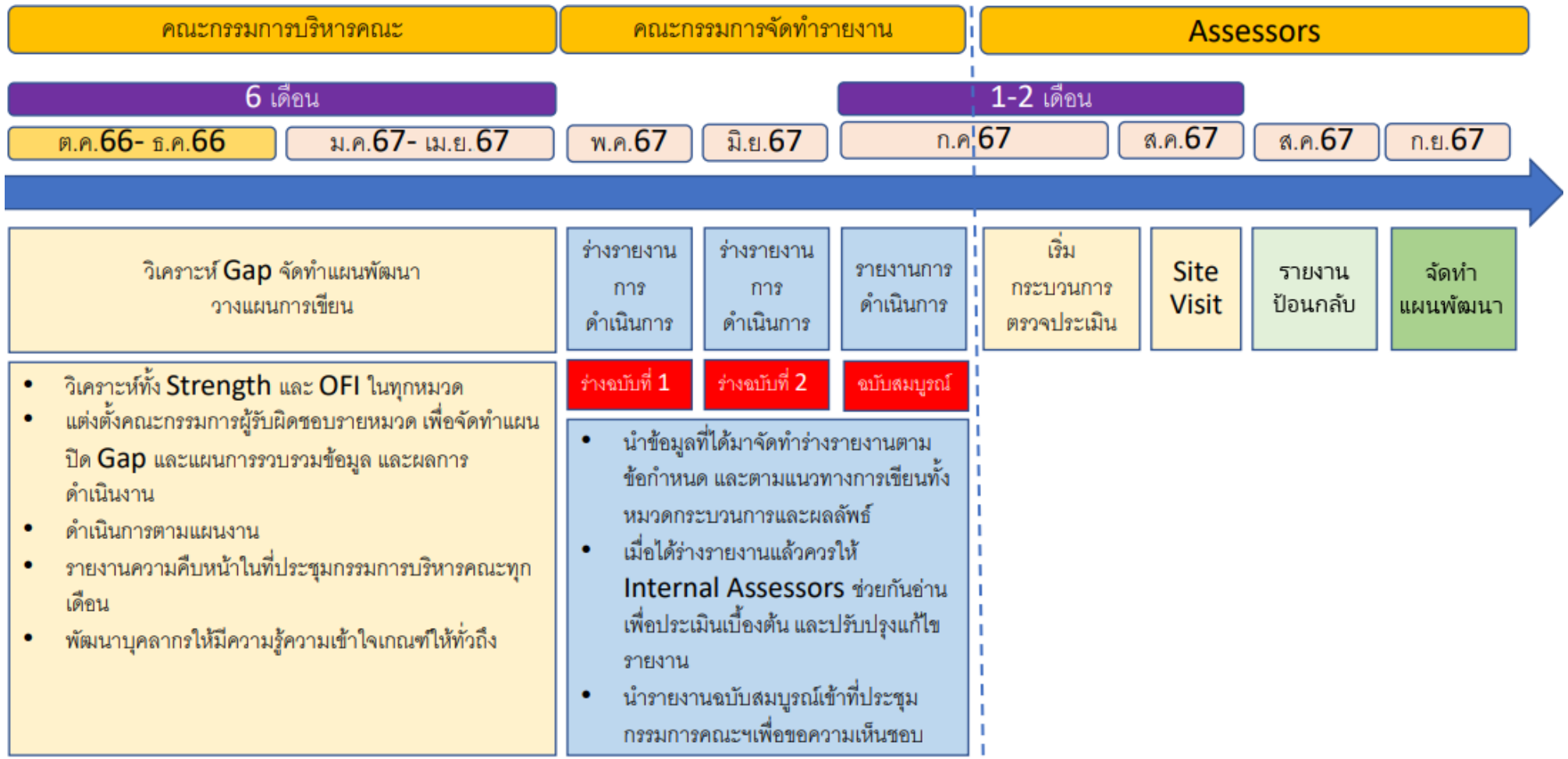
(ร่าง) แผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement plan)
ประจำปีการศึกษา 2566

(จากผลการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา 2565)

คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะสาธารณสุขศาสตร์
วันที่ 21 กันยายน 2566

Timeline การวางแผนดำเนินงาน EdPEx



ปฏิทินการดำเนินงาน EdPEx ปีการศึกษา 2566

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ														ผู้ดำเนินการ
		พ.ศ.2566					พ.ศ.2567									
		ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ EdPEx															• มหาวิทยาลัย • คณะ • หน่วยงานสนับสนุน
2	กำหนดส่งแผนพัฒนาคุณภาพ EdPEx ให้งานมาตรฐาน		22													
3	ทบทวนและจัดโครงร่างองค์กร															
4	ทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดหมวด 7															
5	กำหนดส่งผลลัพธ์และตัวชี้วัดหมวด 7			20												
6	ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพ EdPEx															
7	วางแผนการเขียนรายงาน															
8	กำหนดส่งรายชื่อผู้ตรวจประเมิน EdPEx ให้งานมาตรฐานฯ เพื่อจัดทำคำสั่ง										17					• มหาวิทยาลัย • คณะ
9	นำข้อมูลจากการทำตามแผนมาจัดร่างรายงาน ฉบับที่ 1															• มหาวิทยาลัย • คณะ • หน่วยงานสนับสนุน
10	วิพากษ์รายงาน เพื่อประเมินเบื้องต้น และปรับปรุงแก้ไขรายงาน และยกเป็นร่างรายงาน ฉบับที่ 2															
11	นำรายงานเสนอเข้าที่ประชุมกรรมการของคณะ/หน่วยงาน เพื่อขอความเห็นชอบ															
12	กำหนดส่งรายงานให้งานมาตรฐานฯ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรายงาน เพื่อยกเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์											28				
13	งานมาตรฐานฯ จัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ให้กับผู้ตรวจประเมิน												8			• มหาวิทยาลัย
14	รายงานผลการประเมินเข้าสู่ระบบ TQA Smart-Ex												12			• หน่วยงานสนับสนุน
15	เริ่มกระบวนการตรวจประเมิน EdPEx (Site Visit)													19-23		• มหาวิทยาลัย • คณะ
16	กำหนดส่งรายงาน Feedback Report ให้กับงานมาตรฐานฯ													30		• มหาวิทยาลัย • คณะ • หน่วยงานสนับสนุน

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : แผนการพัฒนาระบบการสื่อสารขององค์กร

โอกาสในการปรับปรุง : 1.1 ข

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารขององค์กร

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : 1. ระบบการสื่อสารองค์กรที่ครอบคลุมทุกช่องทาง
2. ระบบการสื่อสารองค์กรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้รับการสื่อสาร

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
1	ประชุมทบทวนประสิทธิผลของการสื่อสารองค์กรตามช่องทางต่าง ๆ								1.คณบดี	1.ผู้บริหารคณะ 2.บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์	งบประมาณของกิจกรรมจัดทำแผนยุทธ์ศาสตร์และแผนปฏิบัติการคณะสาธารณสุขศาสตร์
2	การวางแผนการพัฒนาระบบการสื่อสารขององค์กร										
3	กำหนดสารสนเทศนำเสนอ ช่องทางการสื่อสาร และกลุ่มผู้รับการสื่อสาร										
4	ดำเนินการสื่อสารตามช่องทางต่าง ๆ										
5	กำกับ ติดตาม ประสิทธิผลของการสื่อสารตามช่องทางต่าง ๆ										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

หมวดที่ 1 การนำองค์กร

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : แผนพัฒนาระบบการสร้างความผาสุกและประโยชน์ของสังคม **วัตถุประสงค์ :** เพื่อพัฒนาระบบการสร้างความผาสุกและประโยชน์ของสังคม

โอกาสในการปรับปรุง : 1.2ค (1) **ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน :** จำนวนกิจกรรมการสร้างความผาสุกและประโยชน์ของสังคม

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
1	วางแผนการดำเนินกิจกรรมการสร้างความผาสุกและประโยชน์ของสังคม								1. คณบดี	1. ผู้บริหารคณะ 2. บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์	งบประมาณของกิจกรรมจัดทำแผนยุทธ์ศาสตร์และแผนปฏิบัติการคณะสาธารณสุขศาสตร์
2	กำหนดพื้นที่ชุมชนเป้าหมาย กิจกรรมการสร้างความผาสุกและประโยชน์ของสังคมและมอบหมายความรับผิดชอบ										
3	ผู้รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมการสร้างความผาสุกและประโยชน์ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคม										
4	กำกับ ติดตามผลลัพธ์กิจกรรมการสร้างความผาสุกและประโยชน์ของสังคม										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

หมวดที่ 2 กลยุทธ์

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : การพัฒนากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการสร้างนวัตกรรม **วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนากระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯ**

โอกาสในการปรับปรุง : 2.1ก(2) , 2.1ก(3) , 2.1ข(1) , 2.2ก(2) **ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : แผนกลยุทธ์คณะสาธารณสุขศาสตร์**

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
1	ประชุมวางแผนการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์								รองคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน	1.ผู้บริหารคณะ 2.บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์	งบประมาณของกิจกรรมจัดทำแผนยุทธ์ศาสตร์และแผนปฏิบัติการคณะสาธารณสุขศาสตร์
2	การวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร										
3	การรวบรวมสารเสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์										
4	การกำหนดโอกาสเชิงยุทธ์เพื่อการสร้างนวัตกรรม										
5	การจัดทำแผลกลยุทธ์และกำหนดตัวชี้วัด										
6	การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ										
7	การติดตามผลลัพธ์ของกระบวนการจัดทำและการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

หมวดที่ 3 ลูกค้า

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : **การพัฒนากระบวนการสำรวจความต้องการของลูกค้าและกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า**

วัตถุประสงค์ : **1. พัฒนากระบวนการสำรวจความต้องการของลูกค้าด้านผู้เรียน ด้านวิจัย และการบริการวิชาการ**
2. พัฒนากระบวนการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า

โอกาสในการปรับปรุง : 3.1ก(1) 3.2ก(2) 3.1ข(1) 3.2ค

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : **1. ความต้องการลูกค้าด้านผู้เรียน ด้านวิจัย และการบริการวิชาการ**
2. แนวทางการจัดการข้อร้องเรียนลูกค้า

