัส และ ศ. พญ. คุณหญิงตระหนักจิต หะรินสุต เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2503 ตามพระราชกฤษฎีกา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 77 ตอนที่ 28 วันที่ 5 เมษายน 2503 ความว่า “โดยที่สมควรรวบรวมความรู้เรื่องอายุรศาสตร์เขตร้อนโดยละเอียดแก่บรรดาแพทย์ทั้งหลาย ตลอดจนทำการศึกษาวิจัย เพื่อความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์การแพทย์เกี่ยวกับโรคเขตร้อนแห่งประเทศไทย” ซึ่งคณะฯ ได้ยึดถือเป็นพันธกิจหลักโดยมีเจิมุ่งดำเนินงานวิจัยโรคเขตร้อนมาโดยตลอด ปัจจุบันส่วนงาน ประกอบด้วย 11 ภาควิชา 1 โรงพยาบาล 5 สำนักงานสนับสนุน และ 5 ศูนย์ความเป็นเลิศ โดยคณะเวชศาสตร์เขตร้อนมีความมุ่งมั่นจะเป็น World Leader in Tropical Medicine

วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่การเป็นหนึ่งในสถาบันชั้นนำของโลกด้านเวชศาสตร์เขตร้อน
พันธกิจ : นำส่วนงานสู่ความเป็นเลิศระดับสากลด้านการวิจัย การเรียนการสอน การบริการวิชาการและสุขภาพ

สมรรถนะหลัก : ส่วนงานเป็นผู้นำและมีความเชี่ยวชาญในการวิจัยโรคเขตร้อนในหลากหลายสาขา มีบุคลากรและงานวิจัยที่ครบวงจรภายในส่วนงาน ตั้งแต่งานวิจัยวิทยาศาสตร์ระดับอนุพันธุศาสตร์จนถึงวัฏกรรมสู่ระดับชุมชน สร้างองค์ความรู้จนนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน การให้บริการทางการแพทย์และบริการวิชาการด้านโรคเขตร้อน



สิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงาน

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน ตั้งแต่ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสังกัดองค์กรต่างประเทศทุกคน ที่ร่วมแรงร่วมใจในขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร ต่อระบบคุณภาพ ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ใช้ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ มีการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรมีกระบวนการเพื่อใช้รับฟังลูกค้าและนำความต้องการ คาดหวังของลูกค้ามาปรับปรุง รวมถึงการสร้างนวัตกรรมบริการเพื่อสร้างความผูกพัน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจในเนื้อหาและระบบงานที่ถูกออกแบบโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในการดำเนินงานทุกพันธกิจ

ความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญ

1.ด้านธุรกิจ

- Pedagogical Platform การมีหลักสูตรการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญและมีการออกแบบให้เข้ากับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป
- Health Services ปริมาณผู้ป่วยโรคเขตร้อนของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนลดลงอย่างต่อเนื่อง

2.ด้านปฏิบัติการ

- Digital Data Processing ขาดการจัดเก็บข้อมูล การวัด การวิเคราะห์ที่เพียงพอเพื่อการตัดสินใจ และการจัดการความรู้ภายในส่วนงาน
- Digital Marketing and effective PR ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทำให้หลักสูตร ผลงานวิจัยและโรงพยาบาลไม่เป็นที่รู้จัก

3.ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

- Research to Innovation การพัฒนางานวิจัยในเชิงพาณิชย์และต่อยอดไปสู่การเป็น Entrepreneurship

4.ด้านบุคลากร

- Workforce Resilience and Attitude ทักษะคิดและการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานเพื่อรองรับเทคโนโลยี
- Disruptive Change IT Literacy ของบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อเทคโนโลยี และการให้บริการที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบก้าวกระโดด



บุคลากร

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน ใช้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นหลักสำคัญ ในการดำเนินการด้านบุคลากร ตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กร มีการสื่อสารให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบนโยบายและทิศทาง ของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน รวมถึงการเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร โดยการจัดทำโปรแกรมดูแลบุคลากรใหม่ มีพี่เลี้ยงให้ คำแนะนำ มีวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตามสายงาน รวมถึงการจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรตามอายุงาน คณะเวชศาสตร์เขตร้อนใช้แผนยุทธศาสตร์ ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์

การใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาขับเคลื่อนองค์กรทำให้คณะ เวชศาสตร์เขตร้อนจัดการกับความท้าทายและอุปสรรคที่องค์กรต้องเผชิญ และเป็นการยกระดับคุณภาพของทุกด้านในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การวิจัย หรือการสอน คุณค่าที่เราได้รับคือการสร้างกรอบการ ทำงานที่ชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความเป็นมาตรฐานสูงขึ้น การพัฒนาระบบการวิจัยที่แต่เดิมมีความเข้มแข็งอยู่แล้ว ให้มีรากฐานที่ แข็งแรงขึ้น ปิดจุดอ่อนและจุดแข็งของกระบวนการ เพื่อสร้างความยั่งยืน ในการเป็นองค์กรวิจัยที่มีมาตรฐานสูงและการเข้าสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้เราสามารถบรรลุเป้าหมายและเสริมสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรได้ ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จของการนำเกณฑ์มาใช้

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

420/6 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

โทรศัพท์ : 66 (0) 2354-9100-4, 66 (0) 2306-9100-9

แฟกซ์: 66 (0) 2 354 9139

E-mail: tmwww@mahidol.ac.th



คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ในการพัฒนาองค์กร ต่อเนื่องจากเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จนได้รับรางวัลอันทรงเกียรติ รางวัล TQC ประจำปี 2023 การนำเกณฑ์ TQA มาใช้ ทำให้คณะฯ นำองค์กรและจัดทำกลยุทธ์อย่างมีทิศทาง บูรณาการกับการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับลูกค้า ชุมชน สังคม และประเทศ คณะฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะใช้เกณฑ์ TQA อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศสู่อนาคตที่ดีกว่า

