



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

รายงานผลการตรวจประเมิน

Feedback Report | ประจำปีการศึกษา 2564



คณะกรรมการสุชศาสตร์

วันที่ 23 สิงหาคม 2565

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX

รายนามคณะกรรมการตรวจประเมิน



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัชพล สันติวารากร)

สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตะวันฉาย โพธิ์หอม)

สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



กรรมการ

(อาจารย์ปณรัตน์ วงศ์พัฒนานิภาส)

สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตनुชา สลีวงศ์)

สังกัดคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สารบัญ

| | |
|--|----|
| 1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)..... | 1 |
| Key Theme – Process Items..... | 1 |
| Key Theme – Result Items | 3 |
| 2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา..... | 5 |
| หมวดที่ 1 การนำองค์กร..... | 5 |
| หมวดที่ 2 กลยุทธ์..... | 7 |
| หมวดที่ 3 ลูกค้า | 9 |
| หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้..... | 11 |
| หมวดที่ 5 บุคลากร..... | 14 |
| หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ..... | 17 |
| หมวดที่ 7 ผลลัพธ์..... | 19 |
| 3. ตารางสรุปผลการประเมิน..... | 24 |
| 4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์ | 25 |
| ภาคผนวก | 26 |
| 1. Key Factors..... | 26 |
| 2. แนวทางการประเมิน | 29 |
| 3. Score Band Descriptor | 31 |

1. บทสรุปผู้บริหารและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

Key Theme – Process Items

ก. จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดีในส่วนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

- คณะฯ เริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง คณบดีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจไปยังบุคลากรผ่านแผนปฏิบัติการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างตามค่านิยมและตามหลักธรรมาภิบาล มีการสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง มีวิธีการกำกับดูแลองค์กรโดยดำเนินการตามนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและการรับรองคุณภาพต่าง ๆ รวมถึงถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปยังทีมผู้บริหารและคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลตามตัวชี้วัด การนำองค์กรที่เป็นระบบ จะช่วยสนับสนุนให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางการดำเนินการที่เป็นระบบเพื่อมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น โดยมีการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ หลากหลายช่องทาง นำความต้องการและความคาดหวังมากำหนดเป็นตัวชี้วัดและข้อกำหนดของกระบวนการ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เรียนและลูกค้ำ มีการสื่อสารให้สามารถเข้าถึงบริการและการสนับสนุนของคณะฯ นำเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการศึกษา และบริการวิชาการ รวมทั้งระบบการจัดการข้อร้องเรียน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองต่อความต้องการและเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นได้

ข. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนกระบวนการดำเนินงาน

- คณะฯ ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในหลายกระบวนการ เช่น การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่นที่สำคัญ การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรด้านบุคลากร การเงินและด้านอื่น ๆ ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการ การจัดการความสัมพันธ์และการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้ำ การเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การควบคุมต้นทุนโดยรวม การทำให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น แนวทางที่มีประสิทธิผลดังกล่าว

อาจช่วยทำให้คณะฯสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำกระบวนการต่างๆ ไปปฏิบัติให้ครอบคลุมผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญทุกกลุ่ม เช่น การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การรับฟังลูกค้าในอนาคตด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ รวมถึงลูกค้าของคู่แข่ง การจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบงานของคณะฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษา การสื่อสารที่สร้างความผูกพัน ส่งเสริมความมั่นใจด้านจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กร การใช้เสียงของลูกค้าและตลาด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้
- คณะฯ ยังไม่แสดงให้เห็นถึงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงาน การประเมิน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบการนำองค์กร การนำเสียงของลูกค้าและตลาด ทั้งความพึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนมาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งาน การประเมินผลระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร การทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ การทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม การประเมินและจัดการความผูกพันของบุคลากร และ การจัดการความรู้และการใช้ประโยชน์ การประเมินและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวอาจช่วยทำให้คณะฯสามารถติดตามและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ค. จุดเด่นในหมวดผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายด้านที่บรรลุตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ด้านบริการที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่ได้ออกงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี จำนวนโครงการบริการวิชาการเพื่อท้องถิ่น (ที่มีรายได้) จำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการจัดการตนเอง ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบ TQF 5 ด้าน ร้อยละของจำนวนบทความวิชาการ/วิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะต่อปีการศึกษา จำนวนข้อร้องเรียนที่มีต่อผู้บริหาร จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์กำกับมาตรฐานหลักสูตร จำนวนข้อร้องเรียนตามพันธกิจของคณะ จำนวนข้อร้องเรียนผู้บริหารที่ทุจริตด้านการเงิน ด้านการเงินและตลาด เช่น จำนวนเงินลงทะเบียนแรกเข้าตามแผนของทุกหลักสูตร จำนวนผู้มารับบริการวไลยลงกรคลินิกเวชกรรม จำนวนเงินทุนการศึกษาที่คณะฯ มอบให้นักศึกษา ทุนการศึกษาที่นักศึกษาได้รับรายปี จำนวนผู้มารับบริการคลินิกแพทย์แผนไทย จำนวนเงินรายได้จากวไลยลงกรคลินิกเวชกรรม การมีผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ
- คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายรายการที่มีระดับและแนวโน้มที่ดี ได้แก่ จำนวนครั้งเข้าชมเว็บไซต์ คณะ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริการวิชาการของคณะฯ ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อค่านิยมองค์กร ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร ผลการประเมินตามหลักธรรมาภิบาล ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ง. โอกาสพัฒนาที่สำคัญ หรือประเด็นที่สมควรพิจารณาทบทวนในส่วนผลลัพธ์ที่มีความสอดคล้องและมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของคณะ

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานในหลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ประสิทธิภาพในระบบความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมของคณะเพื่อรับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการด้านเครือข่ายอุทยาน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้ำกลุ่มวิจัยทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการหรือการจำแนกการให้บริการที่ชัดเจน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น อัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละ

ระดับงานและทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึง สถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ด้านการนำองค์การ การกำกับดูแล และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น การสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการรับผิดชอบของการกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อทางการเงินทั้งภายในและภายนอก การดำเนินการตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ด้านตลาดและกลยุทธ์ เช่น ส่วนแบ่งตลาด หรือตำแหน่งในตลาด การเติบโตของตลาดและส่วนแบ่งตลาด การเจาะตลาดใหม่ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์เหล่านี้ให้ครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

- ผลลัพธ์การดำเนินการในหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ไม่ดีหรือไม่สม่ำเสมอ เช่น ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้าย/บัณฑิตใหม่ที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร จำนวนนักศึกษาในระดับ ป.ตรี ที่รับใหม่ต่อจำนวนที่กำหนดไว้ จำนวนนักศึกษาในระดับ ป.โท ที่รับใหม่ต่อจำนวนที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ของแต่ละหลักสูตร ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียน ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสำคัญและเป็นประโยชน์ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ความพึงพอใจต่อบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีป. ระดับความผูกพันของบุคลากร ผลการดำเนินการตัวชี้วัดตามโครงการแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย เป็นต้น การวิเคราะห์สาเหตุของผลลัพธ์เหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ เห็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้
- ผลลัพธ์ของคณะฯ หลายเรื่องมีระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เช่น จำนวนผลงานเชิงประจักษ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ความพึงพอใจของนักศึกษาในการเป็นนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอนของคณะฯ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละจำนวนความเสี่ยงที่ควบคุมได้ปีป. 2562-2564 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณตรงตามแผน ร้อยละของผู้สมัครในระบบ TCAS ต่อจำนวนผู้ยืนยันสิทธิ์เข้ามาเรียนในคณะฯ ร้อยละ Corporate KPI ที่บรรลุเป้าหมายประจำปีป. การทบทวนผลลัพธ์ดังกล่าวอาจนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการเพื่อให้คณะประสบความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2. รายละเอียดของจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง

1. ผู้นำระดับสูงของคณะฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และกลยุทธ์ โดยได้นำแผนยุทธศาสตร์มาเป็นแนวทางในการจัดทำ รวมถึงการกำหนดวิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ไปยังบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในตารางที่ 1.1ก(1) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง
2. ผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางในการสร้างภาวะแวดล้อม เพื่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และอย่างมีจริยธรรม เช่น การจัดทำคู่มือธรรมาภิบาล การส่งเสริมการปฏิบัติธรรม การปลูกฝังบุคลากรในที่ประชุม เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีจริยธรรม และส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่ชัดเจนว่าการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ จะสร้างความผูกพันกับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญได้อย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นกับคณะฯ
2. ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการสร้างภาวะแวดล้อมเพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอนาคต การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ
3. ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงของคณะฯ มีแนวทางอย่างไรเป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุพันธกิจ เช่น ไม่ชัดเจนว่าแนวทางที่ดำเนินการจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมถึงทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการของคณะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะมีผลการดำเนินงานที่ดี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางในการกำกับดูแลองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ตามตาราง 1.2ก(1)-1 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจขององค์กร

2. คณะฯ มีแนวทางในการสนับสนุน และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เช่น คณะได้มีการกำหนดพื้นที่ชุมชนที่สำคัญในตำบลคลองฟ้า จังหวัดปทุมธานี มีคณะกรรมการรับผิดชอบเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น โครงการอบรมช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน จัดหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนพันธกิจของคณะด้านประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สู่การเป็นองค์กรเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของกรรมการที่กำกับดูแลคณะ เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการและตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการประจำคณะอย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาระบบการนำองค์กรให้มีประสิทธิผล
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ดำเนินการอย่างไรด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรวิจัยและบริการและการปฏิบัติการ เช่น ไม่พบแนวทางการดำเนินงานตามกฎหมายที่ระบุไว้โครงสร้าง องค์กร การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการและตัวชี้วัดในการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมทั่วทั้งองค์กร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการคำนึงถึงความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ และการปฏิบัติการประจำวัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้คำนึงถึงความผาสุกของสังคมและบรรจุกุญอยู่ในกลยุทธ์ใด ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางสร้างความเข้มแข็งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ โดยอาศัยกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ดังแสดงในรูป 2.1ก(1)_1 ประกอบปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลา ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีแนวทางในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ
2. คณะฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ดังแสดงในตารางที่ 2.1ข(1)-1 ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะเข้าใจทิศทางการดำเนินการ เพื่อบรรลุพันธกิจ

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดทำกลยุทธ์ที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ และวิธีการตัดสินใจว่าจะเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (Intelligent Risks) มาจัดทำนวัตกรรม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยสนับสนุนพันธกิจของคณะด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้วยนวัตกรรมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะมีวิธีการในการพัฒนาสารสนเทศ อย่างไรก็ตามในการจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือ การคำนึงถึงความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยสนับสนุนการจัดทำกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ รวมถึงการได้คำนึงถึงสมรรถนะหลักของคณะ และผู้ส่งมอบ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ มองระบบนิเวศ (Ecosystems) อย่างมีกลยุทธ์ และประสบความสำเร็จได้
4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายขององค์กร เช่น ไม่ชัดเจนว่าวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะได้มีการคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีการกำหนดตัววัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ เช่น ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ดังแสดงในตารางที่ 2.1ข(1)-1 นอกจากนี้ยังมีการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะทราบผลการดำเนินการและโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแผนปฏิบัติการที่สำคัญระยะสั้นและระยะยาวของคณะ รวมถึงแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุพันธกิจได้
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการทำให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ มีพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ เช่น ไม่ชัดเจนแนวทางในการจัดทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการ หรือการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะ
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการวางแผนด้านบุคลากรที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแผนด้านบุคลากรที่จะสนับสนุนแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวอะไรบ้าง และการจัดแผนด้านบุคลากรได้คำนึงถึงอัตรากำลังบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นจากแผนปฏิบัติการอย่างไร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน
4. ไม่พบการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งการคาดการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีความไวในการปรับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุพันธกิจได้
5. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะมีกระบวนการติดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการประเมินสถานการณ์ รวมถึงไม่ชัดเจนการกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ และการนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