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
การพัฒนากระบวนการสำรวจความต้องการของลูกค้า											
1	ประชุมทบทวนกระบวนการรับฟังความต้องการของลูกค้า								รองวิชาการและฝ่ายวิจัย	คณะกรรมการ EdPEx หมวด 3	
2	จัดทำแผนพัฒนากระบวนการรับฟังความต้องการของลูกค้า										
3	ดำเนินการตามแผนพัฒนากระบวนการรับฟังความต้องการของลูกค้า										
	- โครงการส่งเสริมการตลาดและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและกลุ่มลูกค้า								ผศ.นัชชา ยันติ		132,020
	- โครงการปรับปรุงภาพลักษณ์และการประชาสัมพันธ์สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2567								อ.อัษฎาวุฒิ โยธาสุภาพ		26,900
	- โครงการศึกษาดูงาน การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาและการต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ งานวิจัย นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์								อ.สุวัฒน์ ศิริแก่นทราย		29,200
	- กิจกรรมหนึ่งโครงการ หนึ่งชุมชนนักปฏิบัติ หนึ่งเครือข่ายพันธมิตร/ชุมชนท้องถิ่น								อ.ธธิธา เวียงปฏิ		16,992
4	รายงาน สรุปผลการดำเนินการพัฒนากระบวนการรับฟังความต้องการของลูกค้า								รองวิชาการและฝ่ายวิจัย	คณะกรรมการ EdPEx หมวด 3	-
5	นำผลการดำเนินการพัฒนากระบวนการรับฟังความต้องการของลูกค้า มากำหนดกลยุทธ์ และปรับปรุงผลิตภัณฑ์สำหรับลูกค้าในอนาคต								รองวิชาการและฝ่ายวิจัย	คณะกรรมการ EdPEx หมวด 3	-

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
กระบวนการการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า											
1	แต่งตั้งคณะดำเนินงานจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า								รองวิชาการและฝ่ายวิจัย	คณะกรรมการ EdPEx หมวด 3	-
2	ประชุมทบทวนกระบวนการการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า										
3	ประชุมวางแผนกำหนดแนวทางการรับข้อร้องเรียน และการจัดการข้อร้องเรียนผ่านช่องทาง ดังนี้ กล่องรับข้อร้องเรียน ช่องทางออนไลน์ สายตรงคณบดี อาจารย์ที่ปรึกษา และ Website คณะฯ										
4	ดำเนินการตามแนวทางการรับข้อร้องเรียนของลูกค้า และจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า										
5	สรุป ติดตามผลการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า										
6	ประเมินผลกระบวนการการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า และถอดบทเรียน										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : **ปรับปรุงและพัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ของคณะฯให้ง่ายต่อการสืบค้น**

วัตถุประสงค์ : **เพื่อให้เกิดระบบรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่ถูกต้องเชื่อถือได้และผู้รับผิดชอบงานด้านต่างๆสามารถเข้าถึงได้ (หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้, 4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้)**

โอกาสในการปรับปรุง : คณะสาธารณสุขศาสตร์ยังไม่มีระบบที่ชัดเจนในการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯมีความทันสมัยและพร้อมใช้ เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : **มีระบบการรวบรวมข้อมูลของคณะสาธารณสุขศาสตร์**

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
1.	กำหนดข้อมูลตัวชี้วัดที่จำเป็นต้องใช้สำหรับคณะและหลักสูตร								รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน	-
2.	รวบรวมข้อมูลตัวชี้วัด										
3.	ปรับปรุงระบบการเก็บข้อมูล										
4.	ทดลองใชงานและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใชงานเพื่อนำกลับมาปรับปรุงแกไข										
5.	ดำเนินการใช้ระบบ										
6.	ประเมินผลระบบหลังการใช้งานจริง ทั้งประสิทธิภาพของระบบและความพึงพอใจของผู้ใช										
7.	นำผลการประเมินมาปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อไป										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

หมวดที่ 5 บุคลากร

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : **จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลคณะสาธารณสุขศาสตร์ (Individual Development Plan: IDP)**

วัตถุประสงค์ : **เพื่อให้บุคลากรมีกรอบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายงานของตน และได้รับการพัฒนาที่ตรงความต้องการ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (หมวดที่ 5 บุคลากร, 5.2 ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา)**

โอกาสในการปรับปรุง : **คณะสาธารณสุขศาสตร์ยังไม่มีแนวทางและระบบที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล เพื่อยกระดับทักษะการทำงานของบุคลากรให้ตอบสนองต่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ**

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : **มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลคณะสาธารณสุขศาสตร์**

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
1	ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมเนื้อหาการจัดทำแผน IDP								-รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน	-ประธานหลักสูตร -หัวหน้าสำนักงาน -บุคลากรสายวิชาการ -บุคลากรสายสนับสนุน	-
2	จัดทำขั้นตอนวิธีการจัดทำแผน IDP										
3	ถ่ายทอดขั้นตอนวิธีการจัดทำแผน IDP ให้หน่วยงานและหลักสูตร										
4	หน่วยงานและหลักสูตรจัดทำแผน IDP และเสนอคณบดีอนุมัติ										
5	หัวหน้าหน่วยงานและประธานหลักสูตรติดตามการพัฒนาฯที่ระบุไว้ในแผน IDP ของบุคลากรแต่ละคน										
6	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้คณะกรรมการบริหารคณะทราบ และพิจารณาแนวทางให้การปรับปรุงต่อไป										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : การพัฒนากระบวนการจัดทำข้อกำหนดการทำงานที่สำคัญ วัตถุประสงค์ : เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดทำข้อกำหนดการทำงานที่สำคัญ

โอกาสในการปรับปรุง : 6.1ก(1) , 6.1ก(3) ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : กระบวนการจัดทำข้อกำหนดการทำงานที่สำคัญ

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.			
1	ประชุมวางแผนการพัฒนากระบวนการจัดทำข้อกำหนดการทำงานที่สำคัญ								รองคณบดีฝ่ายบริหารและการวางแผน	1. ผู้บริหารคณะ 2. บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์	งบประมาณของกิจกรรมจัดทำแผนยุทธ์ศาสตร์และแผนปฏิบัติการคณะสาธารณสุขศาสตร์
2	วิเคราะห์วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก ความต้องการและความคาดหวัง เทคโนโลยี องค์ความรู้ เพื่อกำหนดปัจจัยนำเข้า										
3	การจัดทำข้อกำหนดการทำงานที่สำคัญ										
4	การนำข้อกำหนดการทำงานที่สำคัญมาออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ										
5	การติดตามผลลัพธ์ของกระบวนการทำงานที่สำคัญ										

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(ผศ.ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ภาคผนวก

1. การวิเคราะห์รายงานผลการประเมิน EdPEx

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 1.1ก(1) 2,4,8 ADLI ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ในขั้นตอนที่ 1 ของระบบการนำองค์กร (ภาพที่ 1.1ก(1)-1) โดยมีการทบทวนปีละ 1 ครั้ง หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร และถ่ายทอดสู่บุคลากร และผู้เรียน ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ (ตารางที่ 1.1ก(1)-2) ในปี พ.ศ.2565 มีการทบทวนนำไปสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมใหม่ คือ “คณะสาธารณสุขศาสตร์ชั้นนำในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความรอบรู้ทางสุขภาพและพัฒนาสุขภาพคนทุกช่วงวัยในชุมชน บนความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทางสังคมในปี 2570” และ “HEART” (ตารางที่ 1.1ก(1)-1) มีการสื่อสารผ่านที่ประชุม คกก.บริหารคณะ คกก.ประจำส่วนงาน เว็บไซต์ FB Line การปฐมนิเทศ ประชุมทีมบริหาร (ตาราง1.1ก(1)-2)การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์กร	ผู้นำระดับสูงเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ในขั้นตอนที่ 1 ของระบบการนำองค์กร (ภาพที่ 1.1ก(1)-1) โดยมีการทบทวนปีละ 1 ครั้ง หรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร	ถ่ายทอดสู่บุคลากร และผู้เรียนผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ (ตารางที่ 1.1ก(1)-2) ในปี พ.ศ. 2565 มีการทบทวน นำไปสู่วิสัยทัศน์และค่านิยมใหม่		มีการสื่อสารผ่านที่ประชุม คกก.บริหารคณะ คกก.ประจำส่วนงาน เว็บไซต์ FB Line การปฐมนิเทศ ประชุมทีมบริหาร
• 1.1ก(2) 6,8 AD ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม โดยผู้บริหารคณะฯ ร่วมกันกลั่นกรองความถูกต้องในการจัดทำสัญญา/เอกสารตามกฎหมายเพื่อออกประกาศ/คำสั่ง/และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ จัดทำ “คู่มือธรรมาภิบาลคณะสาธารณสุขศาสตร์” และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรทุกคนและผู้เกี่ยวข้อง ยึดมั่นการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรพร้อมทั้งถ่ายทอดและปลูกฝังไปยังบุคลากรในการประชุมภายในคณะ การปฏิบัติงานทุกด้านของผู้บริหารทุกระดับมีกระบวนการกลั่นกรองโดย คกก.ชุดต่างๆ การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน ITA การไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดในการปฏิบัติหน้าที่ทุกเทศกาล การดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยส่งเสริมระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบและช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร	ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม โดยผู้บริหารคณะฯ ร่วมกันกลั่นกรองความถูกต้องในการจัดทำสัญญา/เอกสารตามกฎหมายเพื่อออกประกาศ/คำสั่ง/และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ จัดทำ “คู่มือธรรมาภิบาลคณะสาธารณสุขศาสตร์”	เผยแพร่ให้แก่บุคลากรทุกคนและผู้เกี่ยวข้อง ยึดมั่นการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรพร้อมทั้งถ่ายทอดและปลูกฝังไปยังบุคลากรในการประชุมภายในคณะ การปฏิบัติงานทุกด้านของผู้บริหารทุกระดับมีกระบวนการกลั่นกรองโดย คกก.ชุดต่างๆ การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมิน ITA การไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดในการปฏิบัติหน้าที่ทุกเทศกาล		
OFI				
• 1.1ข 4,8 A ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับ บุคลากร คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบสำหรับการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ผู้เรียนและลูกค้าแต่ละกลุ่ม ไม่ชัดเจนว่าการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญจะสามารถสื่อสารไปยังผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้ครบถ้วนตามที่ระบุในตารางที่ 1.1ก(2)-1 โดยไม่มีช่องทางการสื่อสารแบบ 2 ทางวิธีอื่นร่วมด้วย นอกจากนี้ การสื่อสารตามตารางที่ 1.1ก(2)-1 ไม่ได้แสดงว่าจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่ผู้นำ	ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไรในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับ บุคลากร คู่ความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ไม่ชัดเจนว่าการประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญจะสามารถสื่อสารไปยังผู้เรียนและ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ระดับสูงมีส่วนร่วมอย่างไร การสื่อสารโดยวิธีการใด อีกทั้งไม่ได้แสดงว่ามีการติดตามประสิทธิผลของการสื่อสารตามช่องทางต่างๆดังกล่าวว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์อย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างความผูกพันของบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้าอื่นได้	ลูกค้าทุกกลุ่มได้ครบถ้วนตามที่ระบุในตารางที่ 1.1ก(2)-1 โดยไม่มีช่องทางการสื่อสารแบบ 2 ทางวิธีอื่นร่วมด้วย การสื่อสารตามตารางที่ 1.1 ก(2)-1 ไม่ได้แสดงว่าจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่ผู้นำระดับสูงมีส่วนร่วมอย่างไร ไม่ได้แสดงว่ามีการติดตามประสิทธิผลของการสื่อสารตามช่องทางต่างๆดังกล่าวว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์อย่างไร			
• 1.1ค(1) 2,12 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบของผู้นำระดับสูงเพื่อทำให้คณะประสบความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมอย่างไรให้เกิดการบรรลุพันธกิจด้านพัฒนา วิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานราก หรือมีการสร้างสภาพแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่โดดเด่นตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร อาทิ หลักสูตรที่มีการจัดการศึกษาการส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรม (Innovation Sandbox) (ยุทธศาสตร์ที่ 1) นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ องค์ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาชุมชน (ยุทธศาสตร์ที่ 2) อีกทั้งไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้ผู้นำระดับสูงสามารถผลักดันการดำเนินการให้บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินการอย่างเป็นระบบของผู้นำระดับสูงเพื่อทำให้คณะประสบความสำเร็จทั้งระยะสั้นและระยะยาว ยาว เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมอย่างไรให้เกิดการบรรลุพันธกิจด้านพัฒนา วิจัย นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานราก หรือมีการสร้างสภาพแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่โดดเด่นตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร อาทิ หลักสูตรที่มีการจัดการศึกษาการส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรม (Innovation Sandbox) และไม่พบกรอบเวลาในการทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในปัจจุบันหรืออนาคต			
• 1.1ค(2) 2 A ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังที่ทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรและนำไปสู่การปฏิบัติ ไม่ชัดเจนถึงความถี่ในการการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่างๆ หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ	ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังที่ทำให้บรรลุพันธกิจของคณะฯ เช่น ไม่ชัดเจนถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรและนำไปสู่การปฏิบัติ ไม่ชัดเจนถึงความถี่ในการการกำกับติดตามและรายงานผลการ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจด้านต่างๆ หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ			