พศ.ดร. สุจินดา ศรีวัฒนะ
คณบดี

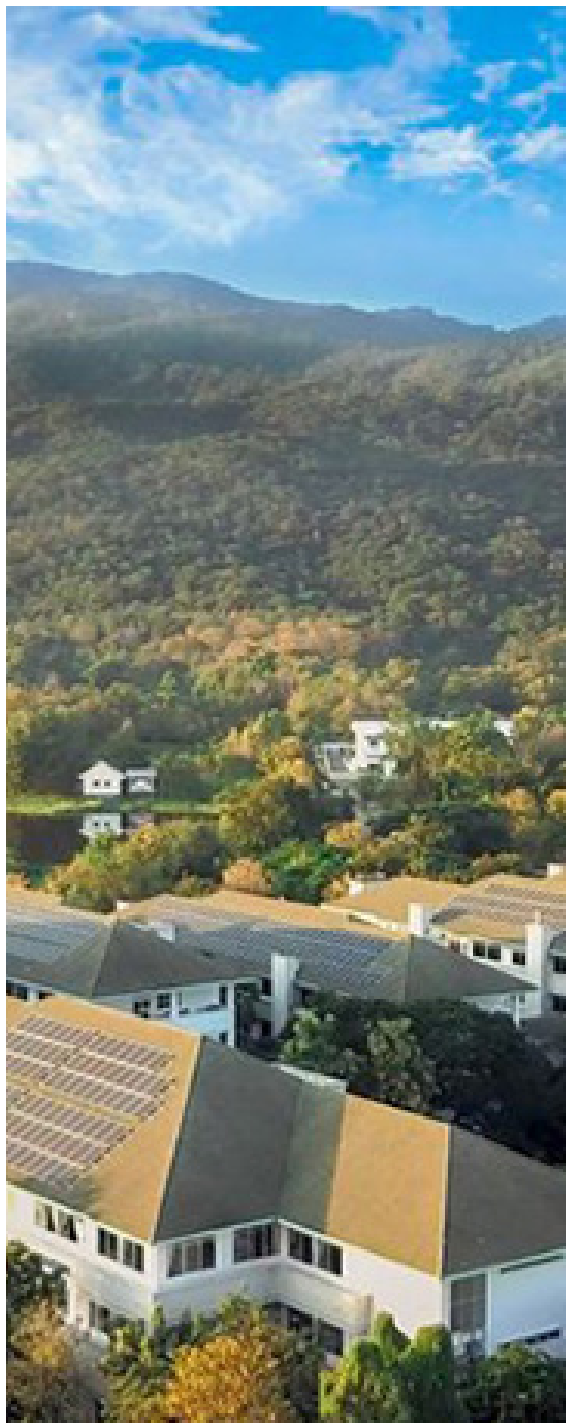
คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลักษณะองค์กร

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2535 ตามนโยบายของรัฐในการผลิตกำลังคนสาขาขาดแคลนทางด้านอุตสาหกรรมเกษตร โดยเปลี่ยนสถานภาพจากภาควิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร คณะเกษตรศาสตร์ มาเป็นคณะอุตสาหกรรมเกษตร มีพันธกิจหลัก 3 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ ภายใต้วิสัยทัศน์ (ตั้งแต่ ปี 2565) “ขับเคลื่อนสู่อนาคตที่ดีกว่า” และค่านิยม GROW ได้แก่ Growth mindset, Responsibility, Outstanding innovation, และ Wisdom เพื่อพัฒนากำลังคนด้านอุตสาหกรรมเกษตรที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเกษตร สร้างงานวิจัย/นวัตกรรม และถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาและยกระดับอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศสู่สากล สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDG) คณะฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งบุคลากรของคณะฯ เองและลูกค้าในแต่ละพันธกิจ ให้ความสำคัญกับการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ที่ทุกคนมีส่วนร่วม ออกแบบกระบวนการทำงานและปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเกษตรของประเทศสู่สากล

สิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงาน

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัฒนธรรมองค์กรในการมุ่งมั่นและทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยวัฒนธรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement - CQI) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์/บริการที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า มุ่งเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีกับการใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ รวมทั้งวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและยั่งยืน สื่อสารและถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด



ความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญ

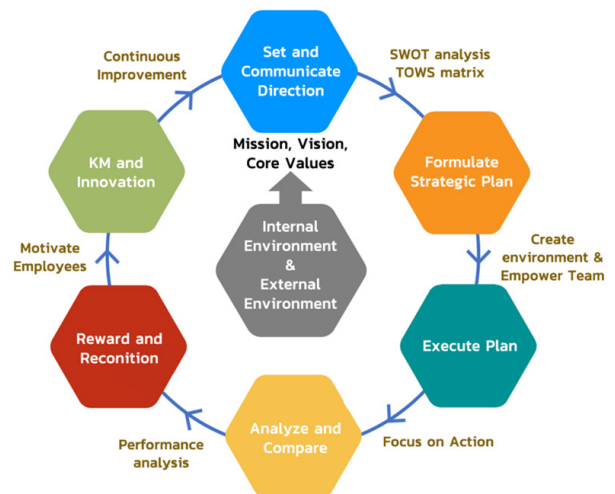
- SC1. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาที่ตอบสนองได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก
- SC2. การผลิตบัณฑิต/พัฒนาหลักสูตรให้มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาด รวมถึงหลักสูตรเฉพาะกลุ่มผู้เรียนที่สามารถแข่งขันได้
- SC3. การแสวงหาผู้เรียนกลุ่มใหม่ เช่น นักศึกษาต่างชาติ ผู้ประกอบการ พนักงานในสถานประกอบการ และผู้เกษียณอายุ

- SC4. การสร้างความเป็นผู้นำด้านการวิจัยเฉพาะทางด้านสารสกัดมูลค่าสูงอาหารเพื่อสุขภาพและบรรจุภัณฑ์รักษ์โลก
- SC5. การบริหารจัดการทรัพยากรฯ เพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์และโอกาสทางธุรกิจใหม่ เพื่อสร้างรายได้และความมั่นคงทางการเงิน

การนำองค์กร

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระบบการนำและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ดังรูปที่ 1 เริ่มจากผู้นำระดับสูง ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้าศูนย์บริการธุรกิจ และเลขานุการคณะฯ ประชุมวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผลการดำเนินการที่ผ่านมา ความต้องการของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของคณะฯ จากนั้น จัดสัมมนาบุคลากรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างวิสัยทัศน์และค่านิยม จนได้วิสัยทัศน์ล่าสุด ปี พ.ศ. 2565 “ขับเคลื่อนสู่อนาคตที่ดีกว่า” และค่านิยม GROW ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่บุคลากรเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ การประชุม การพบปะกลุ่มย่อย ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังนักศึกษา ลูกค้าย่อยอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านหลากหลายวิธี ผู้นำระดับสูงแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยให้บุคลากรร่วมรับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินการ ผู้นำระดับสูงติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการเทียบกับค่าเป้าหมาย รวมทั้งจูงใจให้บุคลากรมีผลการดำเนินการที่ดีหรือสร้างชื่อเสียงให้กับคณะฯ โดยการยกย่องชมเชยผ่านทางเว็บไซต์ของคณะฯ และจัดงานแสดงความชื่นชมยินดี ผู้นำระดับสูงส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนค่านิยม Growth mindset, Outstanding innovation และ Wisdom จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการดำเนินการที่ดี สนับสนุนให้บุคลากร