หมวดที่ 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรับฟังความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายวิธี เช่น นักศึกษาจากการสำรวจด้วย Google form การสำรวจวันปฐมนิเทศ กลุ่มไลน์ Facebook แหล่งทุนภายนอกด้วยการรับฟังนโยบายจากการประชุมชี้แจง website ตามตารางที่ 3.1ก(1)-1 ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวจะส่งผลให้คณะนำข้อมูลที่ได้มากำหนดหลักสูตรและบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. คณะฯ มีการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เช่นกลุ่มลูกค้าในอนาคต ได้แก่ กลุ่มนักเรียนที่จะเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย กลุ่มศิษย์เก่า ซึ่งการรับฟังเสียงนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้วย
3. คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบเพื่อจำแนกลูกค้า ด้วย VRUPH Customer Model และสามารถจำแนกลูกค้าได้ 3 ด้าน ตามพันธกิจหลักของคณะ ตามตารางที่ 3.1ข(1)-1 ซึ่งจะช่วยให้คณะฯ สามารถกำหนดหลักสูตรและบริการที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มได้

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางการจัดการบริการด้านการวิจัย การบริการวิชาการ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร ซึ่งการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจทำให้คณะสามารถให้บริการด้านการวิจัย การบริการวิชาการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้เป็นอย่างดี
2. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการทบทวนและประเมินกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร ซึ่งการดำเนินการทบทวนและประเมินกระบวนการอาจทำให้คณะสามารถดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้า Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนเพื่อรองรับการร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น กล้องรับฟังข้อคิดเห็น อีเมลล์ แบบสำรวจต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้คณะได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงต่อไปในอนาคต

2. คณะฯ เริ่มมีกระบวนการค้นหาความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของกลุ่มผู้เรียน กลุ่มลูกค้าอื่น และส่วนตลาด (ผู้เรียน ศิษย์เก่า ผู้ให้ทุน และผู้รับบริการวิชาการ) ซึ่งส่งผลให้คณะสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ไปปรับปรุงกระบวนการต่อไป

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะทำให้คณะสามารถจัดการความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับลูกค้าแต่ละกลุ่ม และสอดคล้องกับพันธกิจหลักของคณะได้เป็นอย่างดี
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มวิจัย บริการวิชาการ ให้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและรับการสนับสนุนที่สำคัญได้อย่างไร ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้คณะสามารถสนับสนุนลูกค้ากลุ่มดังกล่าวให้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป
3. ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะทำให้ได้สารสนเทศที่จะส่งเสริมให้คณะสามารถปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อผลลัพธ์ที่ดี ที่เหนือกว่าองค์กรอื่นได้
4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาดอย่างไร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะส่งผลให้คณะใช้ในการติดตามคุณภาพการให้บริการ และนำมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้

หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวัดผลการดำเนินการโดยรวมและการติดตามผลการปฏิบัติการประจำวัน ผ่านการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล (OKRs) มีการกำหนดประเภทข้อมูลผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการรายงานผลตัวชี้วัดตามพันธกิจ ดัง ตารางที่ 4.1ก(1)-1 การดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจได้ว่าคณะฯ มีข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา
2. คณะฯ มีวิธีการในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ โดยการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกคู่เทียบจากกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการเปิดสอนคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีการกำหนดข้อมูลสารสนเทศดังตาราง P.1ข(2-3) เพื่อใช้ในการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน การดำเนินการอย่างเป็นระบบของเรื่องเหล่านี้อาจช่วยให้คณะฯ บรรลุวิสัยทัศน์ได้

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิดและให้ข้อมูลที่ทันเวลา เช่น แบบประเมินทั้ง 3 สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการข้อมูลภายในคณะเพื่อนำมาใช้ในการบริหารได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย (SC5)
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ เช่น ตัวชี้วัดสำคัญที่ใช้ทบทวนผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์มีอะไรบ้าง การวิเคราะห์ขีดความสามารถของคณะฯ มีวิธีการอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ พบแนวทางการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตอย่างไร เช่น ผลการทบทวนการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ใดบ้างที่นำมาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต การนำแนวทางการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตไปใช้คาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีแนวทางอย่างเป็นระบบและการนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจังและทั่วถึงในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับปรุงผลการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
4. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการ นำไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น การคัดเลือกประเด็นที่สำคัญและการจัดลำดับดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมดำเนินการ

อย่างไร เรื่องเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม การดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมด้านสาธารณสุข (SC3)

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ Overall score = 25% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯมีความพร้อมใช้ โดยมีระบบข้อมูลสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบการจัดการชั้นเรียน CMS ระบบ VRU Register ระบบบริหารงานบุคคล E-HRM ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ E-saraban และมีข้อมูลคณะฯผ่าน website การดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยให้คณะฯเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้าน การบริหารจัดการข้อมูลภายในคณะเพื่อนำมาใช้ในการบริหารได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย (SC5)
2. คณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ โดยมีคณะกรรมการจัดการความรู้ รับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบได้แก่ คกก.จัดการความรู้ กำหนดวิธีการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดองค์ความรู้ของคณะฯ 2) สร้างและแสวงหาความรู้ 3) สร้างองค์ความรู้ 4) การถ่ายทอดองค์ความรู้ 5) การนำองค์ความรู้ไปใช้ 6) การทบทวน ปรับปรุงและประเมินผล การดำเนินการเหล่านี้ช่วยให้คณะฯบรรลุพันธกิจด้านการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) ของคณะฯ ครอบคลุม การเรียนรู้และการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงาน มีนวัตกรรมทำให้ชุมชนภายในคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในคณะฯมีคุณภาพ เช่นการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่ไม่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ดำเนินการอย่างไร การทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศดำเนินการอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้าน การบริหารจัดการข้อมูลภายในคณะเพื่อนำมาใช้ในการบริหารได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย(SC5)
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เช่น การคัดเลือกหน่วยงานหรือผลงานดีเด่นเพื่อมอบรางวัล ดำเนินงานโดยหน่วยงานใด อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปปฏิบัติทั่วทั้งคณะฯอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯบรรลุพันธกิจด้านการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) ของคณะฯ ครอบคลุม การเรียนรู้และการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงาน มีนวัตกรรมทำให้ชุมชนภายในคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณาจารย์ในคณะฯ ดำเนินการอย่างไร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลส่งเสริมการเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯบรรลุพันธกิจด้านการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) ของคณะกึ่งอุดม การเรียนรู้และการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงาน มีนวัตกรรมทำให้ชุมชนภายในคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพชีวิตที่ดี