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 1.2ก(1) 6,7 AD คณะฯเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน ดำเนินงานโดย คกก.บริหารคณะฯ กำกับดูแลตามพันธกิจและกลยุทธ์ มรว. มอบรองคณบดีแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ โดยมีการวางประเด็นในการกำกับดูแลองค์กร แนวทางในการปฏิบัติและกรอบเวลา เช่น การบริหารคณะฯ จะดำเนินงานตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการปฏิบัติตามนโยบายของ มรว. รายละเอียดตามตาราง 1.2ก(1)-1 มีระบบการตรวจสอบภายในที่ใช้ระบบเดียวกับ มรว. ใน 6 เรื่อง ผลการตรวจสอบภายใน คณะได้รับความชื่นชมความโปร่งใสต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 และในปี 2565 ได้เผยแพร่คู่มือแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลบุคลากร และเผยแพร่ผ่านเว็บไซด์คณะ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะฯ	เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน ดำเนินงานโดย คกก.บริหารคณะฯ กำกับดูแลตามพันธกิจและกลยุทธ์ มรว. มอบรองคณบดีแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ โดยมีการวางประเด็นในการกำกับดูแลองค์กร แนวทางในการปฏิบัติและกรอบเวลา	มีระบบการตรวจสอบภายในที่ใช้ระบบเดียวกับ มรว. ใน 6 เรื่อง ผลการตรวจสอบภายใน คณะได้รับความชื่นชมความโปร่งใสต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 และในปี 2565 ได้เผยแพร่คู่มือแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลบุคลากร และเผยแพร่ผ่านเว็บไซด์คณะ		
• 1.2ค(2) 2,9 A คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง มีแนวทางในการคัดเลือกชุมชน 5 ขั้นตอนประกอบด้วย 1)คัดเลือก พ.ท.ที่มีปัญหาสุขภาพ 2)สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน 3)ดำเนินกิจกรรม 4)ประเมินและปรับปรุง 5)ทบทวนการดำเนินงาน ชุมชนที่สำคัญมี 6 ชุมชน ใน 3 จังหวัด โดยที่ชุมชน ต.โคกช้าง อ.บางไทรเป็นชุมชนตามนโยบายของ มรว. มีการดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2563-2565 และได้ผลลัพธ์การดำเนินงานที่สำคัญ คือ รายได้ของชุมชนที่เพิ่มขึ้นจากการให้บริการวิชาการของคณะ และจำนวนชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสังคม การสนับสนุนชุมชนอย่างเป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมคณะฯบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้าน “พัฒนาท้องถิ่น”	เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญอย่างจริงจัง มีแนวทางในการคัดเลือกชุมชน 5 ขั้นตอนประกอบด้วย 1)คัดเลือก พ.ท.ที่มีปัญหาสุขภาพ 2)สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน 3)ดำเนินกิจกรรม 4)ประเมินและปรับปรุง 5)ทบทวนการดำเนินงาน ชุมชนที่สำคัญมี 6 ชุมชน ใน 3 จังหวัด โดยที่ชุมชน ต.โคกช้าง อ.บางไทรเป็นชุมชนตามนโยบายของ มรว. มีการดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนชุมชนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2563-2565 และได้ผลลัพธ์การดำเนินงานที่สำคัญ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
OFI				
• 1.2ก(2) 2, 7 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการบริหารคณะฯ เช่น ไม่พบการดำเนินการที่เป็นระบบที่ระบุขั้นตอน แนวทาง กลไกในการประเมินแต่ละระดับ ไม่พบวิธีการประเมินคณะกรรมการบริหารคณะฯ ประธานหลักสูตร ผู้ช่วยคณบดีและ หน.สนง. ไม่ชัดเจนว่ามีการใช้ผลการประเมินในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารอย่างไร ไม่พบการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและคณะกรรมการ การดำเนินการดังกล่าวอาจจะทำให้ผู้นำระดับสูงสามารถปรับปรุงระบบการนำองค์กรและพัฒนากระบวนการดำเนินการที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำระดับสูงและคณะกรรมการบริหารคณะฯ เช่น ไม่พบการดำเนินการที่เป็นระบบที่ระบุขั้นตอน แนวทาง กลไกในการประเมินแต่ละระดับ ไม่พบวิธีการประเมินคณะกรรมการบริหารคณะฯ ประธานหลักสูตร ผู้ช่วยคณบดีและ หน.สนง. ไม่พบการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและคณะกรรมการ			
• 1.2ข(2) 1,4 A ไม่พบแนวทางที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น ไม่พบขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด การถ่ายทอดกระบวนการเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะเป็นไปอย่างมีจริยธรรม ไม่พบการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับคู่ความร่วมมือในด้านการเรียนการสอน ไม่ชัดเจนถึงการส่งเสริมจริยธรรมใน ด้านบริการวิชาการ รวมทั้งไม่พบการกำหนดประเด็นจริยธรรมที่ต้องการส่งเสริมในการปฏิบัติงาน อาทิ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน การนำข้อมูลสารสนเทศที่มีความอ่อนไหวไปใช้ประโยชน์ส่วนตน การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยทำให้มั่นใจว่าพันธกิจทุกด้านของคณะฯมีการปฏิบัติตามจริยธรรม เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร	ไม่พบแนวทางที่ส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม ไม่พบการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวกับคู่ความร่วมมือในด้านการเรียนการสอน ไม่ชัดเจนถึงการส่งเสริมจริยธรรมในด้านบริการวิชาการ รวมทั้งไม่พบการกำหนดประเด็นจริยธรรมที่ต้องการส่งเสริมในการปฏิบัติงาน			
• 1.2ค(1) 9 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน เช่น ไม่พบขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ แผนงานหรือกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการดำเนินการสร้างประโยชน์ให้สังคม ไม่พบการระบุประเด็นเพื่อการดำเนินการและกำกับติดตามดังกล่าวในการทำงานระดับกลยุทธ์ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของคณะฯในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อาจเพิ่มความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคณะฯ	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน ไม่พบการระบุประเด็นเพื่อการดำเนินการและกำกับติดตามดังกล่าวในการทำงานระดับกลยุทธ์			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 2.1ก(1) 2, 14 AD คณะฯเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ มีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ 11 ขั้นตอน โดยกำหนดผู้เกี่ยวข้องสำคัญ และระยะเวลาในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ (ภาพที่ 2.1ก(1)-1) มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้วยเครื่องมือต่างๆ ได้แก่ Gap Analysis, Trend Analysis, SWOT Analysis และ Situation Analysis เพื่อจัดทำสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ 4 ด้าน พร้อมด้วย Corporate KPIs และเป้าหมาย (ตารางที่ 2.1ก(1)-2) การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์มีความรอบด้านเอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนมีความสามารถในการแข่งขัน	คณะฯเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์ มีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ 11 ขั้นตอน โดยกำหนดผู้เกี่ยวข้องสำคัญ และระยะเวลาในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ (ภาพที่ 2.1ก(1)-1)			
OFI				
• 2.1ก(2) 2 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมได้อย่างไร เช่น ไม่ได้แสดงแนวทางในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจว่าจะเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดเป็นเรื่องเสี่ยงที่ต้องดำเนินการโดยผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านความสำคัญต่อองค์กร และไม่พบแนวทางการนำโอกาสเชิงกลยุทธ์ไปใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้พบว่าข้อมูลที่ระบุในตารางที่ 2.1ก(2)-1 ยังไม่ใช่โอกาสเชิงกลยุทธ์ หากมีแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาโอกาสเชิงกลยุทธ์และการสร้างนวัตกรรมอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯได้	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของคณะฯที่กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรม ไม่ได้แสดงแนวทางในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจว่าจะเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ใดเป็นเรื่องเสี่ยงที่ต้องดำเนินการโดยผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านความสำคัญต่อองค์กร และไม่พบแนวทางการนำโอกาสเชิงกลยุทธ์ไปใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม ข้อมูลที่ระบุในตารางที่ 2.1ก(2)-1 ยังไม่ใช่โอกาสเชิงกลยุทธ์			
• 2.1ก(3) 14 A ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ มีประสิทธิผลและได้ครอบคลุมปัจจัยสำคัญทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน เช่น ไม่ได้แสดงว่าข้อมูลตามตารางหน้าที่ 25 ผู้รับผิดชอบรวบรวมมาอย่างไร ในช่วงระยะเวลาใด ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ ไม่มั่นใจว่าปัจจัยภายในและภายนอกที่นำมาวิเคราะห์นั้นเพียงพอเพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการจัดทำแผนกลยุทธ์ อาทิ	ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกลยุทธ์ของคณะฯ มีประสิทธิผลและได้ครอบคลุมปัจจัยสำคัญทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน ไม่ชัดเจนว่ามีการนำผลการ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ไม่พบการนำข้อมูลด้านขีดความสามารถของบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดทำกลยุทธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก หรือการจัดการศึกษาการส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรม (Innovation sandbox) (ตารางที่ 2.1ก(1)-2) ความเสี่ยงจากการที่อาจารย์ไม่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกถึง 84% (รูป P1ก.(3)-1) มาประกอบการพิจารณา การนำข้อมูลสำคัญมาใช้ประกอบการจัดทำกลยุทธ์อย่างครบถ้วนอาจช่วยให้คณะฯ วางแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ภายใน ภายนอก และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	ดำเนินงานในอดีตมาวิเคราะห์อย่างไรเพื่อให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ ไม่มั่นใจว่าปัจจัยภายในและภายนอกที่นำมาวิเคราะห์นั้นเพียงพอเพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการจัดทำแผนกลยุทธ์ อาทิ ไม่พบการนำข้อมูลด้านขีดความสามารถของบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อเป็นสารสนเทศในการจัดทำกลยุทธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก หรือการจัดการศึกษาการส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรม (Innovation sandbox)			
• 2.1ก(4) 2 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ พบว่าคณะฯมีคู่ความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตหลายหน่วยงาน ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มิตรไมตรีคลินิกเวชกรรม รพ.สต. โรงพยาบาลในสังกัดรัฐบาลเอกชน/ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์วิทยาศาสตร์ (ตารางที่ P.1ข.(3)-1) แต่ไม่ชัดเจนว่าได้ใช้สมรรถนะหลักขององค์กรและสมรรถนะของคู่ความร่วมมือมาใช้ในการตัดสินใจเรื่องดังกล่าวอย่างไร แนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯมีกระบวนการทำงานที่สามารถดำเนินการให้บรรลุพันธกิจได้	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการตัดสินใจว่ากระบวนการใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือ พบว่าคณะฯมีคู่ความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตหลายหน่วยงาน ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มิตรไมตรีคลินิกเวชกรรม รพ.สต. โรงพยาบาลในสังกัดรัฐบาลเอกชน/ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์วิทยาศาสตร์ (ตารางที่ P.1ข.(3)-1) แต่ไม่ชัดเจนว่าได้ใช้สมรรถนะหลักขององค์กรและสมรรถนะของคู่ความร่วมมือมาใช้ในการตัดสินใจเรื่องดังกล่าว			
• 2.1ข(1)(2) 14 A ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ระบุไว้มีความเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ระบุในโครงร่างองค์กรอย่างไร (ตาราง P2.ข-1) ไม่ชัดเจนถึงกรอบเวลาในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ เนื่องจากไม่พบการกำหนดเป้าหมายของตัววัดผลสำเร็จ และระยะเวลาที่จะบรรลุ รวมถึงไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลาย และที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้อย่างไร การ	ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ระบุไว้มีความเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ระบุในโครงร่างองค์กรอย่างไร (ตาราง P2.ข-1) ไม่ชัดเจนถึงกรอบเวลาในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่จะ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เป็นระบบ อาจจะช่วยให้คณะฯ ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯได้	นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ เนื่องจากไม่พบการกำหนดเป้าหมายของตัววัดผลสำเร็จ และระยะเวลาที่จะบรรลุ รวมถึงไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลาย และที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้อย่างไร			