และนักศึกษาส่งผลงานประกวดในเวทีต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ นอกจากนี้ คณะฯ ยังสนับสนุนการทำประโยชน์ให้กับสังคม สอดคล้องกับค่านิยม Responsibility โดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร เช่น งานวิจัยการใช้ประโยชน์ของเหลือทิ้งจากการเกษตรมาเป็นส่วนประกอบของบรรจุภัณฑ์ย่อยสลายได้ เพื่อช่วยลด PM 2.5 จากการเผา การให้คำปรึกษากับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตร การตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์ และการพัฒนามลพิษภัณฑ์ต้นแบบ รวมทั้งผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส โดยได้รับรางวัล CMU-ITA ระดับ A ติดต่อกัน 2 ปี (พ.ศ. 2565 และ 2566)



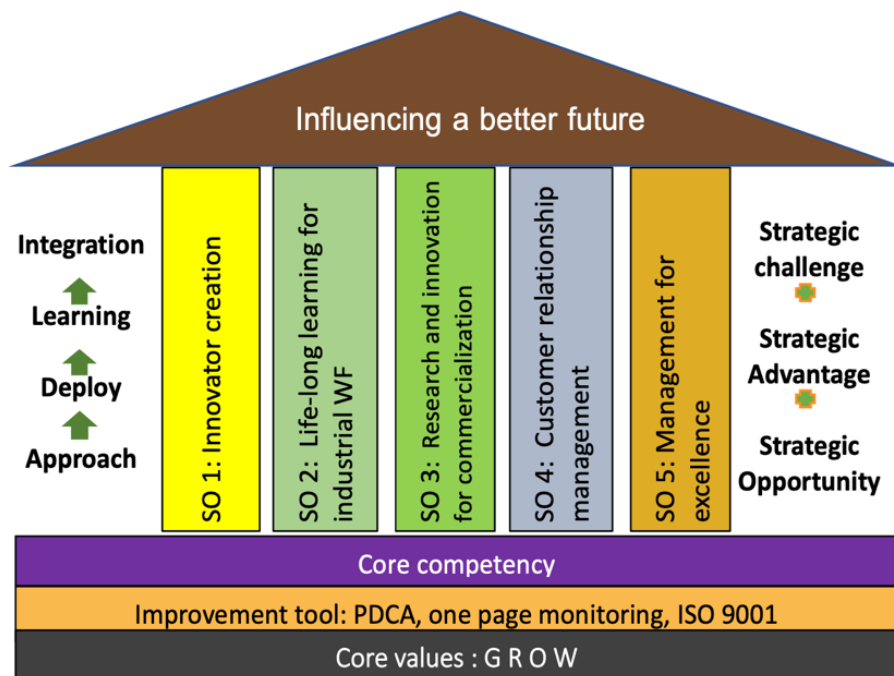
รูปที่ 1 ระบบการนำและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

กลยุทธ์

คณะอุตสาหกรรมเกษตรมีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์เพื่อบูม่งสู่ความสำเร็จ และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 4 Phase ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ธุรกิจ 2) การพัฒนากลยุทธ์ 3) การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 4) การติดตามและประเมินผล Phase 1: งานนโยบายและแผนฯ และคณะกรรมการชุดหลักของคณะฯ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน VOC และผลการดำเนินการที่ผ่านมา ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-เมษายน

Phase 2: ผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการจัดทำแผนฯ พัฒนากลยุทธ์ช่วง เมษายน - มิถุนายน โดยทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม วิเคราะห์ SWOT และบริบทเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และสร้างกลยุทธ์ในการบรรลุวิสัยทัศน์โดยใช้ TOWS Matrix ระบโอกาสเชิงกลยุทธ์ (SOP) จัดอันดับความสำคัญและเลือกเป็น Intelligent Risk เพื่อบรรจุในแผนกลยุทธ์ เช่น นวัตกรรมหลักสูตรแบบสองปริญญาร่วมกับมหาวิทยาลัยในออสเตรเลียที่เริ่มเปิดรับนักศึกษาในปี 2565 การเปิดหลักสูตรใหม่ด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ

ในปี 2568 การจัดตั้งหน่วยบรรจภัณฑ์เชิงนิเวศอุตสาหกรรมเกษตร การจัดตั้งหน่วยสกัดสารมูลค่าสูงและขึ้นทะเบียนสถานผลิต รวมทั้งเป็นหน่วยงานเดียวในภาคเหนือที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยฝึกอบรมของสำนักงานอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข คกก.จัดทำแผนฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ จัดสัมมนาวิพากษ์แผนกลยุทธ์ (แผนระยะยาว 5 ปี) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม จากนั้นเสนอคณะกรรมการอำนวยการเพื่อพิจารณา โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ SO1: Innovator creation SO2: Life-long learning for industrial workforce SO3: Research and innovation for commercialization SO4: Customer relationship management และ SO5 Management for excellence ดังรูปที่ 2 AGRO-CMU Excellence Model



รูปที่ 2 AGRO-CMU Excellence Model

Phase 3: ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในช่วงเดือน มิถุนายนถึงกันยายนผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการ งานนโยบายและแผนฯ จัดประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนด้านบุคลากรที่ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ เสนอแผนปฏิบัติการให้คกก.บริหารองค์กร พิจารณา ซึ่งบุคลากรมีส่วนร่วมเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและโครงการภายใต้ แผนปฏิบัติการ ผู้นำระดับสูงกำหนดเกณฑ์ในการจัดอันดับความสำคัญของ โครงการ เพื่อคัดเลือกโครงการและจัดสรรงบประมาณ จากนั้นถ่ายทอด เพื่อนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้องค์กรได้ทบทวนแผนกลยุทธ์ เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายในการเป็นองค์กรนวัตกรรม มุ่งพัฒนากำลังคนและนวัตกรรมสำหรับขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเกษตร ของประเทศสู่สากล เน้นนวัตกรรมที่มีระดับความพร้อมของเทคโนโลยี (Technology Readiness Level : TRL) ระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งมีศักยภาพใน การขยายผลสู่เชิงพาณิชย์โดยเน้นด้านอาหารเพื่อสุขภาพและอาหาร ผู้สูงอายุ สารสกัดมูลค่าสูง บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

และการใช้ประโยชน์จากของเหลือจากการเกษตรตามนโยบายเศรษฐกิจ ชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG) และกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบัณฑิตที่มีทักษะนวัตกรรม มี ความเป็นผู้ประกอบการ หรือทักษะทางวิชาชีพ และ Phase 4: ขั้นตอน การติดตามและประเมินผลการดำเนินการเป็นรายเดือน หากไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบจะต้องวิเคราะห์หาสาเหตุและเสนอแนวทางใน การแก้ไขในรูปแบบฟอร์ม One page monitoring ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ในการได้รับทุนวิจัยจำนวนมากจากแหล่งทุนภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ร้อยละของจำนวนผลงาน Scopus Q1 ต่อจำนวนผลงานตีพิมพ์ทั้งหมด ซึ่งบ่งชี้คุณภาพของงานวิจัย และจำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงปี 2561-2565 รวมทั้งบริการวิชาการที่เป็น หน่วยงานเดียวในภาคเหนือที่ได้รับการขึ้นทะเบียน เป็นหน่วยฝึกอบรมของ สำนักงานอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข



คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
155 หมู่ 2 ต.แม่เหิยะ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50100
โทรศัพท์ : +66 5394 8206 แฟกซ์ : +66 5394 8206
e-mail: saraban_agro@cmu.ac.th



บรรษัทประกันสินเชื่อ อุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.)