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร โดยมี 4 ขั้นตอน และดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่ควรมีและขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ โดยพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตามเกณฑ์วิชาชีพ จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปริญญาตรี ตามเกณฑ์ของ สกอ. รวมถึงภาระงานอื่นๆ เช่น ภาระงานตามโครงสร้างของคณะฯ ที่เพิ่มขึ้นมา คือ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย และคลินิกการแพทย์แผนไทย ซึ่งมีบุคลากรตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข กรณีที่อัตรากำลังไม่เพียงพอ คณะฯ ได้ขอกรอบอัตรากำลังบุคลากรตามสัดส่วนภาระงานและมีการจัดโครงสร้างอายุของบุคลากรของคณะฯ ดังตาราง P-1 ก(3-1) และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ 4 ปี (พ.ศ.2562-2565) โดยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการดังกล่าว ทำให้มั่นใจได้ว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจได้
2. คณะฯ มีแนวทางและระบบการสรรหาบุคลากรใหม่ ตามหลักเกณฑ์การสรรหาและวิธีการของ มรว. แบ่งเป็น 1) สายวิชาการ พิจารณาจากศักยภาพ ความสามารถ คุณวุฒิตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF: HEd) และทักษะด้านภาษาอังกฤษ 2) สายสนับสนุน มีการทดสอบทักษะด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของคณะฯ มีการปฐมนิเทศ การแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยง แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับคณะ
3. คณะฯ มีแนวทางดำเนินการเพื่อทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความปลอดภัย ความมั่นคงและความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร เช่น มีระบบการควบคุมการเข้าออกอาคารสถานที่ด้วยการ Scan นิ้วมือ มีมุมความสุข มีการจัดกิจกรรมต่างๆ และดำเนินการตามนโยบายการจัดการความสุขของ มรว. โดยใช้แนวทาง S.I.M. ของมหาวิทยาลัยที่เน้นการดำเนินการ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) 2) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) 3) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) 4) ด้าน Happy Society (สังคมดี) มีคณะกรรมการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานสีเขียว Green Office Standard

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่เปลี่ยนไปจากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น ไม่พบแนวทางเตรียมการและจัดการอัตรากำลังและขีดความสามารถในช่วงเวลาที่มีการเพิ่มหรือลดของบุคลากร หรือการ

เตรียมบุคลากรเรื่องขีดความสามารถที่จำเป็นและต้องการทำงานในอนาคต การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ มีบุคลากรที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำงานให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้

2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการจัดระบบงานเพื่อให้งานบรรลุผล ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะหรือ ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้า วิธีการดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะฯ มีระบบบริหารบุคลากรที่เอื้อต่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างเป็นระบบในการจัดให้มีการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย ที่ออกแบบให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร โดยไม่พบการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย รวมถึงความแตกต่างของการบริหารจัดการการบริการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกับคณะฯ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีวิธีในการค้นหา และประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยฝ่ายบริหารดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันในงานของบุคลากร ดำเนินการประเมินปีละ 1 ครั้ง ผลการสำรวจ พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากร คณะฯ เพิ่มขึ้นทุกปี (ผลลัพธ์ 7.3ก(3)-1) แนวทางดังกล่าวจะทำให้คณะเห็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรได้
2. คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี โดยดำเนินการสอดคล้องกับประกาศ มรว. และมีการกำหนด OKRs มาเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะมีผลการดำเนินงานที่ดีและสามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้
3. คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา โดยประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับการรับรู้และเข้าใจ 2) ระดับการประยุกต์ใช้ แนวทางที่เป็นระบบในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าว อาจช่วยให้ผลลัพธ์ที่สำคัญของคณะฯ มีการปรับปรุงที่ดีขึ้นได้

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยม VRUPH ของคณะอย่างไร เช่น ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไม่พบการสื่อสารที่เปิดกว้างหรือการ

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ดีหรือทำให้บุคลากรมีความผูกพัน แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดปฏิบัติ สามารถส่งเสริมความมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจ และสามารถความผูกพันได้ดีขึ้น

2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะอย่างไร เช่น ไม่พบวิธีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่คณะฯ จำเป็นต้องมี รวมถึงการนำผลจากการประเมินสมรรถนะของบุคลากรมาวางแผนในการจัดกิจกรรมสำหรับพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่ม การมีแนวทางในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะฯ
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น ไม่ชัดเจนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ ไม่ชัดเจนในการพัฒนาผู้บริหารทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งการมีแนวทางดังกล่าวส่งเสริมการกำกับดูแลคณะฯ ให้มีความยั่งยืน และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันยิ่งขึ้น

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน Overall score = 20% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงกระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ ในตารางที่ 6.1ก(2)-1 การระบุกระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการได้อย่างเหมาะสม
2. คณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการออกแบบการจัดการศึกษา ตามแนวทางที่ระบุใน ภาพที่ 6.1ก(3)-2 มีการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการกำหนดกระบวนการออกแบบหลักสูตรทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ด้านงานวิจัยคณะฯ มีแนวทางตาม ภาพที่ 6.1ก(3)-4 และบริการวิชาการตาม ภาพที่ 6.1ก(3)-5 โดยมีการกำหนดความต้องการของลูกค้าจากกระบวนการตามตารางที่ 3.2ก(1)-1 การดำเนินการเหล่านี้ อาจช่วยให้คณะฯ มีผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงตามความต้องการของตลาด