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
-				
OFI				
• 2.2ก(1)(5) (6) 2 A คณะฯไม่ได้นำเสนอแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว คณะฯรายงานเพียงขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ(ตารางที่ 2.2ก(1)-1) และไม่ได้แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าวตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ จะช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ ทบทวนประเมินขีดความสามารถและผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	A คณะฯไม่ได้นำเสนอแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว คณะฯ รายงานเพียงขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ(ตารางที่ 2.2ก(1)-1) และไม่ได้แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าวตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว			
• 2.2ก(2) 2 A ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ เช่น ไม่พบแนวทางการมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อทำให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการจะถูกถ่ายทอดลงไปสู่ผู้รับผิดชอบในระดับต่างๆอย่างมีประสิทธิผล ไม่พบแนวทางการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แนวทางการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติที่เป็นระบบ จะสามารถช่วยให้คณะฯ มั่นใจได้ว่าแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้	ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ เช่น ไม่พบแนวทางการมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อทำให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการจะถูกถ่ายทอดลงไปสู่ผู้รับผิดชอบในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิผล ไม่พบแนวทางการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถประเมินผลการ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้			
• 2.2ก(3) 2 A มีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าคณะฯมีวิธีการที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน เช่น ไม่พบสารสนเทศที่อธิบายถึงแนวทางการจัดสรรทรัพยากร อาทิ แนวทางในการจัดสรรรายได้ของคณะฯถึงสัดส่วนการจัดสรรระหว่างการสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำการกับสนับสนุนแผนปฏิบัติการ รวมไปถึงแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่สนับบสนุนแผนปฏิบัติการ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวจะทำให้คณะฯ มีความพร้อมต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ และมั่นใจได้ว่าแผนปฏิบัติการจะสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	มีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าคณะฯมีวิธีการที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน เช่น ไม่พบสารสนเทศที่อธิบายถึงแนวทางการจัดสรรทรัพยากร			
• 2.2ก(4) 4,14 A ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถที่จะสามารถสนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การแสดงแผนบุคลากรที่จำเป็นให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ จะช่วยให้คณะฯ มั่นใจว่าจะมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในจำนวนที่เพียงพอแก่การสนับสนุนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่างๆ จนประสบผลสำเร็จได้	ไม่พบแผนด้านบุคลากรที่สำคัญทั้งด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถที่จะสามารถสนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ			
• 2.2ก(1)(5) (6) 2 A คณะฯไม่ได้นำเสนอแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว คณะฯรายงานเพียงขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ(ตารางที่ 2.2ก(1)-1) และไม่ได้แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าวตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว การระบุตัววัดที่ชัดเจนให้ครบถ้วนทุกแผนปฏิบัติการ จะช่วยให้คณะฯ สามารถวัด วิเคราะห์ ทบทวนประเมินขีดความสามารถและผลสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	คณะฯไม่ได้นำเสนอแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว คณะฯรายงานเพียงขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ (ตารางที่ 2.2ก(1)-1) และไม่ได้แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ รวมถึงการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าวตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว			
• 2.2ข 2,12 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางการรับรู้และตอบสนองอย่างเป็นระบบในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดทำแผนใหม่ดำเนินการอย่างไร ปรับเปลี่ยนเป้าหมายอย่างไร การจัดสรรทรัพยากรและการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติดำเนินการแตกต่างไปจากวิธีปกติอย่างไร เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ บรรลุเป้าประสงค์ของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้	ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางการรับรู้และตอบสนองอย่างเป็นระบบในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว เช่น การจัดทำแผนใหม่ดำเนินการอย่างไร ปรับเปลี่ยนเป้าหมายอย่างไร การจัดสรรทรัพยากรและการถ่ายทอดไปสู่การ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	ปฏิบัติดำเนินการแตกต่างไปจากวิธีปกติอย่างไรเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว			