บสย. มุ่งมั่นพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนผ่านอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสที่ดีขึ้นให้กับองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสนับสนุน SMEs อย่างครบวงจรในทุกสภาวะการณ์ โดยการประยุกต์ปรับใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ภายใต้แนวทาง “TCG Fast & First รวดเร็ว รอบคอบ ที่หนึ่งในใจ SMEs” เพื่อยกระดับและบูรณาการกระบวนการในทุกมิติให้ทัดเทียมระดับสากลด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี การได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) อีกครั้งในคราวนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของ บสย. ในแนวทางดังกล่าว และเป็นรางวัลของพนักงานทุกคนที่ได้ร่วมแรงร่วมใจและสร้างมาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นมาและพร้อมก้าวสู่ความเป็นเลิศยิ่งขึ้นต่อไปด้วยวิถีแห่งความยั่งยืน ดังวิสัยทัศน์ เป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเงินทุนและโอกาสให้แก่ SMEs เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน (SMEs’ Gateway) ที่เราชาว บสย. ได้ยึดมั่นร่วมกัน

นายสิทธิกร ดิเรกสุนทร
กรรมการและผู้จัดการทั่วไป

ลักษณะองค์กร

บสย. เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง จัดตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม พ.ศ. 2534” ทำหน้าที่ช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผ่านกลไกการค้ำประกันสินเชื่อ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถาบันการเงินในการอนุมัติสินเชื่อช่วยให้ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีศักยภาพได้รับสินเชื่อที่เพียงพอกับความต้องการ อันจะเป็นการช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าถึงสินเชื่อ ส่งผลต่อการจ้างงานและการจ้างใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สืบเนื่องต่อการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการ ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สมดุลและยั่งยืน และสร้างความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ให้กับคนไทยและสังคมไทย ทั้งนี้ได้มีการขยายขอบเขตการช่วยเหลือให้ครอบคลุมไปยังกลุ่ม SMEs รายย่อย ทั้งในด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุนด้วยประเภทสินเชื่อ ที่หลากหลายยิ่งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560” และผลจากกลยุทธ์คิดนอกกรอบ “นายประกันสู่ศูนย์ที่ปรึกษาทางการเงิน SMEs” ในการยกระดับการบริการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อให้ SMEs ได้รับประโยชน์สูงสุด บสย. จึงได้จัดตั้ง

“ศูนย์ที่ปรึกษาทางการเงิน SMEs” (บสย. F.A. Center) เพื่อให้คำปรึกษาด้านการเงินและธุรกิจที่ครอบคลุมนับแต่การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การบริหารธุรกิจ ตลอดจนถึงการบริหารจัดการหนี้ ด้วยรูปแบบการให้บริการคำปรึกษาธุรกิจเฉพาะรายแบบเชิงลึก โดยปัจจุบันได้ขยายบริการนี้ไปสู่สำนักงานเขตของ บสย. ทั้ง 11 แห่ง เพื่อให้ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วประเทศได้เข้าถึงบริการ และในปี 2566 บสย. ได้จัดตั้ง “ศูนย์การเรียนรู้ บสย.” (TCG Learning Center) เพื่อเป็นแหล่งในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้ประกอบการ SMEs อย่างครบวงจร นอกจากนี้ บสย. ยังได้เร่งนำ Digital Technology มาประยุกต์ปรับใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของ บสย. ให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ว่าจะเป็น กลุ่มลูกค้า SMEs ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนต่อการเปลี่ยนผ่านและการสร้างโอกาสที่ดีกว่าที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับทิศทางโลกธุรกิจในปัจจุบันและในอนาคต โดยมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร “TCG Fast & First” อันเป็นอัตลักษณ์วิถีของผู้นำองค์กรและเป็นกลไกในการหล่อหลอมบุคลากรที่ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

สิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงาน

บสย. เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐเพียงแห่งเดียวที่มีพันธกิจในการค้ำประกันสินเชื่อเพื่อช่วยผู้ประกอบการ SMEs ให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ไม่มีองค์กรอื่นในประเทศเป็นคู่แข่งโดยตรง ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับความต้องการ และคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยกรอบกลยุทธ์ Segmentation และแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืน บสย. จึงได้ดำเนินการเปลี่ยนผ่านองค์กร (Transformation) ร่วมกับการใช้สมรรถนะหลักองค์กร ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเงินทุนและโอกาสให้แก่ SMEs เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (SMEs' Gateway)” โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการแข่งขัน ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งแนวโน้ม

การพัฒนาที่สำคัญ อาทิ Digital Technology และแนวทางการดำเนินธุรกิจโดยใส่ใจต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ESG) มาผลักดันขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์องค์กรและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ผสมรวมเข้ากับระบบคุณภาพสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ TQA และด้วยแนวทางควบคุมคุณภาพ (PDCA หรือ Deming Cycle) รวมทั้งระบบการกำกับติดตามผลการดำเนินงานด้วยตัวชี้วัดและสารสนเทศเปรียบเทียบ มาเป็นกลไกในการปรับปรุงกระบวนการ และยกระดับขีดความสามารถองค์กร รวมถึงเพื่อจัดการองค์ความรู้ขององค์กรตลอดจนการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