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เช่น ข้อมูล 3 ปีย้อนหลังใดที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ปีย้อนหลังของคณะฯ ดำเนินการอย่างไร ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าที่ระบุในตาราง OP1ข.(2)-1 อย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและตลาด
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทำให้การปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ เช่น มีการนำ PDCA มาใช้อย่างไร ติดตามการดำเนินการในเรื่องใดบ้าง ตัววัดของเรื่องดังกล่าวสัมพันธ์กับคุณภาพของสัมฤทธิ์ผลและผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ อย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจได้
3. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีกระบวนการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น มีวิธีการอย่างไรในการคัดเลือกผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สามารถสนับสนุนการดำเนินพันธกิจของคณะฯ รวมถึงวิธีการจัดการให้ เป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุใน ตารางที่ P1ข.(3)-1 อย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยยกระดับผลการดำเนินงานและร่วมกันส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย โดยกำหนดกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ ตามตารางที่ 6.2.ค-1 นอกจากนี้กำหนดให้ คกก.บริหารความเสี่ยงคณะฯ รับผิดชอบแผนบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัย มีการอุปถัมภ์ป้องกันอัคคีภัย รวมถึงส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านความปลอดภัย การดำเนินการที่เป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างต่อเนื่อง

โอกาสในการพัฒนา

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น แนวปฏิบัติด้านการดำเนินการเพื่อควบคุมต้นทุนตามตารางที่ 6.2ก-1 พิจารณาอย่างไร วิธีการในการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำดำเนินการอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯเอาชนะการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันด้านการวางแผนด้านการตลาด และการกำหนดกลยุทธ์เพิ่มรายได้
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวและสินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ เช่น แนวทางการเฝ้าระวังภัยคุกคามความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลในรูปแบบอื่นดำเนินการอย่างไร หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบ การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ดำเนินการอย่างไร การดำเนินการตามพรบ.คุ้มครองส่วนบุคคล (PDPA) หน่วยงานใดรับผิดชอบ การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯเอาชนะการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต้องมีงบประมาณและองค์ความรู้ที่ทันสมัย
3. คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางการจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจหากเกิดภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน เช่น การจำแนกลักษณะสถานการณ์และกำหนดความเสี่ยงสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ต้องพึ่งพาบุคลากรของคณะฯ เครือข่ายอุปทาน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะต้องมั่นคงปลอดภัย พร้อมใช้งาน รวมถึงการจัดทำมาตรการในการป้องกันและเตรียมความพร้อมในแต่ละสถานการณ์ซึ่งระบุหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้านที่สำคัญ อาจสร้างความมั่นใจให้กับคณะฯ ถึงประสิทธิภาพในการส่งมอบคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ รายงานผลลัพธ์ที่มีระดับผลการดำเนินการที่ดีและมีแนวโน้มที่ดี ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ ร้อยละของบัณฑิตที่ได้นำไปทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า ได้แก่ จำนวนโครงการบริการวิชาการเพื่อท้องถิ่น (ที่มีรายได้) จำนวนชุมชนที่มีศักยภาพในการจัดการตนเอง ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและผู้เรียนเป็นผู้รอบรู้ด้านสุขภาพ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรสังคมเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
2. คณะฯ รายงานผลลัพธ์ที่มีระดับผลการดำเนินการที่ดี ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบ TQF 5 ด้านร้อยละของจำนวนบทความวิชาการ/วิจัยในการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้านการบริการวิชาการที่มีต่อชุมชนท้องถิ่น ผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและผู้เรียนเป็นผู้รอบรู้ด้านสุขภาพ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรสังคมเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายเรื่อง ด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผลลัพธ์ตามตารางที่ 6.1ก(2)- 1 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ เช่น ผลลัพธ์การดำเนินการด้านปฏิบัติการของกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญตามตารางที่ 6.1ข(1)-1 ด้านความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น ผลลัพธ์ตามตารางที่ 6.2 ค- 1 การไม่แสดงผลลัพธ์เหล่านี้อาจส่งผล ต่อการปรับปรุงการดำเนินการเพื่อการบรรลุพันธกิจของคณะฯ
2. คณะฯ รายงานผลลัพธ์ที่ไม่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่ตอบสนองผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน เช่น ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้าย/บัณฑิตใหม่ที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร จำนวนนักศึกษาในระดับ ป.ตรี ที่รับใหม่ต่อจำนวนที่กำหนดไว้ จำนวนนักศึกษาในระดับ ป.โท ที่รับใหม่ต่อจำนวนที่กำหนดไว้ ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน เช่น จำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วมกับเครือข่ายคู่ความร่วมมือที่ทำ MOU ผลลัพธ์เหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุพันธกิจ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีค่าสูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มดี เช่น จำนวนเงินทุนการศึกษาที่คณะฯ มอบให้นักศึกษา ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริการของวิทยาลัยการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริการของคลินิกการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการที่ดีต่อลูกค้าของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

1. ผลลัพธ์ในด้านลูกค้ามีระดับต่ำกว่าเป้าหมายและแนวโน้มไม่ดี เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ของแต่ละหลักสูตร ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียน ความพึงพอใจของนักศึกษาในการเป็นนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อ ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อบรรยากาศการเรียนรู้อาจารย์ผู้สอน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อ ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอนของคณะฯ ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารสำคัญและเป็นประโยชน์ ผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการและเสียงของ ลูกค้า
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านลูกค้า เช่น ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้า กลุ่มอื่น ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วย บ่งชี้โอกาสในการพัฒนาด้านลูกค้าของคณะฯ ได้

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากรด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลังบุคลากร เช่น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามพันธกิจ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพ ด้านบรรยากาศการทำงาน เช่น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ทั้งด้านสถานที่เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนา/ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ประจำปี. ระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี. ด้านความผูกพันของบุคลากร เช่น ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสมดุลชีวิต ความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น งบ.พัฒนาบุคลากร จำแนกตามบุคลากร ปี. ร้อยละบุคลากรของคณะฯ ที่ได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจ จำแนกตามบุคลากร ปี.
2. คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่มีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ งบ.คณะฯที่สนับสนุนโครงการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประจำปี. ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการดำเนินงานที่ดีด้านบุคลากรของคณะฯ