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 3.1ก(1) 8, 9 AD คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน ดังตารางที่ 3.1ก(1)-1 มีการกำหนดกลุ่มลูกค้า วิธีรับฟังเสียงของลูกค้า สารสนเทศที่ต้องการ และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ การดำเนินการดังกล่าวมีส่วนช่วยให้คณะฯสามารถตอบสนองได้ตรงความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน		คณะเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีในปัจจุบัน ดังตารางที่ 3.1ก(1)-1 มีการกำหนดกลุ่มลูกค้า วิธีรับฟังเสียงของลูกค้า สารสนเทศที่ต้องการ และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์		
OFI				
• 3.1ก(2) 8, 9 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ต่อได้ ไม่พบกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจนในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี อีกทั้งความต้องการและความคาดหวังตามภาพที่ 3.1ก(2)-1 ไม่สอดคล้องกับที่ระบุไว้ในตาราง P1ข.(2)-1 การดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่สามารถนำไปวิเคราะห์และนำไปใช้ในการจัดทำกลยุทธ์ และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มุ่งเน้นลูกค้าในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิผล	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ต่อได้ ไม่พบกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจนในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี อีกทั้งความต้องการและความคาดหวังตามภาพที่ 3.1ก(2)-1 ไม่สอดคล้องกับที่ระบุไว้ในตาราง P1ข.(2)-1			
• 3.1ข(1) 8, 9 A ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจำแนกกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ เช่น การใช้สารสนเทศที่ได้จากการรับฟังผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาดที่แตกต่างกัน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลุ่มลูกค้า และนำมาจัดบริการหรือให้การดูแลที่แตกต่างกันตามกลุ่มลูกค้า อาทิ ไม่ชัดเจนว่าการกำหนดกลุ่มผู้เรียนหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ 285 ชั่วโมง ได้มาจากสารสนเทศใด สร้างขึ้นเพื่อลูกค้ากลุ่มใด และมีการจัดลำดับความสำคัญของลูกค้ากลุ่มนี้ต่างจากกลุ่มผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นทั่วไปอย่างไร หากมีการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ สามารถพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรและบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้อย่างตรงประเด็น รวมทั้งวางแผนสร้างความแตกต่างจากคู่เทียบเพื่อดึงดูดผู้เรียน ลูกค้าและส่วนตลาดใหม่	ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจำแนกกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ เช่น การใช้สารสนเทศที่ได้จากการรับฟังผู้เรียน ลูกค้า และส่วนตลาดที่แตกต่างกัน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลุ่มลูกค้า และนำมาจัดบริการหรือให้การดูแลที่แตกต่างกันตามกลุ่มลูกค้า			
• 3.1ข(2) 8, 9, 14 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ เช่น ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการนำสารสนเทศจากผู้เรียนและ	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการอย่างไรในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ลูกค้ากลุ่มอื่น จากกระบวนการรับฟังเสียงใน 3.1 ก มาใช้ในการจัด/ปรับปรุงหลักสูตรและบริการ และส่วนตลาด เช่น หลักสูตรผู้ดำเนินการผู้ดูแลผู้สูงอายุ 130 ชั่วโมง และ หลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ 420 ชั่วโมง ได้มาจากสารสนเทศใด หรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือลูกค้ากลุ่มใด อาทิ จากความต้องการของชุมชน หรือ จากกลุ่มผู้สูงอายุ หรือ จากกลุ่มผู้เข้าอบรม ความเป็นระบบที่ชัดเจนของการกำหนดหลักสูตรและการบริการอาจช่วยให้คณะฯสามารถสร้างหลักสูตรและการบริการที่มีจุดเน้นที่โดดเด่น สร้างความแตกต่างจากสถาบันคู่แข่ง เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งตลาด รวมทั้งเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในด้าน “การบริการที่มีรายได้เพิ่มขึ้น” (SC4)	เช่น ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการนำสารสนเทศจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น จากกระบวนการรับฟังเสียงใน 3.1 ก มาใช้ในการจัด/ปรับปรุงหลักสูตรและบริการ และส่วนตลาด			

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 3.2ข(1) 8,9 AD คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นผ่านกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า (ตารางที่ 3.1ก(1)-1) โดยคณะฯมีการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันทั้งกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีวิธีการประเมิน ช่วงเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ แก้ไขความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	เริ่มมีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นผ่านกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า (ตารางที่ 3.1ก(1)-1) โดยคณะฯมีการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันทั้งกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	วิธีการประเมิน ช่วงเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ แก้ไขความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น		
OFI				
• 3.2ก(1) 8 AD ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น พบว่าวิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์ที่ระบุในตารางที่ 3.2ก(1)-1 ไม่สอดคล้องหรือตอบสนองกับความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามที่ระบุไว้ในตาราง P1ข.(2)-1 นอกจากนี้พบว่าการดำเนินการของคณะฯในกระบวนการการสร้างความผูกพันยังไม่ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่ม เช่น ไม่พบแนวทางการดำเนินการ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในลูกค้าที่รับบริการวไลยอลงกรณ์คลินิกเวชกรรม (C5) และ ลูกค้าที่รับบริการคลินิกการแพทย์แผนไทย (C6) การดำเนินการที่เป็นระบบและครอบคลุมในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยสร้างความผูกพันของลูกค้าทุกกลุ่ม และเพิ่มโอกาสในการหาลูกค้ากลุ่มใหม่ๆได้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น พบว่าวิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์ที่ระบุในตารางที่ 3.2ก(1)-1 ไม่สอดคล้องหรือตอบสนองกับความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามที่ระบุไว้ในตาราง P1ข.(2)-1	การดำเนินการของคณะฯในกระบวนการการสร้างความผูกพันยังไม่ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่ม เช่น ไม่พบแนวทางการดำเนินการ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในลูกค้าที่รับบริการวไลยอลงกรณ์คลินิกเวชกรรม (C5) และ ลูกค้าที่รับบริการคลินิกการแพทย์แผนไทย (C6)		
• 3.2ก(2) 8, 9 AD ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เนื่องจากในตาราง 3.2ก(2)-1 เป็นเพียงช่องทางที่สามารถติดต่อกับคณะฯเท่านั้น แต่ไม่	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการ	ไม่ชัดเจนถึงวิธีการค้นหาความต้องการในการสนับสนุนของกลุ่มต่างๆ การถ่ายทอดความต้องการ		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
พบว่ามีวิธีรับการสนับสนุนสำหรับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มลูกค้าที่ระบุในตาราง P1ข.(2)-1 นอกจากนั้น ไม่ชัดเจนถึงวิธีการค้นหาความต้องการในการสนับสนุนของกลุ่มต่างๆ การถ่ายทอดความต้องการไปสู่บุคลากรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้า แนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจช่วยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น อีกทั้งอาจเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นลูกค้า และการเสริมสร้างความผูกพันกับลูกค้าทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิผล	สนับสนุนจากคณะฯ เนื่องจากในตาราง 3.2ก(2)-1 เป็นเพียงช่องทางที่สามารถติดต่อกับคณะฯเท่านั้น แต่ไม่พบว่ามีวิธีรับการสนับสนุนสำหรับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมทั้งไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มลูกค้าที่ระบุในตาราง P1ข.(2)-1	ไปสู่บุคลากรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้า		
• 3.2ก(3) 8,9 A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนของคณะฯ เช่น ไม่พบผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินงาน ช่องทางการร้องเรียน เกณฑ์หรือแนวทางในการคัดกรองหรือจำแนกประเภทและระดับความรุนแรงของข้อร้องเรียนเป็นอย่างไร กรอบเวลาที่ชัดเจนในการจัดการข้อร้องเรียนเป็นอย่างไรและการประเมินประสิทธิผลของช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนไม่พบว่ามีการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการป้องกันการเกิดข้อร้องเรียนลักษณะเดียวกันในอนาคต การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนอาจช่วยลดความไม่พึงพอใจและเรียกคืนความเชื่อมั่น ตลอดจนเพิ่มพูนความผูกพันของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคณะฯ	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนของคณะฯ เช่น ไม่พบผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินงาน ช่องทางการร้องเรียน เกณฑ์หรือแนวทางในการคัดกรองหรือจำแนกประเภทและระดับความรุนแรงของข้อร้องเรียนเป็นอย่างไร กรอบเวลาที่ชัดเจนในการจัดการข้อร้องเรียนเป็นอย่างไรและการประเมินประสิทธิผลของช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนไม่พบว่ามีการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการป้องกันการเกิดข้อร้องเรียนลักษณะเดียวกันในอนาคต			
• 3.2ข(2) 8, 11 A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดหลักสูตรและบริการ เช่น ไม่พบแนวทางการรวบรวมสารสนเทศที่เป็นระบบเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคู่เทียบ ไม่พบผู้รับผิดชอบขั้นตอน และวงรอบในการดำเนินการ รวมทั้งการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯมีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงบริการยกระดับผลการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองความต้องการผู้เรียนและลูกค้าคนอื่น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดหลักสูตรและบริการ			
• 3.2ค 8 A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด เช่น ไม่พบวิธีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากเสียงของลูกค้าและตลาดเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรและบริการและกระบวนการอย่างเป็นระบบ ไม่ชัดเจนถึงการนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และปฏิบัติการและส่งเสริมวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการบริการที่มีรายได้เพิ่มขึ้น (SC4)	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 4.1ก(1) 2 AD คณะฯ แสดงแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ ผ่านระบบการจัดการระบบฐานข้อมูลของคณะ (ภาพที่ 4.1ก(1)-1) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและความถี่ในการติดตามตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานในระดับต่างๆ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามพันธกิจ	คณะฯ แสดงแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของคณะฯ ผ่านระบบการจัดการระบบฐานข้อมูลของคณะ (ภาพที่ 4.1ก(1)-1)	การกำหนดผู้รับผิดชอบและความถี่ในการติดตามตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานในระดับต่างๆ		
OFI				
• 4.1ก(2) 2, 11 A ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง เช่น ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบ รอบเวลา แนวทางในการเลือกและใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบการดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว จะทำให้คณะฯ มีข้อมูลจากคู่เทียบ เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์และการปฏิบัติการเพื่อเป็นคณะสาธารณสุขศาสตร์ชั้นนำในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านความรอบรู้ทางสุขภาพและพัฒนาสุขภาพคนทุกช่วงวัยในชุมชน บนความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทางสังคม	ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง			
• 4.1ก(3) 2 A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบทำให้มั่นใจได้ว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะมีความคล่องตัวที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯได้กำหนดความถี่หรือจัดเรียงความสำคัญของตัววัดเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนไม่พบการระบุตัววัดที่สำคัญในการติดตามผลการดำเนินการประจำวัน ไม่พบการระบุผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน รอบเวลาในการดำเนินการติดตามความเปลี่ยนแปลงภายนอกเพื่อนำมาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญและปรับเปลี่ยนแผน การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว จะทำให้คณะฯ สามารถติดตามข้อมูลการดำเนินการที่สำคัญที่ตอบสนองการต่อเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้คล่องตัวและทันเวลา	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบทำให้มั่นใจได้ว่าระบบการวัดผลการดำเนินการของคณะมีความคล่องตัวที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว			
• 4.1ข 12 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ เช่น ไม่พบแนวทางในการใช้ตัวชี้วัดที่สำคัญ รวมถึงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ในการทบทวนผลการดำเนินงานหรือขีดความสามารถของคณะฯ ไม่พบแนวทางในการใช้ผลการทบทวนดังกล่าวเพื่อประเมินความสำเร็จของคณะฯ หรือผลการดำเนินการในเชิงแข่งขันหรือความก้าวหน้าในการ	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
บรรลุผลตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้เห็นโอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินงานและช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้				
• 4.1ค(1) 11, 12 A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต เช่น ไม่พบการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต การวิเคราะห์ผลการดำเนินการในอดีตหรือแนวโน้มของข้อมูล การวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ การปรับค่าคาดการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ใกล้เคียงความเป็นจริง การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องเหล่านี้อาจช่วยสนับสนุนการดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันของคณะฯ	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต			
• 4.1ค(2) 2 A คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงานไปจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการปรับปรุง กล่าวคือ ไม่ได้แสดงหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ หลังจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็น ตามตารางที่ 4.1ข-1 (และตามผลการทบทวนตามหมวด 4.1 ข) ทั้งกรณีที่มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายและค่าสูงกว่าเป้าหมาย ว่าจะมีแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของผลการดำเนินงานดังกล่าวอย่างไร ผลการดำเนินงานประเภทใดจะวางแนวทางเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และประเภทใดจะวางแนวทางในการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจทำให้คณะมีข้อมูลในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจริงและใช้ในการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงานไปจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการปรับปรุง กล่าวคือ ไม่ได้แสดงหลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ หลังจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็น ตามตารางที่ 4.1ข-1 (และตามผลการทบทวนตามหมวด 4.1 ข) ทั้งกรณีที่มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายและค่าสูงกว่าเป้าหมาย ว่าจะมีแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของผลการดำเนินงานดังกล่าวอย่างไร ผลการดำเนินงานประเภทใดจะวางแนวทางเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และประเภทใดจะวางแนวทางในการปรับปรุงอย่างก้าวกระโดดเพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรม			