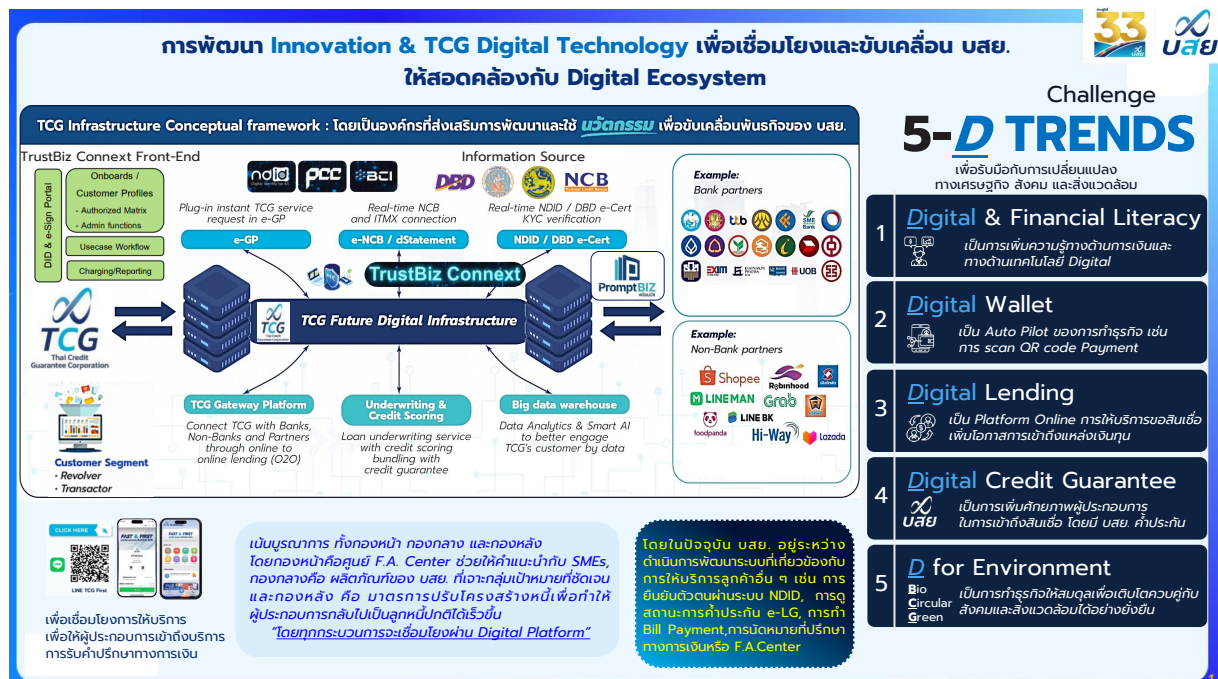
ความท้าทายสำคัญที่องค์กรต้องเผชิญ

จากทิศทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืนภายใต้ภูมิทัศน์ใหม่ภาคการเงินไทย ที่ต้องมุ่งเน้นการสร้างสมดุลในช่วงระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและเศรษฐกิจเพื่อความยั่งยืน ด้วยบริบทในการพัฒนารัฐวิสาหกิจไทยให้มีระบบบริหารจัดการที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างก้าวกระโดด และคาดการณ์ได้ยาก กล่าวโดยสรุปความท้าทายที่สำคัญพร้อมทั้งแนวทางการบริหารจัดการของ บสย. มีดังนี้

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์ค้าประกันฯ และบริการ เพื่อช่วยเหลือ SMEs อย่างครอบคลุมและสนับสนุนต่อการเข้าถึงสินเชื่อที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของผู้ประกอบการ และสอดคล้องกับการพัฒนาสู่ความยั่งยืนและแนวทางลดการพึ่งพาภาครัฐของ บสย.
- การสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุค Digital Transformation และตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจแบบใหม่ (New Business Model) ที่ได้ดำเนินการอย่างรอบคอบด้วย Intelligent Risk หรือ Big Bet แล้ว

- การตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันการเงินทุกกลุ่มที่รวมถึงผู้ให้สินเชื่อที่ไม่ใช่สถาบันการเงิน (Non-Bank) ในการเป็นกลไกเครือข่ายพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนความช่วยเหลือและสนับสนุน SMEs ไทยอย่างครบวงจร
- การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องในองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลักองค์กร เพื่อต่อยอด สร้างความผาสุกและสาธารณประโยชน์ให้กับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตามวิถีการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

นอกจากนี้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและส่งผลกระทบในวงกว้างของเทคโนโลยีหรือ Digital Disruption บสย. ได้วางแผนและดำเนินการประยุกต์ปรับใช้ Digital Technology เพื่อสนับสนุนและยกระดับการดำเนินงานขององค์กร เครือข่าย และการให้บริการ SMEs ในทุกจุดบริการได้อย่างมีคุณภาพและก้าวไปข้างหน้า



การนำองค์กร

ผู้นำระดับสูง บสย. ขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์พร้อมด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร TCG Fast & First (T: Think Innovatively, C: Connectivity, G: Good Governance, Fast: บริการรวดเร็ว รอบคอบ อย่างรอบรู้ และ First: ที่หนึ่งให้บริการ ที่หนึ่งให้คำปรึกษา ที่หนึ่งในใจ SMEs) รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้องค์กรของ บสย. ดำเนินงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และมีคุณธรรม โดยดำเนินงานองค์กรอย่างการเป็นพลเมืองที่ดีร่วมสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ อย่างสมดุล พร้อมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตลอดจนสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวัน ผ่านระบบการนำองค์กรของ บสย. โดยได้มีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การจัดลำดับสำคัญของเป้าประสงค์ แผนปฏิบัติการและระบบงานในทุกภาคส่วนการดำเนินงาน ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พร้อมกับถ่ายทอดให้กับบุคลากร ลูกค้า และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ ประสมประสานด้วยเทคโนโลยีในช่องทางต่าง ๆ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการติดตาม

ผลการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ โดยอาศัยกลไกด้านความคล่องตัวและพลิกฟื้นควบคู่กับด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นตัวผลักดันเพื่อยกระดับขีดความสามารถให้เทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำระดับสากล การนำองค์กรอย่างเป็นระบบดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรให้บรรลุความสำเร็จที่วางไว้ ภายใต้การปฏิสัมพันธ์ในทุกภาคส่วนอย่างมีจริยธรรม และคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมด้วยวิถีแห่งความยั่งยืน



กลยุทธ์

บสย. ได้กำหนดและทบทวนกระบวนการและวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและตระหนักถึงความมีประสิทธิภาพ เพื่อรวบรวมร้อยเรียงปัจจัยสำคัญ อาทิ โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความต้องการและคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม สมรรถนะขององค์กร แนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” และลำดับสำคัญของเป้าประสงค์ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ และระบบงานที่สำคัญให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อช่วยเหลือ SMEs อย่างต่อเนื่องและครบวงจร โดยคำนึงถึงการวางตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ทั้งในระยะสั้น (Credit Accelerator 2566-2567) ระยะกลาง (Credit Mediator 2568-2569) และระยะยาว (Credit Facilitator 2570-2571) นับแต่แผนยุทธศาสตร์ Transformation ที่มุ่งเน้นสู่การเป็น SMEs' Gateway โดยการประยุกต์ปรับใช้ Digital Technology ในการดำเนินการในทุกมิติ