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ มีผลลัพธ์ด้านบุคลากรที่ไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น จำนวนอาจารย์หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ในระดับชาติและนานาชาติ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อัตราการลาออกของบุคลากร ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับความผูกพันของบุคลากร คณะฯ จำนวนบุคลากรประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิชาการในประเทศ หรือต่างประเทศ ประจำปี. เป็นต้น
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินงานด้านบุคลากรที่สำคัญ เช่น อัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละระดับงานและทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัย การเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ทราบถึงสารสนเทศของบุคลากรเพื่อนำไปวางแผนการดำเนินงานด้านบุคลากรของคณะฯ ได้

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร Overall score = 15% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีค่าสูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มดี เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคณะต่อปีการศึกษา จำนวนข้อร้องเรียนที่มีต่อผู้บริหาร จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย ร้อยละของหลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์กำกับมาตรฐานหลักสูตร จำนวนข้อร้องเรียนตามพันธกิจของคณะ จำนวนข้อร้องเรียนผู้บริหารที่ทุจริตด้านการเงิน ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการกำกับองค์กรที่ดีของคณะ

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม เช่น ด้านการนำองค์กร อาทิ การประเมินช่องทางการสื่อสาร การประเมินการรับรู้วิสัยทัศน์และค่านิยม การส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมของคณะ และการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อผู้นำระดับสูง เป็นต้น ด้านการกำกับดูแลองค์กร อาทิ การประเมินการนำองค์กรด้วยธรรมาภิบาล การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการบริหารองค์กร เป็นต้น ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ อาทิ การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับของบุคลากรและผู้เรียน การส่งเสริมและสนับสนุนการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และการประเมินข้อร้องเรียน เป็นต้น ด้านจริยธรรม อาทิ การประพฤติปฏิบัติด้านจริยธรรมของบุคลากรและผู้เรียน การส่งเสริมและสนับสนุนการประพฤติปฏิบัติด้านจริยธรรม และการประเมินข้อร้องเรียน เป็นต้น ด้านสังคม อาทิ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม และการส่งเสริมและสนับสนุนด้านชุมชน ซึ่งการแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยบ่งชี้โอกาสในการพัฒนาด้านการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ Overall score = 10% Band 2

จุดแข็ง

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีค่าสูงกว่าเป้าหมายเช่น จำนวนเงินลงทะเบียนแรกเข้าตามแผนของทุกหลักสูตร จำนวนผู้มารับบริการวไลยลงกรคลินิกเวชกรรม ทุนการศึกษาที่นักศึกษาได้รับรายปี จำนวนผู้มารับบริการคลินิกแพทย์แผนไทย จำนวนเงินรายได้จากวไลยลงกรณ์คลินิกเวชกรรม ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการบรรลุพันธกิจด้านการเงินการตลาดของคณะ

โอกาสในการพัฒนา

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการเงิน และตลาด เช่น รายรับและรายจ่ายโดยรวม ความมั่นคงทางการเงิน จำนวนนักศึกษาใหม่ จำนวนลูกค้าจากการให้บริการวิจัยหรือบริการวิชาการ เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยบ่งชี้โอกาสในการพัฒนาด้านการเงินและตลาดขององค์กร
2. ผลลัพธ์ในด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีระดับต่ำกว่าเป้าหมายและแนวโน้มไม่ดี เช่น ร้อยละ Corporate KPI ที่บรรลุเป้าหมายประจำปีงบประมาณ ร้อยละความสำเร็จของการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการแผนยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ผลลัพธ์ดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นถึงการบรรลุพันธกิจและการประสบความสำเร็จของคณะ

3. ตารางสรุปผลการประเมิน

| หัวข้อ | คะแนนรวม ของเกณฑ์ | เปอร์เซ็นต์คะแนน 0-100% | คะแนนที่ได้ | Band |
|---|----------------------|----------------------------|--------------|--------|
| หมวดที่ 1 การนำองค์กร | | | | |
| 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง | 70 | 25 | 17.50 | Band 2 |
| 1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบสนองสังคม | 50 | 20 | 10 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 1 | 120 | | 28 | |
| หมวดที่ 2 กลยุทธ์ | | | | |
| 2.1 การจัดทำกลยุทธ์ | 45 | 20 | 9 | Band 2 |
| 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ | 40 | 20 | 8 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 2 | 85 | | 17 | |
| หมวดที่ 3 ลูกค้า | | | | |
| 3.1 ความคาดหวังของลูกค้า | 40 | 25 | 10.00 | Band 2 |
| 3.2 ความผูกพันของลูกค้า | 45 | 20 | 9 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 3 | 85 | | 19 | |
| หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ | | | | |
| 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ | 45 | 20 | 9 | Band 2 |
| 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ | 45 | 25 | 11 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 4 | 90 | | 20 | |
| หมวดที่ 5 บุคลากร | | | | |
| 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร | 40 | 20 | 8.00 | Band 2 |
| 5.2 ความผูกพันของบุคลากร | 45 | 20 | 9 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 5 | 85 | | 17 | |
| หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ | | | | |
| 6.1 กระบวนการทำงาน | 45 | 20 | 9 | Band 2 |
| 6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ | 40 | 15 | 6.00 | Band 2 |
| รวมคะแนนหมวด 6 | 85 | | 15 | |
| รวมคะแนนหมวด 1-6 | 550 | | 116 | |
| หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ | | | | |
| 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ | 120 | 15 | 18.00 | Band 2 |
| 7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า | 80 | 15 | 12.00 | Band 2 |
| 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | 80 | 15 | 12.00 | Band 2 |
| 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร | 80 | 15 | 12.00 | Band 2 |
| 7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์ | 90 | 10 | 9.00 | Band 2 |
| คะแนนรวมหมวด 7 | 450 | | 63.00 | |
| คะแนนรวมทั้งหมด | 1,000 | | 179 | |