4.2 การจัดการสารสนเทศ และความรู้

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 4.2ก(1) 5 AD คณะฯเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ โดยมีการจำแนกข้อมูลออกเป็น 4 กลุ่มตามพันธกิจของคณะฯ มีการระบุผู้รับผิดชอบในระดับปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่ในการบันทึกและส่งผ่านข้อมูล และผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบและรายงานข้อมูล	คณะฯเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ โดยมีการจำแนกข้อมูลออกเป็น 4	ทำการตรวจสอบผ่านการประชุมคณะกรรมการฝ่ายต่างๆและคณะกรรมการบริหารคณะฯ มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ทั้งข้อมูลในรูปแบบของไฟล์ในระบบออนไลน์และข้อมูลในรูปแบบของเอกสาร จากนั้นทำการตรวจสอบผ่านการประชุมคณะกรรมการฝ่ายต่างๆและคณะกรรมการบริหารคณะฯ มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศ โดยกำหนดรหัสผู้ใช้และรหัสผ่านเพื่อความปลอดภัยและป้องกันการสูญหายของข้อมูล (ตารางที่ 4.2ก(1)-1) การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่มีคุณภาพและคุณค่า สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ	กลุ่มตามพันธกิจของคณะฯ มีการระบุผู้รับผิดชอบในระดับปฏิบัติการเพื่อทำหน้าที่ในการบันทึกและส่งผ่านข้อมูล และผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบและรายงานข้อมูลทั้งข้อมูลในรูปแบบของไฟล์ในระบบออนไลน์และข้อมูลในรูปแบบของเอกสาร	โดยกำหนดรหัสผู้ใช้และรหัสผ่านเพื่อความปลอดภัยและป้องกันการสูญหายของข้อมูล (ตารางที่ 4.2ก(1)-1)		
OFI				
• 4.2ก(2) 2,5 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯ มีความพร้อมใช้ เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะทำงานตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย พร้อมใช้งานอย่างไร ข้อมูลมีรูปแบบที่ใช้งานง่ายและทันต่อการสนับสนุนการใช้งานของผู้เรียน ผู้รับบริการ ลูกค้าอื่นๆ บุคลากรและผู้ส่งมอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะฯ เชื่อถือได้และใช้งานง่าย เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้ที่เป็นระบบอาจช่วยให้มีข้อมูลที่พร้อมที่จะใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงานการศึกษา วิจัย และให้บริการวิชาการในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศของคณะฯ มีความพร้อมใช้			
• 4.2ข(1) 2, 4 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการที่มีประสิทธิผลอย่างไรในการจัดการความรู้ คณะไม่ได้แสดงหลักฐานของการสร้างและการจัดการความรู้ตามที่ระบุในภาพ 4.2ข(1) เช่น แนวทางการค้นหาความรู้ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบุคลากรหรือในหน่วยงาน มีแนวทางในการค้นหาอย่างไร วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินการอย่างไร เมื่อใด ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ วิธีการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้นำมาแลกเปลี่ยนแล้วดำเนินการให้เป็นระบบอย่างไร เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าไปสืบค้น รวมทั้งแนวทางในการส่งเสริมการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร อาทิ การส่งเสริมให้นำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในคณะไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา วิจัย บริการวิชาการทำอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลจะช่วยส่งเสริมการดำเนินการเพื่อบรรลุตามพันธกิจได้อย่างครบถ้วน และอาจนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการที่มีประสิทธิผลอย่างไรในการจัดการความรู้ คณะไม่ได้แสดงหลักฐานของการสร้างและการจัดการความรู้ตามที่ระบุในภาพ 4.2ข(1)			
• 4.2ข(2) 2, 4 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน ไม่พบวิธีการในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ไม่พบมีการกำหนดตัววัดและมาตรฐานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ไม่พบมีการ benchmarking ผลการดำเนินการของกระบวนการกับภายในและภายนอกองค์กรเพื่อยืนยันการเป็นวิธีการที่เป็นเลิศของกระบวนการ เป็นต้น ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นด้านการดูแลผู้สูงอายุเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านใด โดยใช้เกณฑ์ใดในการคัดเลือก แนวทางที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยทำให้มีการเรียนรู้ระดับองค์กรและมีผลการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่องได้	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน ไม่พบวิธีการในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ไม่พบมีการกำหนดตัววัดและมาตรฐานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ไม่พบมีการ benchmarking ผลการ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	ดำเนินการของกระบวนการกับภายในและภายนอกองค์กรเพื่อยืนยันการเป็นวิธีการที่เป็นเลิศของกระบวนการเป็นต้น ไม่ชัดเจนว่าแนวทางการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นด้านการดูแลผู้สูงอายุ เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านใด โดยใช้เกณฑ์ใดในการคัดเลือก			
• 4.2ข(3) 2, 4 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการสร้างองค์ความรู้ การใช้ความรู้และทรัพยากร การพัฒนากระบวนการทำงานโดยเน้นการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกเข้าไปในการปฏิบัติงานประจำวันของคณะฯ หากมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีองค์ความรู้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิผล	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของคณะฯ ในการสร้างองค์ความรู้ การใช้ความรู้และทรัพยากร การพัฒนากระบวนการทำงานโดยเน้นการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกเข้าไปในการปฏิบัติงานประจำวันของคณะฯ			

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 5.1ก(2) 4, 14 A คณะฯเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหาว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ อาทิเช่น มีการกำหนดขั้นตอนการสรรหา คุณสมบัติและวิธีการคัดเลือกบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน มีการนำค่านิยมหลัก HEART มาใช้ปลูกฝังลักษณะนิสัยการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มีระบบดูแลบุคลากรใหม่ในสายวิชาการด้วยการแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯมั่นใจว่าบุคลากรใหม่จะช่วยเสริมให้คณะฯสามารถดำเนินการได้ตามพันธกิจ และเข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กร	คณะฯเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ อาทิเช่น มีการกำหนดขั้นตอนการสรรหา คุณสมบัติและวิธีการคัดเลือกบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน มีการนำค่านิยมหลัก HEART มาใช้ปลูกฝังลักษณะนิสัยการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มีระบบดูแลบุคลากรใหม่ในสายวิชาการด้วยการแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน			
OFI				

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
• 5.1ก(1) 2, 4 AD ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น บุคลาการต้องมี คุณวุฒิ ทักษะ สมรรถนะอะไรบ้าง และมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร อาทิ จำเป็นต้องมีทักษะพิเศษใดเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาการส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรม (Innovation sandbox) หรือต้องมีทักษะใดในการสนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้เป็นวิศกรทางสังคม แนวทางในการประเมินทักษะสมรรถนะและอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละระดับดำเนินการอย่างไร แนวทางที่ชัดเจนอาจช่วยให้องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมและมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการบรรลุพันธกิจและกลยุทธ์ที่วางแผนไว้		ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น บุคลาการต้องมี คุณวุฒิ ทักษะ สมรรถนะอะไรบ้าง และมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการหรือไม่อย่างไร		
• 5.1ก(3) 4, 14 AD ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เช่น แผนพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งเน้นสมรรถนะตามขีดความสามารถที่คณะฯต้องการ แผนบริหารอัตรากำลังเพื่อปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานอย่างเป็นระบบ แผนเตรียมรองรับการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ เป็นต้น การดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะสนับสนุนให้คณะฯ มีความพร้อมด้านอัตรากำลังและมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถตอบสนองความท้าท้ายเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังที่มีจำกัดให้มีประสิทธิภาพ (SC6)		ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เช่น แผนพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งเน้นสมรรถนะตามขีดความสามารถที่คณะฯต้องการ แผนบริหารอัตรากำลังเพื่อปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานอย่างเป็นระบบ แผนเตรียมรองรับการลาออกของบุคลากรสายวิชาการ		
• 5.1ก(4) 2, 4 AD ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น ไม่พบกระบวนการ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์รูปแบบการทำงานและบริหารงานบุคคลตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร เช่น แนวทางการจัดกลุ่มวิจัย หรือจัดโครงสร้างบุคลากรให้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจด้านอื่นๆ ไม่แสดงการใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ มาช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว จะช่วยให้ส่งเสริมให้บุคลากรบูรณาการการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรภายใต้ค่านิยม “Team work”		ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น ไม่พบกระบวนการ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์รูปแบบการทำงานและบริหารงานบุคคลตามความเชี่ยวชาญของบุคลากร เช่น แนวทางการจัดกลุ่มวิจัย หรือจัดโครงสร้างบุคลากรให้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจด้านอื่นๆ ไม่แสดงการใช้สมรรถนะหลักของคณะฯ มาช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการ		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
• 5.1ข(1) 4,5 A คณะฯ เริ่มมีแนวทางเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร โดยมอบหมายให้รองคณบดีรับผิดชอบในการสำรวจ ติดตามและดูแลจัดการสภาพแวดล้อม มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย มีระบบการเข้าออกอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมและความสุขของบุคลากรตามความต้องการ จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมและการประเมินผล คณะฯ ยังได้ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขตามนโยบาย มรว.ใน 4 ด้าน คือ Happy Heart, Happy Body, Happy Relax และ Happy Social โดยนำผลสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อคณะฯ	คณะฯ เริ่มมีแนวทางเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร โดยมอบหมายให้รองคณบดีรับผิดชอบในการสำรวจ ติดตามและดูแลจัดการสภาพแวดล้อม มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คณะฯ ยังได้ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขตามนโยบาย มรว.ใน 4 ด้าน คือ Happy Heart, Happy Body, Happy Relax และ Happy Social โดยนำผลสำรวจความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน			
• 5.1ข(2) 4, 5 A ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดนโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร เช่น ปัจจัยและสารสนเทศนำเข้าที่สำคัญที่นำมาใช้ประกอบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรมาอย่างไร ผลการสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์/สวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่มถูกนำมาใช้อย่างไร เกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรแต่ละกลุ่มพิจารณาจากอะไร เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยยกระดับความผูกพันของบุคลากร	ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดนโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร เช่น ปัจจัยและสารสนเทศนำเข้าที่สำคัญที่นำมาใช้ประกอบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรมาอย่างไร ผลการสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์/สวัสดิการของบุคลากรแต่ละกลุ่มถูกนำมาใช้อย่างไร เกณฑ์ในการพิจารณาจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรแต่ละกลุ่มพิจารณาจากอะไร			