ของทั้งกองหน้า กองกลาง และกองหลังของ บสย. ที่ได้วางแผนเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรผ่านแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลไว้แล้ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นใจด้านความมั่นคงความปลอดภัยทางไซเบอร์ ด้วยตั้งมั่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs เพื่อเชื่อมโยงให้เข้าถึงผู้ให้บริการสินเชื่อและการสนับสนุนในทุกรูปแบบ และพร้อมกันนี้ บสย. ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนตามหลักการพัฒนาหรือระบบคุณภาพเพื่อความยั่งยืน และยุทธศาสตร์ด้านการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือการบริหารจัดการหนี้ให้กับ SMEs เพื่อตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล รวมถึงความมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรที่ดีและการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความผาสุกของสังคมและชุมชน

ลูกค้า

บสย. องค์กรภาครัฐที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับลูกค้าและคำนึงถึงการส่งมอบคุณค่าให้สอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าเป็นสำคัญด้วยกระบวนการงานที่มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล เพื่อบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ในการช่วยเหลือและสนับสนุน SMEs ไทยทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกลไกการรับฟังที่ได้มีการทบทวนพัฒนาให้แตกต่างเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มลูกค้า (Segmentation) และวงจรชีวิตลูกค้า (Customer Life Cycle) ทั้งในเชิงรับและเชิงรุกที่ได้เพิ่มช่องทาง ในการเข้าถึงเสียงของลูกค้าผ่าน “TCG First” Line Official Account พร้อมเปิดรับฟังข้อคิดเห็นของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานกำกับดูแลสถาบันการเงิน Non-Bank โดยได้นำความต้องการและคาดหวังของกลุ่มลูกค้าไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และงานสนับสนุนให้สอดคล้อง ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับกลุ่มลูกค้า (Retail/ Small/ Medium) รวมทั้งการออกผลิตภัณฑ์เพื่อสนับสนุนธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ผลลัพธ์

ด้วยความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจของ บสย. ผ่านการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ชีตความสามารถ และผลลัพธ์การดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยได้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่พัฒนามาตรฐานโลกมาประยุกต์ปรับใช้ ภายใต้วิสัยทัศน์ การนำองค์กร ความร่วมแรงร่วมใจของพนักงาน บสย. ส่งผลให้ผลลัพธ์การดำเนินงานที่สำคัญในทุกมิติมีระดับที่ดีกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีขึ้นต่อเนื่อง หรือมีแนวโน้มที่ดีกว่าองค์กรคู่เทียบทั้งในด้านการส่งเสริมให้ SMEs เข้าถึงแหล่งเงินทุน (SMEs Penetration Rate) การให้บริการคำปรึกษา ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์การพัฒนากระบวนการและเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล รวมถึงการที่ บสย. ได้รับรางวัลชมเชยขององค์กรโปร่งใส 4 ปีต่อเนื่อง และรางวัลการบริหารสู่ความ

(กลุ่มลูกค้าอุตสาหกรรม BCG) การพัฒนาการให้คำปรึกษาสู่รูปแบบ Hybrid การพัฒนาระบบค้าประกันสินเชื่อสู่รูปแบบอัตโนมัติ Auto Assign และ Auto Approve การขยายและยกระดับบทบาทของสำนักงานสาขาทั้ง 11 แห่ง เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการแม้อย่างไม่เป็นลูกค้าของ บสย. ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้า เช่น กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพทางการเงิน การให้คำปรึกษาบริหารจัดการหนี้ กิจกรรมลงพื้นที่ให้คำปรึกษาสัญจร ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ามีผลลัพธ์ที่ดีและแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากกลไกสำคัญการออกแบบระบบงานและการประยุกต์ปรับใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีในทุกภาคส่วนกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างประสบการณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร “TCG Fast & First: ที่หนึ่งให้บริการ ที่หนึ่งให้คำปรึกษา ที่หนึ่งในใจ SMEs” ที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขับเคลื่อนด้วย Service Mind ในทุกจุดบริการลูกค้า (Customer Touch Point)

เป็นเลิศ (TQC) อีกครั้งในปีนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของ บสย. ในการตอบสนองต่อความท้าทาย การเสริมสร้างขีดความสามารถองค์กร การบริหารจัดการองค์กรและการกำกับกิจการที่ดีให้สามารถสำเร็จลุล่วงในวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ยึดถือได้อย่างมั่นคงด้วย “วิถีแห่งความยั่งยืน” และ “TCG Fast & First”

บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.)

อาคารพาณิชย์อิสระทาวเวอร์ 2 ชั้น 16-18 เลขที่ 2922/243

ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

โทร. 0-2890-9988 ต่อ ฝ่ายสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร

www.tcg.or.th / E-mail: saraban@tcg.or.th / Facebook บสย.

และ Line : @tcgfirst



วิสัยทัศน์และนำองค์กร “ บสย.”



บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑอาหาร จำกัด

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการยกระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ที่จะเป็น “ต้นแบบธุรกิจเพื่อสังคม” เพื่อให้การดำเนินธุรกิจมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล บริษัทฯ จึงเลือกใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุดในการบริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบขององค์กรที่สอดคล้องกับนโยบาย 3P (People Planet Profit) ของบริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพัน (People) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Planet) และกำไรที่มีคุณภาพอย่างเหมาะสม (Profit) ทั้งนี้ องค์กรจะพัฒนาศักยภาพจากรางวัลบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) ให้กลายเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ในอนาคตข้างหน้าต่อไป

นายพิพัฒพงศ์ อิศรเสนา ณ อยุธยา
กรรมการผู้จัดการใหญ่
บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑอาหาร จำกัด

ลักษณะองค์กร

บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ก่อตั้งขึ้นจากแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงมีพระราชประสงค์ในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ยากของราษฎรบนพื้นที่สูงทางภาคเหนือของประเทศ พระองค์ทรงก่อตั้งโรงงานหลวงอาหารสำเร็จรูปขึ้นในพื้นที่การเกษตร เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ดำเนินการส่งเสริม ฝึกอบรม และแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ในราคาเป็นธรรม โดยเริ่มต้นเพียง ๑๐ รายการ ใน ๒ กลุ่มสินค้า