4. ข้อค้นพบของคณะกรรมการจากการสัมภาษณ์

ภาคผนวก

1. Key Factors

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|----------------------|---|
| 1. หลักสูตรและบริการ | คณะฯ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรไทย แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษา 2 หลักสูตร บริการที่สำคัญ คือ การวิจัย และ การบริการวิชาการสู่ท้องถิ่น |
| 2. วิสัยทัศน์ | คณะสาธารณสุขชั้นนำในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความรอบรู้ทางสุขภาพและพัฒนาสุขภาพชุมชนบนความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทางสังคมในปี 2569 |
| 3. ค่านิยม | Visionary รอบรู้มีวิสัยทัศน์ Reform ปรับปรุงให้ดีขึ้น เป็นไปได้จริง Unity นำหนึ่งใจเดียวกัน Public Mind จิตอาสา Healthy สุขภาพกาย-ใจ ดี |
| 4. พันธกิจ | <ol style="list-style-type: none"> ผลิตบัณฑิตและผู้เรียนเป็นผู้รอบรู้ด้านสุขภาพ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรสังคมเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม พัฒนาวิจัยและนวัตกรรม สามารถส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก มีความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางสังคมทั้งภาครัฐ เอกชนและ ชุมชนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ รวมทั้งสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) ของคณะเกื้อกูล การเรียนรู้และการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงาน มีนวัตกรรมทำให้ชุมชนภายในคณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| 5. สมรรถนะหลัก | บูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อพัฒนานวัตกรรมสุขภาพชุมชน |
| 6. บุคลากร | บุคลากรของคณะฯ รวมทั้งสิ้น 27 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ สายผู้สอน และสายสนับสนุน สายวิชาการ ปัจจัยความผูกพัน 1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2. การอุทิศตนเพื่อ งาน 3. งานที่มีชีวิตชีวา สายสนับสนุน ปัจจัยความผูกพัน 1. งานที่มีชีวิตชีวา 2. การอุทิศตนเพื่องาน 3. ความมุ่งมั่นในการทำงาน |
| 7. สินทรัพย์ | มีอาคารส่งเสริมการเรียนรู้ชั้น 3 สำนักงานคณบดี อาจารย์ ห้องปฏิบัติการกายภาค ห้องปฏิบัติการปฐมพยาบาล ห้องประชุมคณะ 504 มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น 1. เครื่องเสียง ลำโพงขยายเสียง 2. คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก 3. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ 4. โปรเจคเตอร์/เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ เทคโนโลยีที่มีใช้ เช่น 1. ระบบ internet Lan 2. ระบบ internet wifi 3. Website คณะฯ http://ph.vru.ac.th.html อุปกรณ์ที่สำคัญ เช่น 1. อุปกรณ์เครื่องเสียง และ |

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|---|---|
| | <p>อุปกรณ์ IT 2. กล้อง Webcam 3. เครื่องฉายภาพ Panorama Interactive projector แบบ Laser 4. จอรับภาพอัจฉริยะ 5. อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการกายวิภาคและสรีรวิทยา 6. อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการปฐมพยาบาล 7. อุปกรณ์การเรียนการสอนนอมนัยสิ่งแวดล้อม 8. อุปกรณ์การเรียนการสอนสุขภาพและความงาม 9. หุ่นปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่ โมเดลอาหารแลกเปลี่ยนชุดใหญ่ 52 ชนิด 10. เครื่องทำแห้งแบบแช่เยือกแข็ง Freeze Drier</p> |
| 8. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ | <p>กฎหมาย ประกาศ ข้อบังคับมาใช้ในการกำกับการทำงานตามพันธกิจและการบริหารของคณะฯ ดังตารางที่ P1ก.(5)-1</p> |
| 9. โครงสร้างองค์กร | <p>คณะฯ แบ่งหน่วยงานภายใน การบริหารแบ่งเป็น สำนักงานคณบดี หลักสูตร วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยประยุกต์ การกำกับดูแลการบริหารคณะฯ คณบดีเป็นผู้สูงสุด มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีที่มนำคือ คกก.บริหารคณะฯ ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางเป้าหมาย กำกับติดตามให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี จำนวน 3 คน ผู้ช่วยคณบดี 8 คน ประธานหลักสูตรปริญญาตรี และปริญญาโท และหัวหน้าสภ.คณบดี รวมทั้งสิ้น 13 คน และกำกับนโยบายของคณะฯ สู่การปฏิบัติผ่านแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงาน</p> |
| 10. ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | <p>คณะฯ แบ่ง ผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษาปริญญาตรี (C1) (ภาคปกติ เรียนจันทร์ถึงศุกร์) และกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา(C2) (ภาคปกติแต่เรียนเสาร์และอาทิตย์) ลูกค้ำการวิจัย (C3) คือ แหล่งทุนวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ภายในมหาวิทยาลัย และ 2) ภายนอกมหาวิทยาลัย ลูกค้ำบริการวิชาการสู่ท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นที่ให้เปล่า หรือไม่ก่อให้เกิดรายได้ ได้แก่ โครงการ/กิจกรรม/การอบรมหลักสูตรระยะสั้น (C4) และ 2) การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ ได้แก่ ลูกค้ำในการอบรมหลักสูตรระยะสั้น (C4) ลูกค้ำที่รับบริการ “วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยประยุกต์” (C5) และ ลูกค้ำที่รับบริการ “คลินิกการแพทย์แผนไทยประยุกต์ฯ” (C6) ผลการสำรวจลูกค้ำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม พบความต้องการและคาดหวังของส่วนตลาดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ำงานวิจัยที่มีประเด็นสำคัญๆ จัดลำดับจากมากไปน้อย สรุปได้ดังตารางที่ P1ข.(2)-1</p> |
| 11. ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ | <p>หลักสูตร : โรงเรียนรัศมี 350 กม. สถานบริการสาธารณสุขของรัฐและเอกชน หน่วยงานสาธารณสุขของรัฐ อปท, บริษัท โรงงาน นิคมอุตสาหกรรม สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและความงาม วิจัย : สถาบันที่มีความร่วมมือด้านการวิจัย; กสธ. สสส.สมาคมโรคไต การบริการวิชาการสู่ท้องถิ่น : ตำบลใน จ.ปทุมธานี และ จ.สระแก้ว</p> |