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 5.2ก(1)(2) 2, 4, 5 AD คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร โดยวิธีสำรวจปัจจัยความผูกพันตามแนวคิดของ Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker: UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE, Norm scores for the UWES-17 ได้ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสองกลุ่มตามตาราง P1ก(3)-2 และมีการประเมินความผูกพันโดยใช้แบบสอบถาม ทำการประเมินปี		คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร โดยวิธีสำรวจปัจจัยความผูกพันตามแนวคิดของ Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker: UTRECHT WORK		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ละ 1 ครั้ง การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะรับรู้ และสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น		ENGAGEMENT SCALE, Norm scores for the UWES-17 ได้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสองกลุ่มตามตาราง P1 ก(3)-2 และมีการประเมินความผูกพันโดยใช้แบบสอบถาม ทำการประเมินปีละ 1 ครั้ง		
• 5.2ค(4) 2,4 A คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการานของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น คณะฯมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนการไปอบรมทักษะ มีการเตรียมจัดทำแผนความก้าวหน้าของบุคลากร ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในบุคลากรสายวิชาการและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารโดยมีระบบสอนงานและระบบพี่เลี้ยงให้หัวหน้างานสอนงานผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต่างๆเข้ารับการอบรมพัฒนา การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังที่มีจำกัดให้มีประสิทธิภาพ (SC6)	คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการานของบุคลากรและผู้นำในอนาคต เช่น คณะฯมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนการไปอบรมทักษะ มีการเตรียมจัดทำแผนความก้าวหน้าของบุคลากร ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการในบุคลากรสายวิชาการ และเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารโดยมีระบบสอนงานและระบบพี่เลี้ยงให้หัวหน้างานสอนงานผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต่างๆเข้ารับการอบรมพัฒนา			
OFI				
• 5.2ข 2,4 A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่พบขั้นตอนการวางแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบ การกำหนดตัวชี้วัดในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประเมินและปรับปรุงผลการเสริมสร้างวัฒนธรรม จากรายงานของคณะฯ ไม่ชัดเจนว่าการถ่ายทอดแผนนโยบายของคณะโดยผู้บริหารในทุก ๆ การประชุมและการจัดกิจกรรมของคณะฯ หรือดำเนินการปลูกฝังค่านิยมผ่านสื่อ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์หน้าลิฟต์ ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดผลงานที่ดีได้อย่างไร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ อาจช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีผลงานที่สร้างความสำเร็จแก่องค์กร	A ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่พบขั้นตอนการวางแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบ การกำหนดตัวชี้วัดในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประเมินและปรับปรุงผลการเสริมสร้างวัฒนธรรม จากรายงานของคณะฯ ไม่ชัดเจนว่าการถ่ายทอด			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	แผนนโยบายของคณะโดยผู้บริหารในทุก ๆ การประชุมและการจัดกิจกรรมของคณะฯ หรือ ดำเนินการปลูกฝังค่านิยมผ่านสื่อ ป้ายประชาสัมพันธ์ หน้าลิฟต์ ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดผลงานที่ดีได้อย่างไร			
• 5.2ค(1) 2, 4 A ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบ ของการจัดการผลปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี เช่น แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของคณะฯ การมอบหมายตัวชี้วัดที่สำคัญของคณะฯสู่การปฏิบัติ ผลการประเมินถูกจัดลำดับอย่างไร รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีเกณฑ์อย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนให้คณะสามารถดำเนินการได้บรรลุตามพันธกิจที่สำคัญขององค์กร	ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบ ของการจัดการผลปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี เช่น แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จของคณะฯ การมอบหมายตัวชี้วัดที่สำคัญของคณะฯสู่การปฏิบัติ ผลการประเมินถูกจัดลำดับอย่างไร รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีเกณฑ์อย่างไร			
• 5.2ค(2) 2,4 A คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ เช่น บุคลากรแต่ละกลุ่มจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะในเรื่องใดบ้างที่คณะต้องการในแต่ละปีสอดคล้องกับผลการประเมินขีดความสามารถตามหมวด 5.1ก1 อย่างไร การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) มีแนวทางจัดทำอย่างไรและสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหมวด 5.2ค1 อย่างไร วิธีการในการพัฒนาในแต่ละด้านดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงไม่ได้แสดงแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสมรรถนะหลักขององค์กร และแนวทางในการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลดำเนินการอย่างไร การมีแนวทางในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นระบบชัดเจนอาจช่วยยกระดับทักษะการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายในอนาคต	คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ เช่น บุคลากรแต่ละกลุ่มจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะในเรื่องใดบ้างที่คณะต้องการในแต่ละปีสอดคล้องกับผลการประเมินขีดความสามารถตามหมวด 5.1ก1 อย่างไร การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) มีแนวทางจัดทำอย่างไรและสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหมวด 5.2ค1 อย่างไร วิธีการในการพัฒนาในแต่ละด้านดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงไม่ได้แสดงแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสมรรถนะหลักขององค์กร และแนวทางในการพัฒนาที่ตอบสนอง			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	ความต้องการของแต่ละบุคคล ดำเนินการอย่างไร			
• 5.2ค(3) 2, 3, 12 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา เช่น ความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดใดที่ใช้ในการติดตามเรื่องดังกล่าว อีกทั้งมีการวางแผนการติดตามประสิทธิผลของการพัฒนาในบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างไร โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและสมรรถนะหลักขององค์กร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมศักยภาพของคณะฯเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบของการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา เช่น ความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดใดที่ใช้ในการติดตามเรื่องดังกล่าว อีกทั้งมีการวางแผนการติดตามประสิทธิผลของการพัฒนาในบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างไร โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและสมรรถนะหลักขององค์กร			