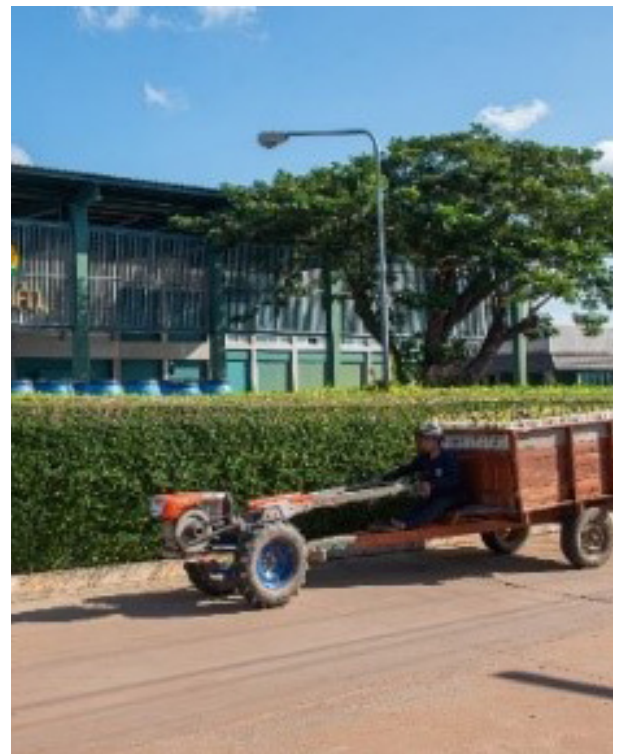
ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ พระองค์ทรงมีพระราชดำริให้ปรับรูปแบบองค์กรโดยจดทะเบียนให้เป็นนิติบุคคล ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปด้วยการเป็นต้นแบบองค์กรภาคธุรกิจที่ดำเนินการตามศาสตร์แห่งพระราชอาควูปกับการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

เป้าหมายความสำเร็จของบริษัทฯ มี ๒ ด้าน คือ

- ๑) การเป็นธุรกิจที่สามารถเติบโต และมีกำไรเพียงพอในการดำเนินการต่อไปในอนาคต โดยไม่ได้คำนึงถึงกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อโลกและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการถือฤทางสังคม เกษตรกร รวมถึงทำการค้าที่เป็นธรรมกับลูกค้าและคู่ค้า
- ๒) บริษัทฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยที่บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จึงนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาประยุกต์ใช้ โดยมีระบบการนำองค์กร ที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการนำองค์กรเพื่อความยั่งยืนผ่านการมองคุณค่าอย่างสมดุลกันใน ๓ มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยที่บริษัทฯ มินโยบาย 3P: People ~ Planet ~ Profit เพื่อการขับเคลื่อนภาพแห่งความสำเร็จขององค์กร

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีผลิตภัณฑ์จำแนกเป็น ๓ กลุ่ม รวมสินค้ากว่า ๒๐๐ รายการ จำหน่ายในร้านสาขา ๒๙ แห่ง และร้านร่วมจำหน่าย อีก ๑๕ สาขาทั่วประเทศ โดยดำเนินการผลิตผ่านโรงงานหลวงอาหารสำเร็จรูป ๓ แห่ง ได้แก่

๑. โรงงานหลวงอาหารสำเร็จรูปที่ ๑ (ฝาง) จังหวัดเชียงใหม่
๒. โรงงานหลวงอาหารสำเร็จรูปที่ ๒ (แม่จัน) จังหวัดเชียงราย
๓. โรงงานหลวงอาหารสำเร็จรูปที่ ๓ (เต่างอย) จังหวัดสกลนคร



สิ่งสำคัญที่มีผลต่อวิธีการดำเนินงาน

บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ใช้แนวทางในการดำเนินงาน โดยใช้หลักการบริหารงานคุณภาพ คือ ระบบการบริหารจัดการคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 และ ใช้หลักการในการปรับปรุงการทำงานด้วย วงจร P-D-C-A ซึ่งประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวางแผน: ทุกหน่วยงานในองค์กรจะวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้นำระดับสูงจะเป็นผู้ที่กระตุ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๒. การนำไปปฏิบัติ: ในแต่ละสายงานจะถ่ายทอดแผนงาน แผนปฏิบัติงาน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงาน เพื่อการวิเคราะห์ ทบทวน ควบคุมการปฏิบัติงาน ในการประชุมในแต่ละสายงาน

๓. การตรวจสอบและประเมินผล: องค์กรจะนำผลจากการประเมินต่าง ๆ มาเข้าประชุมระดับผู้บริหารทุกเดือน และมีการตรวจประเมินตามระบบการบริหารจัดการคุณภาพมาตรฐาน ISO ปีละ ๒ ครั้ง

๔. การปรับปรุง: องค์กรมีการปรับปรุงแผนงานและกลยุทธ์ทุกปี และมีการประชุมปรับปรุงกระบวนการทำงานระดับบริหารทุกเดือน

ความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญ

จากผลกระทบต่อเนื่องของการระบาดของโคโรนาไวรัส(โควิด-๑๙) มาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ส่งผลทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ และทุกธุรกิจทั่วโลก ล้วนเผชิญกับคลื่นปัญหาของต้นทุนที่สูงขึ้นอย่างมาก ซึ่งถึงแม้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ บริษัทฯ จะยังสามารถบริหารต้นทุนและค่าใช้จ่ายในภาพรวมได้ตามเป้าหมาย แต่ผลจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ จนส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นอย่างมาก จนบริษัทฯ จำเป็นต้องปรับราคาขายเพิ่มขึ้นในช่วงปลายปี เพื่อให้บริษัทฯ ยังรักษาเป้าหมายในการดำเนินการในการช่วยเหลือเกษตรกรของไทยต่อไปได้ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นพัฒนา และวางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เน้นตอบโจทย์ผู้บริโภค เพื่อกระตุ้นรายได้บริษัทฯ โดยการผลักดันผลิตภัณฑ์กลุ่มอื่น ที่ยังคงใช้ผลไม้เป็นองค์ประกอบหลักในการผลิตเพื่อสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่อง และเพื่อแทนธุรกิจน้ำผลไม้ที่ซบเซาลง โดยยังคงให้ความสำคัญกับการรักษาสีสิ่งแวดล้อม โดยในปี พ.ศ.๒๕๖๖ มีผลิตภัณฑ์ใหม่ที่โดดเด่น ได้แก่ ดอยคำไอซ์ ป๊อป (ICE POP) ซึ่งได้

รับรางวัล “Creative Excellence Award 2023 (CE Awards) จากสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการสืบสานพระราชปณิธานของพระองค์ในการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบของการดำเนินการกิจการธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) ส่งต่อผลกำไรของบริษัทฯ กลับสู่ชุมชน รอบโรงงานหลวงฯ ทั้ง ๓ แห่ง และสำนักงานใหญ่ โดยนำเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มาประยุกต์ใช้ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน โดยน้อมนำศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน เช่น