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|--|--|
| 12. ลำดับในการแข่งขัน | คู่เทียบในประเทศมี 2 แห่งที่มีคณะสาธารณสุขศาสตร์เช่นเดียวกัน คือ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้ข้อมูลมาจากรายงานประจำปี CHEQA online สภาฯ แวดล้อมการแข่งขันที่มีศักยภาพระดับสูงกว่าคณะฯ ดังตารางที่ P2.ก(1)-1 |
| 13. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน | <ol style="list-style-type: none"> 1. อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ 2. การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ส่งผลให้จำนวนผู้เรียนลดลง 3. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลต่อการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต้องมีงบประมาณและองค์ความรู้ที่ทันสมัย 5. การต่อ ยอดงานวิจัยเชิงพาณิชย์ 6. เงินทุนวิจัยสนับสนุนความต้องการงานวิจัยที่ตอบโจทย์ระดับประเทศ 7. การวางแผนด้านการตลาด และการกำหนดกลยุทธ์เพิ่มรายได้ 8. หน่วยงานที่ให้บริการคล้ายคลึงกัน |
| 14. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ | แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและเชิงแข่งขันของคณะฯ ได้แก่ ฐานข้อมูล CHE QA online โดยใช้เปรียบเทียบข้อมูลตามผลิตภัณฑ์และบริการ |
| 15. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ | <p>ด้านพันธกิจ</p> <p>SC1 การเปิดหลักสูตรหลักสูตรระยะสั้นที่สร้างรายได้</p> <p>SC2 การเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติ</p> <p>SC3 การสร้างและพัฒนานวัตกรรมด้านสาธารณสุข เช่น ผลิตภัณฑ์สุขภาพ</p> <p>SC4 การบริการที่มีรายได้เพิ่มขึ้น</p> <p>ด้านปฏิบัติการ</p> <p>SC5 การบริหารจัดการข้อมูลภายในคณะเพื่อนำมาใช้ในการบริหารได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย</p> <p>ด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>SC6 การบริหารขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างที่มีจำกัดให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>SC7 การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสาธารณสุขเพื่อแก้ปัญหาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน</p> |
| 16. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ | <p>SA1 คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญมีการบูรณาการองค์ความรู้ในการบริการวิชาการสู่ท้องถิ่น</p> <p>SA2 วิทยาลัยลงกรณ์คลินิกเวชกรรม</p> <p>SA3 คลินิกการแพทย์แผนไทยประยุกต์มหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยาลัยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์</p> <p>SA4 หน่วยฝึกอบรม จนท.ความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>SA5 งานพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ</p> |

| หัวข้อ | ข้อมูล |
|-----------------------------------|--|
| 17. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน | คณะฯ มีระบบปรับปรุงผลการดำเนินงานผ่านกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) และระบบพัฒนาคุณภาพโดยใช้ EdPEx และใช้เครื่องมือกำกับโครงการ/กิจกรรมด้วย PDCA และการจัดการความรู้ (KM) มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินการที่ผ่านมา รวมทั้งนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มาใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ ปรับปรุงระบบพัฒนากระบวนการ วางแผนปรับปรุงผลการดำเนินการโดย คกก.ที่คณะฯ แต่งตั้งชุดต่างๆ อย่างต่อเนื่อง |

2. แนวทางการประเมิน

| คะแนน | แนวทางการให้คะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6) |
|------------------------|--|
| 0% หรือ 5% | A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ |
| 10%, 15%, 20% หรือ 25% | A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้ๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา |
| 30%, 35%, 40% หรือ 45% | A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ |
| 50%, 55%, 60% หรือ 65% | A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ |
| 70%, 75% | A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ |

| คะแนน | แนวทางการให้คะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6) |
|-----------------------------|--|
| 80% หรือ 85% | D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I: แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ |
| 90%, 95% หรือ 100% | A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I: แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ |

| คะแนน | แนวทางการให้คะแนนผลลัพธ์ (หมวด 7) |
|------------------------------------|---|
| 0% หรือ 5% | Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| 10%, 15%, 20% หรือ 25% | Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| 30%, 35%, 40% หรือ 45% | Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน |
| 50%, 55% | Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ |

| คะแนน | แนวทางการให้คะแนนผลลัพธ์ (หมวด 7) |
|------------------------------------|---|
| 60% หรือ 65% | T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดูอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ |
| 70%, 75%, 80% หรือ 85% | Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดูอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ |
| 90%, 95% หรือ 100% | Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ |

3. Score Band Descriptor

| Score Number | Band | Result Descriptors |
|--------------|------|--|
| 0-125 | 1 | A few results are reported responsive to the basic Criteria requirements. These results generally lack trend and comparative data. |
| 126-170 | 2 | Results are reported for several areas responsive to the basic Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. Some of these results demonstrate good performance levels. The use of comparative and trend data is in the early stages. |
| 171-210 | 3 | Results address areas of importance to the basic Criteria requirements and accomplishment of the organization's mission, with good performance being achieved. Comparative and trend data are available for some of these important results areas, and some trends are beneficial. |
| 211-255 | 4 | Results address some key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate good relative performance against relevant comparisons. There are no patterns of adverse trends or poor performance in |

| | | |
|---------|---|--|
| | | areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |
| 256-300 | 5 | Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, and they demonstrate areas of strength against relevant comparisons and/or benchmarks. Improvement trends and/or good performance are reported for most areas of importance to the overall Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |
| 301-345 | 6 | Results address most key customer/stakeholder, market, and process requirements, as well as many action plan requirements. Results demonstrate beneficial trends in most areas of importance to the Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission, and the organization is an industry* leader in some results areas. |
| 346-390 | 7 | Results address most key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements. Results demonstrate excellent organizational performance levels and some industry* leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in most areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |
| 391-450 | 8 | Results fully address key customer/stakeholder, market, process, and action plan requirements and include projections of future performance. Results demonstrate excellent organizational performance levels, as well as national and world leadership. Results demonstrate sustained beneficial trends in all areas of importance to the multiple Criteria requirements and the accomplishment of the organization's mission. |

* "Industry" refers to other organizations performing substantially the same functions, thereby facilitating direct comparison