6.1 กระบวนการทำงาน

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 6.1ก(2) 1, 2 A คณะฯมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการสู่ท้องถิ่น (ตารางที่ 6.1ก(2)-1) การกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างครบถ้วนอาจช่วยให้คณะฯสามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ทุกพันธกิจ	คณะฯมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการสู่ท้องถิ่น (ตารางที่ 6.1ก(2)-1)			
OFI				
• 6.1ก(1) 2,8,9 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ แม้ว่าคณะฯจะแสดงขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนด 6 ขั้นตอน แต่ไม่ชัดเจนถึงการนำวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลักของคณะฯ ความต้องการและความคาดหวังของคณะฯ ข้อมูลทางการตลาดและมีแนวทางในการพิจารณาจากปัจจัยนำเข้าที่หลากหลายเพื่อนำมาเป็นข้อกำหนด อย่างไร(ขั้นตอนที่ 1) และในขั้นตอนที่ 2 คณะฯไม่ได้แสดงรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนำเข้าเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัยและการบริการวิชาการ และพบว่าข้อกำหนดที่แสดงในตารางที่ 6.1ก(2)-1 ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยนำเข้า จึงเป็นการยากในการกำหนดตัววัดและตัวชี้วัดภายในกระบวนการ การ	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ แม้ว่าคณะฯจะแสดงขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนด 6 ขั้นตอน แต่ไม่ชัดเจนถึงการนำวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลักของคณะฯ ความต้องการและความคาดหวังของคณะฯ ข้อมูลทางการ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านสอดคล้องกับข้อกำหนดและความต้องการของลูกค้าและหน่วยงานภายนอก	ตลาดและมีแนวทางในการพิจารณาจากปัจจัยนำเข้าที่หลากหลายเพื่อนำมาเป็นข้อกำหนดอย่างไร ไม่ได้แสดงรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนำเข้าเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ และพบว่าข้อกำหนดที่แสดงในตารางที่ 6.1ก(2)-1 ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยนำเข้า จึงเป็นการยากในการกำหนดตัววัดและตัวชี้วัดภายในกระบวนการ การดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านสอดคล้องกับข้อกำหนดและความต้องการของลูกค้าและหน่วยงานภายนอก			
• 6.1ก(3) 2,8,9 A ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการที่คณะฯ นำเทคโนโลยี องค์ความรู้ การบริการที่เป็นเลิศ ผลงานวิจัย เสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความเสี่ยง มาพิจารณาในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจและกระบวนการทำงานที่สำคัญที่เป็นไปตามข้อกำหนด เช่น ในกระบวนการออกแบบงานวิจัย ได้ระบุว่าจะทำการพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่าย ไม่ชัดเจนว่าผลลัพธ์ของการดำเนินการคืออะไร และตอบสนองต่อข้อกำหนดใด การออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่คณะได้ตั้งไว้	ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการที่คณะฯ นำเทคโนโลยี องค์ความรู้ การบริการที่เป็นเลิศ ผลงานวิจัย เสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความเสี่ยง มาพิจารณาในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจ และกระบวนการทำงานที่สำคัญที่เป็นไปตามข้อกำหนด ไม่ชัดเจนว่าผลลัพธ์ของการดำเนินการคืออะไร และตอบสนองต่อข้อกำหนดใด การออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่คณะได้ตั้งไว้			
• 6.1ข(1)1,2,8,9 A ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของคณะฯเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดย ไม่พบกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตัวชี้วัดกับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์	ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของคณะฯ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ของการทำงาน วิธีการถ่ายทอดสื่อสารกระบวนการที่ออกแบบไว้แก่ผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการ ไม่ชัดเจนถึงการติดตามการนำกระบวนการไปปฏิบัติผ่านรายงานผลการปฏิบัติงานประจำวันการประชุมบุคลากรประจำสัปดาห์ ประจำเดือน การถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่สำคัญไปสู่การปฏิบัติอาจประกอบด้วยการฝึกอบรม การจัดทำเอกสารวิธีการปฏิบัติงาน การติดตามตัวชี้วัดของกระบวนการ การมีระบบและกลไกที่ชัดเจนอาจช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญซึ่งจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดย ไม่พบกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตัวชี้วัดกับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน วิธีการถ่ายทอดสื่อสารกระบวนการที่ออกแบบไว้แก่ผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการ ไม่ชัดเจนถึงการติดตามการนำกระบวนการไปปฏิบัติผ่านรายงานผลการปฏิบัติงานประจำวันการประชุมบุคลากรประจำสัปดาห์ ประจำเดือน การถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่สำคัญไปสู่การปฏิบัติอาจประกอบด้วยการฝึกอบรม			
• 6.1ข(2) 1,8 AD ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เช่น ที่มาของการระบุกระบวนการสนับสนุน การระบุข้อกำหนดของกระบวนการสนับสนุน และตัววัดที่สำคัญที่จะทำให้เห็นว่ากระบวนการสนับสนุนได้ทำตามข้อกำหนด หากมีการดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้การดำเนินกระบวนการหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล เสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ			
• 6.1ข(3) 2 A คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ เช่น วิธีการในการทบทวนปรับปรุง ความถี่ในการปรับปรุง การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการปรับปรุง วิธีการวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุ การกำหนดหาประเด็นในการปรับปรุง การใช้เครื่องมือปรับปรุงผลการดำเนินงาน รวมถึงกระบวนการที่ควรได้รับการปรับปรุงเร่งด่วน หากมีการดำเนินการดังกล่าวเป็นระบบและครอบคลุมทุกพันธกิจ จะช่วยส่งเสริมระบบปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สนับสนุนให้คณะฯบรรลุผลสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธและวิสัยทัศน์	คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ และกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ			
• 6.1ค 2,8, 10 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยเฉพาะกับคู่ความร่วมมือที่ได้ระบุถึงบทบาทในการปฏิบัติงานร่วมกันตามตารางที่ P.1ข.(3)-1 เช่น เกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการกับคู่ความร่วมมือในแต่ละพันธกิจ เกณฑ์ในการประเมินคู่ความร่วมมือในการตัดสินใจว่าจะดำเนินงานร่วมกันต่อเนื่อง การกำกับติดตามเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงกันไว้ รวมทั้งวิธีการขับเคลื่อนเพื่อให้คณะฯ และคู่ความร่วมมือบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการเครือข่ายอุปทานไม่ครอบคลุมผู้ส่งมอบและคู่ความ	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทานโดยเฉพาะกับคู่ความร่วมมือที่ได้ระบุถึงบทบาทในการปฏิบัติงานร่วมกันตามตารางที่ P.1ข.(3)-1 และการจัดการเครือข่ายอุปทานไม่ครอบคลุม			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ร่วมมือที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร การจัดการเครือข่ายอุปทานที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลจะช่วยเสริมคุณค่าทั้งแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ	ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร			
• 6.1ง 12 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เช่น ไม่พบการนำโอกาสเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่น่าลงทุน ทั้งด้านผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ นวัตกรรมของกระบวนการ นวัตกรรมด้านการวิจัย รวมถึงการเตรียมทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรอื่นๆ ไว้เพื่อสนับสนุนโอกาสดังกล่าว ทั้งนี้คณะ ฯ ไม่ได้แสดงโอกาสเชิงกลยุทธ์(ไม่ปรากฏใน OP) ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การดำเนินงานอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันของคณะฯ	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการดำเนินการกับโอกาสในการสร้างนวัตกรรม คณะ ฯ ไม่ได้แสดงโอกาสเชิงกลยุทธ์ (ไม่ปรากฏใน OP) ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม			

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
• 6.2ข 2,5 A คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่มีความอ่อนไหวมีความปลอดภัยและป้องกันภัยจากโลกไซเบอร์ โดยทำงานร่วมกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศของ มรว. ประกอบด้วย 1.มีการสำรองข้อมูลและสารสนเทศตามวันและเวลาที่กำหนด 2.มีการกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล การจัดการข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวให้มีความปลอดภัยตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เป็นต้น โดยมีขั้นตอนการรักษาความปลอดภัย 10 ขั้นตอน นอกจากนี้คณะฯยังได้แบ่งข้อมูลสารสนเทศออกเป็น 5 กลุ่ม ระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายและรักษาความปลอดภัยดังตาราง 6.2ข-1 แนวทางดังกล่าวจะช่วยทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีความปลอดภัยสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล	คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่มีความอ่อนไหวมีความปลอดภัยและป้องกันภัยจากโลกไซเบอร์ โดยทำงานร่วมกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศของ มรว. นอกจากนี้คณะฯยังได้แบ่งข้อมูลสารสนเทศออกเป็น 5 กลุ่ม ระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายและรักษาความปลอดภัยดังตาราง 6.2ข-1			
OFI				
• 6.2ก 2 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่คณะฯใช้ในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ใช้ในการควบคุมต้นทุนของการดำเนินกระบวนการ เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของหลักสูตร การบริการที่สำคัญ การควบคุมค่าใช้จ่ายให้กระบวนการจัดการเรียนการสอน /การบริการเป็นไปตามต้นทุน อีกทั้งแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น มีแนวทางในการลดรอบเวลาการทำงานของแต่ละหน่วยบริการอย่างไร การประหยัดทรัพยากร รวมไปถึงการพิจารณาความคุ้มทุนของการลงทุนด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ การมีแนวทางที่ชัดเจนดังกล่าวจะช่วยให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ ของคณะฯ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิผล สนับสนุนการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่คณะฯใช้ในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่ใช้ในการควบคุมต้นทุนของการดำเนินกระบวนการ เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของหลักสูตร การบริการที่สำคัญ การควบคุมค่าใช้จ่ายให้กระบวนการจัดการเรียนการสอน /การบริการ			

	เป็นไปตามต้นทุน อีกทั้งแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน			
• 6.2ค(1) 4 A คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย โดยมีการดำเนินงานใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินกิจกรรมอย่างปลอดภัย การตรวจติดตาม และการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง คณะฯได้เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในด้านต่างๆ ดังตารางที่ 6.2ค-1 ในการเตรียมความพร้อมด้านอัคคีภัย คณะฯได้จัดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยต่างๆ เช่น สัญญาเตือนภัย ถังดับเพลิง ป้ายทางหนีไฟ ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีการตรวจสอบความพร้อมใช้ของอุปกรณ์ดับเพลิง การซ้อมป้องกันอัคคีภัย การตรวจวัดแสงสว่าง เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง	คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย โดยมีการดำเนินงานใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินกิจกรรมอย่างปลอดภัย การตรวจติดตาม และการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง คณะฯได้เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยในด้านต่างๆ ดังตารางที่ 6.2ค-1 ในการเตรียมความพร้อมด้านอัคคีภัย คณะฯได้จัดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยต่างๆ เช่น สัญญาเตือนภัย ถังดับเพลิง ป้ายทางหนีไฟ ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีการตรวจสอบความพร้อมใช้ของอุปกรณ์ดับเพลิง การซ้อมป้องกันอัคคีภัย การตรวจวัดแสงสว่าง			
• 6.2ค(2) 2 A ไม่ชัดเจนถึงแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่าคณะมีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการอย่างเป็นระบบ แม้ว่าคณะฯ จะมีการแบ่งระยะการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 แผนก่อนเกิดเหตุ ประกอบด้วย แผนรณรงค์ภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน แผนอบรมให้ความรู้ และแผนตรวจตรา ระยะที่ 2 แผนขณะเกิดเหตุ ประกอบด้วย แผนการรับมือ แผนอพยพ และระยะที่ 3 แผนหลังเกิดเหตุ ประกอบด้วย แผนบรรเทาทุกข์ แผนบูรณะฟื้นฟูเพื่อให้การดำเนินการต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพนั้น แต่คณะฯ ไม่ได้แสดงรายละเอียดของแผนแต่ละแผนที่ชัดเจนถึงขั้นตอนการดำเนินงาน ความถี่ กรอบระยะเวลา ตัวชี้วัดความสำเร็จและผู้รับผิดชอบ ที่จะทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินสามารถสนับสนุนการดำเนินการของคณะฯให้เกิดความต่อเนื่องได้	ไม่ชัดเจนถึงแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่าคณะมีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การดำเนินการอย่างเป็นระบบ แม้ว่าคณะฯ จะมีการแบ่งระยะการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ คณะฯ ไม่ได้แสดงรายละเอียดของแผนแต่ละแผนที่ชัดเจนถึงขั้นตอนการดำเนินงาน ความถี่ กรอบระยะเวลา ตัวชี้วัดความสำเร็จและผู้รับผิดชอบ ที่จะทำให้มั่นใจว่ามีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินสามารถสนับสนุนการดำเนินการของคณะฯให้เกิดความต่อเนื่องได้			

2. ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx

วันที่จัดทำ :	วันที่ 9 กันยายน 2566 และวันที่ 13 กันยายน 2566	สถานที่ :	ห้องประชุม 502 และ 504 ชั้น 5 คณะสาธารณสุขศาสตร์