- การส่งเสริมเกษตรกรให้ได้การรับรองผลผลิตปลอดภัย (Good Agricultural Practices: GAP) ให้กับกลุ่มเกษตรกร ในแถบพื้นที่รอบโรงงานหลวงฯ ทั้ง ๓ แห่ง

- บริษัทฯ ดำเนินโครงการ “ดอยคำเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ต่อยอดชุมชน” ร่วมกับภาคีเครือข่ายรวบรวมขวดพลาสติก PET นำสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกต้อง

การนำองค์กร

✧ วิสัยทัศน์

“เป็นต้นแบบของธุรกิจเพื่อสังคม ภายใต้ศาสตร์พระราชา ที่พัฒนาสร้างสรรค์สินค้าจากชุมชนด้วยคุณภาพระดับโลก เพื่อประโยชน์สุขของสังคมโดยรวม”

✧ พันธกิจ

มุ่งมั่นพัฒนาคน ~ หมยามั่นพัฒนาองค์กร ~ เชื้อมั่นพัฒนาห่วงโซ่การ
~ ตั้งมั่นพัฒนาผลตอบแทนคุณค่า ~ ยึดมั่นองค์ความรู้ศาสตร์พระราชา

✧ วัตถุประสงค์

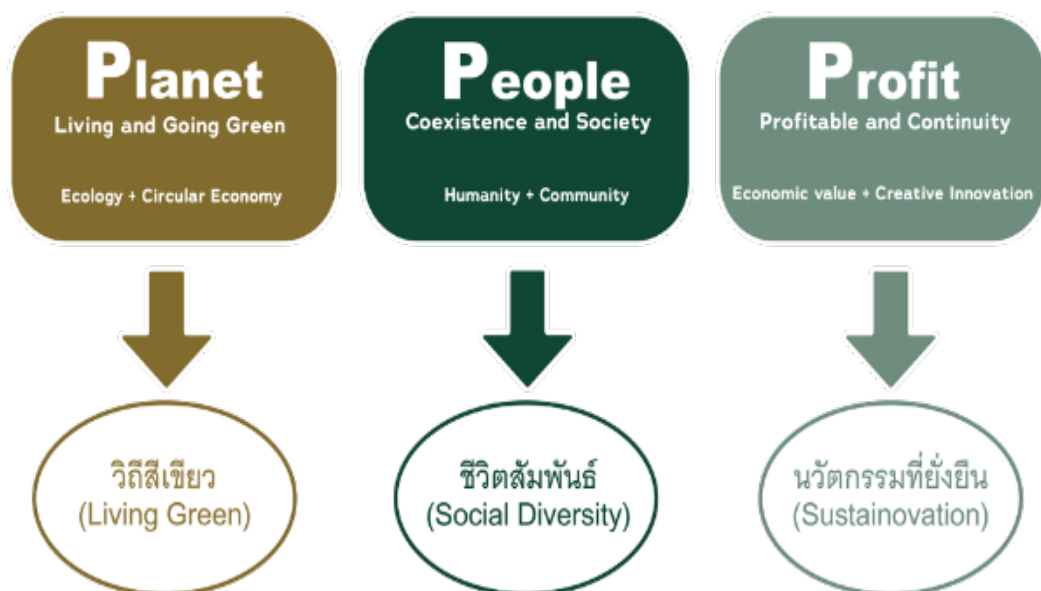
“เพื่อเป็นต้นแบบธุรกิจเพื่อสังคม ที่มีกระแสรายได้อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และเพียงพอให้สามารถดำเนินธุรกิจไปควบคู่กับการดำเนินถึงสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกระบวนการทำงานภายใน (CSR In Process) ทุกกระบวนการงานของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการสืบสานรักษาและต่อยอด ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

✧ ค่านิยมองค์กร (Core Value)

“ร่วมแรงร่วมใจ ฝ่าฟันความเป็นเลิศ เกิดความสร้างสรรค์ จรรยابرณดีเด่น”

นโยบายการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในบริบทของ 3P : People ~ Planet ~ Profit ที่สะท้อนถึงความยั่งยืนผ่านการมองคุณค่าและความสำเร็จขององค์กร อย่างสมดุลกัน ใน ๓ ด้าน คือ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และ มิติสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ

- People ~ การดำเนินธุรกิจโดยการเกื้อกูลผู้คนรอบข้าง ให้ความสำคัญต่อคนทำงานในองค์กร เสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับชุมชนท้องถิ่นโดยรอบ รวมไปถึงดำเนินการค้าที่เป็นธรรมกับลูกค้าและคู่ค้า
- Planet ~ การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อโลกและสิ่งแวดล้อมโดยรวม พยายามลดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีการหมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่และลดผลกระทบที่เกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุด
- Profit ~ การทำให้ธุรกิจเติบโตมีกำไร โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียวแต่ต้องคำนึงถึง “ประโยชน์” และ “ต้นทุน” ที่มีผลต่อสังคมสิ่งแวดล้อมด้วย



ลูกค้า

บริษัทฯ ดำเนินงานที่มุ่งการตอบสนองให้เกินความคาดหวังของลูกค้าและการปรับปรุงการตลาด สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นลูกค้ามากขึ้น รวมทั้งเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากวัตถุดิบทางการเกษตร และมุ่งเน้นการพัฒนาสินค้าที่ได้มาตรฐาน

ปลอดภัย ใช้วัตถุดิบสดแท้จากธรรมชาติ มุ่งหวังที่จะส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ คงคุณภาพ และมีความปลอดภัยที่สมเหตุสมผลให้แก่ผู้บริโภค ดังนั้นการจำแนกประเภทลูกค้าขององค์กร จึงเป็นการกำหนดตามพฤติกรรม การส่งเสริมสุขภาพที่แตกต่างกันของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร

บริษัทฯ มีระบบบริหารจัดการบุคลากรภายใต้นโยบาย 3P ที่เน้นความกินดีอยู่ดี ความสุข ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางแผนระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะสั้นขององค์กร การใช้ ADDIE MODEL เป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ออกแบบแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดอบรมตามแผน และประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรหลังการอบรมและพัฒนา โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะ การสำรวจความต้องการจากบุคลากร และเป้าหมายการบรรลุผลสำเร็จของแผนกลยุทธ์ เป็นพื้นฐานในการวางแผนและดำเนินการ



ADDIE Model

บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

117/1 ถนนพญาไท แขวงถนนเพชรบุรี เขตราชเทวี

กรุงเทพมหานคร 10400

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ชั้น 12-14 อาคารยกูลาร์ เลขที่1025 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0-2619-5500 ต่อ 630-637 | E-mail: tqa@ftpi.or.th

www.tqa.or.th | Facebook: TQALive

